



Servizio Sanitario Regionale
AZIENDA OSPEDALIERO – UNIVERSITARIA
"Ospedali Riuniti" di Trieste
Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione

(D.P.C.M. 8 aprile 1993)



**AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA
"OSPEDALI RIUNITI"
DI TRIESTE**

**AGGIORNAMENTO DEL PROGRAMMA
TRIENNALE 2015-2017
E
PROGRAMMA TRIENNALE PER LA
TRASPARENZA E L'INTEGRITA'
2016-2018**



ACCREDITED FOR ORGANIZATION BY
JOINT COMMISSION INTERNATIONAL

INTRODUZIONE	3
➤ ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA "OSPEDALI RIUNITI" DI TRIESTE	3
➤ IL CONTESTO ESTERNO: LA RIFORMA DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	6
1. EVOLUZIONE NORMATIVA E REPORT 2015	7
2. PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PROGRAMMA ATTUALE	14
2.1 OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA POSTI DAGLI ORGANI AMMINISTRATIVI DI VERTICE NEGLI ATTI DI INDIRIZZO. COLLEGAMENTI CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE.	14
2.2 MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER E RISULTATI DEL COINVOLGIMENTO	16
2.3 INDICAZIONE DEGLI UFFICI E DEI DIRIGENTI COINVOLTI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI CONTENUTI DEL PROGRAMMA. TERMINI E MODALITÀ DI ADOZIONE DEL PROGRAMMA 2016 - 2018 DA PARTE DEGLI ORGANI DI VERTICE	17
3. INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA	18
4. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA	19
5. I DATI DA PUBBLICARE	23

ALLEGATO

Introduzione

➤ Organizzazione e funzioni dell'Azienda Ospedaliero Universitaria "Ospedali Riuniti" di Trieste

Con il d.lgs. n. 517/1999 (*"Disciplina dei rapporti fra Servizio sanitario nazionale ed università, a norma dell'art. 6 della legge 30 novembre 1998, n. 419"*) è stata prevista l'istituzione delle Aziende Ospedaliero Universitarie (A.O.U.), al fine di disciplinare il rapporto tra le Università ed il Servizio Sanitario Nazionale, assicurando lo svolgimento, accanto alle prestazioni assistenziali, delle attività didattiche e di ricerca. Tali Aziende, infatti, concorrono al raggiungimento degli obiettivi previsti dalla programmazione sanitaria e alla realizzazione delle attività istituzionali delle Università.

Ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 17/2014, gli organi delle A.O.U. sono rappresentati dal Direttore Generale, quale rappresentante legale dell'Azienda che viene nominato dalla Regione d'intesa con l'Università, dal Collegio sindacale, dal Collegio di direzione e dall'Organo di indirizzo. Le A.O.U., salvo quanto diversamente disposto dal d.lgs. n. 517/1999, operano secondo modalità organizzative e gestionali in analogia alle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 502/1992 (*"Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421"*).

L'organizzazione interna delle A.O.U. si fonda sul modello dipartimentale caratterizzato dalla costituzione di strutture complesse e di articolazioni funzionali, denominate strutture semplici. L'organizzazione aziendale è stabilita con l'atto aziendale di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 502/1992, il quale è adottato dal Direttore Generale dell'A.O.U., d'intesa con il Rettore dell'Università limitatamente alla costituzione, all'organizzazione e al funzionamento dei dipartimenti ad attività integrata e delle strutture complesse che li compongono e a direzione universitaria.

L'atto aziendale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria "Ospedali Riuniti" di Trieste è consultabile sul sito internet istituzionale nella sezione: *"Amministrazione Trasparente / Disposizioni Generali / Atti Generali"*. Nella medesima sezione del sito web aziendale, risultano pubblicati gli atti normativi di interesse e relativi all'organizzazione e al funzionamento delle Aziende Ospedaliero Universitarie.

L'Azienda "Ospedali Riuniti" di Trieste (A.O.U.TS) è, quindi, un'Azienda Ospedaliero Integrata con l'Università. La mission aziendale, proprio in virtù di tale integrazione, si concretizza nello svolgimento unitario e coordinato delle funzioni di assistenza, didattica e ricerca, al fine di:

- migliorare il servizio pubblico di tutela della salute;
- accrescere la qualità dei processi formativi;
- sviluppare le conoscenze biomediche e l'innovazione tecnologica;
- valorizzare in modo paritario le funzioni e le attività del personale ospedaliero e del personale universitario.

L'attività assistenziale fornita dall'azienda, in considerazione dell'integrazione con l'Università, è determinata nel quadro della programmazione nazionale e regionale, in modo da assicurarne la funzionalità e la coerenza con le esigenze della didattica e della ricerca.

I valori fondanti dell'Azienda, esplicitati nell'Atto Aziendale, sono i seguenti:

○ **Centralità della persona**

Capacità dell'Azienda di porre al centro delle sue azioni la persona, al fine di soddisfarne le aspettative, nelle sue diverse dimensioni:

- in relazione alla capacità del sistema di rendere disponibili e facilmente accessibili le informazioni necessarie a consentire un accesso informato e tempestivo ai servizi e alla prestazioni offerte attraverso una scelta consapevole e partecipata;
- in relazione alla capacità del sistema di mantenere o recuperare il suo stato di salute, garantendo una risposta assistenziale di elevato livello tecnico e professionale in grado di soddisfare i suoi bisogni;
- in relazione alla capacità del sistema di informare e di rendere evidente che le risorse necessarie al funzionamento dell'Azienda sono investite e utilizzate in modo appropriato ed efficiente;

○ **Equità**

Garantire, a parità di bisogno e di competenze, tempestività nell'accesso alle prestazioni, ai servizi e agli strumenti messi a disposizione dall'Azienda al fine di assicurare alla popolazione livelli di assistenza adeguati in termini di appropriatezza e qualità;

○ **Accessibilità**

Assicurare idonee strutture di assistenza sanitaria sia di ricovero che ambulatoriali, di accoglienza, di informazione, di assistenza religiosa e di coordinamento con l'assistenza sociale e con le modalità organizzative disciplinate dalla propria Carta dei Servizi;

○ **Appropriatezza**

Fornire prestazioni sanitarie appropriate, valutate in termini di efficacia e validità tecnico scientifica (provata evidenza allo stato attuale delle conoscenze) ai fini dell'ottimizzazione degli interventi nell'ambito del processo/percorso diagnostico, terapeutico ed assistenziale;

○ **Qualità dell'assistenza**

Promuovere percorsi assistenziali in grado di adeguare l'uso delle diverse competenze professionali alla produzione di un'assistenza pertinente ed appropriata, imperniata sui bisogni dei destinatari, orientata al miglioramento continuo ed ispirata al principio delle cure progressive in relazione alle caratteristiche di intensità e complessità degli interventi necessari nell'ambito degli specifici processi clinici;

○ **Trasparenza**

Garantire la trasparenza dei processi decisionali nelle modalità di erogazione e accesso ai servizi come garanzia di uguaglianza e imparzialità; nella gestione delle risorse finanziarie e umane come impegno ad utilizzarle in maniera ottimale e a rendere visibile e comprensibile il processo decisionale internamente ed esternamente all'Azienda;

○ **Ricerca e innovazione**

Promuovere l'attivazione di processi di adeguamento diagnostico, terapeutico e tecnologico indotti dal progresso delle conoscenze tecnico-scientifiche, conseguenti allo sviluppo dell'attività di ricerca, in grado di favorire la qualificazione continua dell'assistenza e di consolidare la valenza regionale, nazionale ed internazionale dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Trieste. Sostenere programmi di ricerca in ambito aziendale finalizzati al perseguimento della buona pratica clinica;

○ **Formazione**

Promuovere ed investire nel sistema di formazione continua del personale inteso quale strumento per garantire il mantenimento, l'adeguamento e lo sviluppo delle conoscenze professionali e culturali in grado di incidere, in termini di miglioramento continuo, sull'appropriatezza e sulla qualificazione degli interventi in sintonia con il progresso tecnico scientifico;

○ **Gestione e valorizzazione del capitale intellettuale**

I servizi offerti dall'Azienda, caratterizzati dal rapporto "persona con persona", definiscono l'operatore come protagonista del sistema. Il raggiungimento dell'eccellenza nei servizi erogati, non può quindi prescindere dai livelli di professionalità, dalle conoscenze e dalle competenze dei singoli operatori. In un'ottica di miglioramento continuo, è tuttavia necessario che queste capacità vengano interiorizzate e valorizzate dall'organizzazione, in quanto ne costituiscono il "capitale intellettuale"¹. Fondamentale in tal senso è l'adozione di strumenti di "knowledge management"² che permettano di riconoscere il valore degli investimenti in conoscenza, definiscano ambienti che facilitino la creazione e l'innovazione delle conoscenze e, ad un tempo, consentano di valutare i risultati ottenuti.

○ **Coinvolgimento e motivazione**

Partecipazione di ciascun operatore per creare un ambiente di lavoro positivo che permetta, a prescindere dal ruolo, di essere protagonista delle trasformazioni operative ed organizzative.

L'Organigramma aziendale è pubblicato sul sito web aziendale, alla sezione "*Amministrazione Trasparente / Organizzazione / Articolazione degli uffici*".

¹ In altri termini, gli operatori rappresentano una risorsa umana indispensabile per la capacità competitiva e per lo sviluppo dell'Azienda.

² La gestione e la condivisione delle conoscenze e delle professionalità contribuiscono a migliorare la qualità dei servizi e la performance degli operatori, i quali, in tal modo, garantiscono all'Azienda di mantenere il proprio vantaggio competitivo e di procedere verso un miglioramento continuo delle prestazioni offerte.

► Il contesto esterno: la riforma del Sistema Sanitario Regionale

In data 16 ottobre 2014 la Regione Friuli Venezia Giulia ha emanato la legge n. 17 "Riordino dell'assetto istituzionale e organizzativo del Servizio Sanitario Regionale e norme in materia di programmazione sanitaria e sociosanitaria".

Secondo la citata legge regionale, a decorrere dal 1 gennaio 2015, l'Azienda Ospedaliero Universitaria "Ospedali Riuniti" di Trieste e l'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 1 "Triestina" (Azienda per i servizi sanitari n. 1 "Triestina" fino al 31.12.2014) devono assicurare un approccio integrato per la gestione sinergica delle proprie attività istituzionali. A tal fine, le due Aziende, dal 1.1.2015, sono rette da un unico Commissario Straordinario e, entro due anni, l'A.A.S. n. 1 "Triestina" incorporerà l'A.O.U.TS, subentrando nelle funzioni di quest'ultima, secondo modalità definite con Protocolli d'intesa tra la Regione e l'Università di Trieste.

In base alla legge di riforma, quindi, entro due anni, sarà costituita una nuova Azienda integrata che incorporerà l'attuale Azienda Ospedaliero Universitaria e l'Azienda per l'Assistenza Sanitaria e che avrà un nuovo atto aziendale nel quale la *mission*, la vision ed i valori fondanti delle due Aziende saranno rivisti, integrati ed arricchiti. Dal 1° gennaio 2015 è stato nominato un Commissario straordinario unico ed i nuovi Direttori Amministrativo e Sanitario. Con il decreto n. 0259 del 23 dicembre 2015 del Presidente della Regione Autonoma del Friuli Venezia Giulia è stato prorogato l'incarico del Commissario Straordinario per entrambe le Aziende citate. Analogamente, con i decreti del Commissario Straordinario nn. 402 e 403 del 29 dicembre 2015 sono stati prorogati gli incarichi, rispettivamente, del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo dell'A.O.U.TS. Tutti i dati e gli atti relativi alle nomine ed alle proroghe degli incarichi amministrativi di vertice sono pubblicati sul sito istituzionale dell'AOUTS nella sezione "*Amministrazione trasparente / Personale / Incarichi amministrativi di vertice*". I dati relativi ai nuovi organi ed organismi che saranno costituiti verranno pubblicati non appena disponibili.

Va quindi tenuto presente che gli obiettivi in tema di trasparenza sono stati valutati e discussi con la nuova Direzione, anche in considerazione dell'importante fase di cambiamento in cui si troverà l'Azienda nel 2016. Inoltre, con l'attuale Programma, l'Azienda non può definire obiettivi ed obblighi stringenti fino al 2017, proprio perché, al più tardi nel 2017, sarà istituita la nuova Azienda integrata.

Alla luce di quanto sopra e tenuto conto, altresì, di quanto disposto dall'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 ("Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"), si attende, nel corso dell'anno corrente, l'emanazione e la pubblicazione dei decreti legislativi attuativi recanti disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni. In attesa, pertanto, di una revisione organica della disciplina in materia di trasparenza dei dati, delle informazioni e dei documenti delle amministrazioni pubbliche, alla quale necessariamente conseguirà una rivisitazione complessiva dei Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità, l'A.O.U.TS intende procedere ad un aggiornamento del Programma, dando rilievo soprattutto alle iniziative aziendali che hanno consentito, anche per l'anno 2015, di assicurare la trasparenza dell'organizzazione e delle attività istituzionali.

1. Evoluzione normativa e report 2015

Con delibera n. 90/2013 è stato adottato il primo Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'Azienda Ospedaliero Universitaria (per gli anni 2013-2015). In quel momento l'adozione del Programma era prevista soltanto dal d.lgs. 150/2009³, il quale, peraltro, escludeva le amministrazioni del Servizio Sanitario Nazionale dall'obbligo di redigerlo. Il D.lgs. 150 definiva il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità come un documento nel quale indicare le iniziative previste dall'amministrazione per garantire: 1) un adeguato livello di trasparenza, anche sulla base delle linee guida della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT, ora ANAC), 2) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. L'azienda, ritenendo che il percorso volto alla trasparenza delle pubbliche amministrazioni, intrapreso dal legislatore nazionale ed anche da quello regionale fosse di fondamentale importanza, aveva scelto di adottare un proprio Programma, pur non essendovi obbligata. Il primo Programma aziendale era stato quindi redatto sulla base delle indicazioni che la CIVIT aveva fornito alle amministrazioni con le delibere n. 105/2010 (Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità) e n. 2/2012 (Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità). Il Programma 2013-2015 era stato pubblicato sul sito web aziendale nella sezione allora denominata "Trasparenza, Valutazione e Merito" (come da disposizione del d.lgs. 150/2009); oggi lo si ritrova nella sezione *Amministrazione Trasparente / Disposizioni generali / Programma per la Trasparenza e l'Integrità*.

Successivamente all'adozione del Programma è stato emanato il d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 (entrato in vigore in data 20.4.2013) recante il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni", il quale, pur confermando la definizione del 2009 del Programma per la trasparenza e l'integrità, ha profondamente modificato l'assetto normativo in tema di trasparenza, riconducendo in un testo unico tutte le disposizioni fino a quel momento frammentate in svariati testi normativi e imponendo l'obbligo di adozione del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità a tutte le pubbliche amministrazioni, includendo anche gli enti in precedenza esclusi. Poco dopo è intervenuta anche la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), approvando la delibera n. 50/2013, contenente "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità".

Nelle more dell'adozione del Programma 2014-2016, viste le profonde modifiche apportate dal d.lgs. 33/2013 (sia in riferimento agli obblighi di pubblicazione che alle modalità), anche in relazione alla struttura della sezione del sito web "Amministrazione Trasparente", l'Azienda aveva ritenuto di aggiornare parte del Programma triennale allora vigente, quantomeno in riferimento agli obblighi di pubblicazione ed al cronoprogramma. Per questo motivo, con delibera n. 227/2013 era stato adottato l'Aggiornamento del programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità, il quale, al punto 2, riporta una tabella aggiornata dei

³ Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

dati da pubblicare con indicazione delle tempistiche fissate ai fini dell'adempimento e delle strutture responsabili per la predisposizione della documentazione.

La delibera CIVIT n. 50, nello stabilire un nuovo termine per l'adozione del Programma triennale 2014-2016 aveva anche fornito indicazioni in merito al contenuto del Programma stesso, includendo uno schema di indice che le amministrazioni sono invitate a seguire al fine di garantire l'uniformità e la comparabilità dei Programmi.

Attualmente, l'art. 10, c. 2, del d.lgs. n. 33/2013 definisce il programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità come lo strumento che definisce le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività del flusso delle informazioni da pubblicare, ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge. Le misure del Programma triennale sono collegate, sotto l'indirizzo del responsabile, con le misure e gli interventi previsti dal Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC).

A completamento del quadro normativo attualmente vigente, occorre aggiungere che, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 5, comma 3, del decreto legge n. 101/2013, "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni", convertito con L. 125/2013⁴, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche – CIVIT - ha assunto la attuale denominazione di Autorità Nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ANAC).

Con decreto n. 18 del 29.01.2015 è stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017, pubblicato sul sito web aziendale nella sezione: "*Amministrazione trasparente / Disposizioni Generali / Programma per la trasparenza e l'integrità*" (come previsto dal D.lgs. 33/2013).

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 10 del D.lgs. 33/2013 in merito alla condivisione del Programma con le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, in data 21 gennaio 2015, la bozza del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017 è stata pubblicata sul sito web aziendale e contestualmente, con nota prot. gen. 888/2015, è stata inviata apposita comunicazione alle suddette associazioni, invitandole a trasmettere all'Azienda osservazioni e/o suggerimenti entro il giorno 28 gennaio 2015. L'Unione Nazionale Consumatori, in data 26/1/2015, ha espresso un giudizio positivo in merito alla bozza del Programma, fornendo anche proposte e suggerimenti che in parte sono state accolte, con riserva di recepire ulteriori integrazioni o proposte nelle successive revisioni del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità.

Alla luce di quanto stabilito dall'art. 11 della L.R. 17/2014 "*Riordino dell'assetto istituzionale e organizzativo del Servizio sanitario regionale e norme in materia di programmazione sanitaria e sociosanitaria*", l'Organismo Indipendente di Valutazione, nominato con delibera n. 105 del 20.4.2012, è decaduto a

⁴ Legge 30 ottobre 2013, n. 125 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, recante disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni.

decorrere dal 01.01.2015. Con decreto n. 48 del 03.03.2015 è stato ricostituito l'Organismo indipendente di valutazione della prestazione dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria "Ospedali Riuniti" di Trieste, in forma collegiale.

Pertanto, preso atto della delibera ANAC n. 148/2014 ("Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2014 da parte delle pubbliche amministrazioni e attività di vigilanza e controllo dell'Autorità") la quale ha previsto che nel caso in cui l'ente sia privo di OIV, o struttura con funzioni analoghe, il Responsabile della trasparenza e/o della prevenzione della corruzione è tenuto alla compilazione della griglia di rilevazione, specificando che nell'ente è assente l'OIV o struttura analoga, il Responsabile della Trasparenza ha richiesto ai direttori delle strutture responsabili degli adempimenti di attestare, utilizzando la griglia fornita dall'ANAC, l'assolvimento degli obblighi di competenza. Conseguentemente, i direttori delle strutture tecnico-amministrative responsabili degli adempimenti in materia di trasparenza e il Responsabile della prevenzione della corruzione hanno fornito le suddette attestazioni, mentre l'attestazione degli obblighi di pubblicazione di competenza della SC Coordinamento Relazioni Aziendali è stata effettuata dal Responsabile della Trasparenza, data la coincidenza degli incarichi in capo alla medesima persona.

Tutto ciò premesso, il Programma per la Trasparenza e l'Integrità relativo al triennio 2015-2017 è stato pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Azienda, come disposto dall'allegato A del D.lgs. 33/2013, nella sezione "Amministrazione Trasparente" (sottosezione di primo livello "Disposizioni Generali", sottosezione di secondo livello "Programma per la Trasparenza e l'Integrità") e la griglia di rilevazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, di cui alla delibera ANAC n. 148/2014, è stata pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" (sottosezione di primo livello "Disposizioni Generali", sottosezione di secondo livello "Attestazioni OIV o struttura analoga").

Nel Programma 2015-2017 sono state evidenziate alcune iniziative ed attività che hanno consentito all'A.O.U TS di rendere più tempestivi e celeri gli adempimenti degli obblighi in materia di trasparenza di cui al d.lgs. n. 33/2013, e che qui si richiamano.

➤ Referenti di struttura per la trasparenza

Ogni Dirigente individua, all'interno della propria struttura, un Referente per la Trasparenza con il compito di monitorare gli adempimenti di competenza della struttura, di raccogliere i dati e le informazioni da pubblicare verificandone, con il Direttore della struttura, la correttezza e la completezza, consentendo di garantire il rispetto dei termini legali ai fini della pubblicazione.

Tale individuazione ha la finalità di rendere più agevole e continuativo il flusso delle informazioni da pubblicare dalle strutture aziendali al Responsabile della Trasparenza, fermo restando che, secondo il d.lgs. 33/2013, rimane obbligo dei dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge, nonché assicurare la completezza, l'integrità, il costante aggiornamento, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità e la conformità delle informazioni pubblicate sul sito web ai documenti originali in possesso dell'amministrazione.

➤ Responsabile della Trasparenza

Con deliberazione del Direttore Generale dell'Azienda n. 227 dd. 02.08.2013 era stato confermato quale Responsabile della Trasparenza il Direttore pro tempore del Dipartimento di Supporto alla Governance, al quale erano state attribuite le funzioni previste dal D.lgs. n. 33/2013. Tuttavia, a seguito del conferimento dell'incarico di Direttore amministrativo dell'A.O.U.TS al Direttore pro tempore del Dipartimento di Supporto alla Governance e Responsabile aziendale per la trasparenza, con decreto del Commissario Straordinario n. 201 dd. 16.07.2015 è stato conferito l'incarico di Responsabile aziendale per la trasparenza al Direttore della Struttura Complessa Affari Generali e Legali, essendo già stato individuato quale sostituto del Direttore Amministrativo in caso di sua temporanea assenza e/o impedimento.

➤ Sezione "Amministrazione Trasparente" e monitoraggio degli adempimenti

L'Azienda ha proseguito nell'implementazione della sezione del sito web "Amministrazione Trasparente" (costruita, nel 2013, secondo quanto stabilito dal D.lgs. n. 33/2013).

L'Ufficio Amministrazione Trasparente e il Responsabile della Trasparenza hanno monitorato costantemente l'andamento relativo agli obblighi di pubblicazione individuati dal Programma e dalle eventuali fonti normative sopravvenute allo stesso, tenuto conto, altresì, dei provvedimenti adottati dall'ANAC e dal Garante per la protezione dei dati personali.

Inoltre, come previsto dal Programma aziendale, con cadenza trimestrale, l'Ufficio Amministrazione Trasparente effettua il monitoraggio dello stato di avanzamento degli adempimenti agli obblighi di pubblicazione dei dati, così come previsti dal Programma stesso. Al fine di coordinare e coadiuvare le strutture tecnico amministrative aziendali coinvolte, l'Ufficio Amministrazione Trasparente trasmette periodicamente un report alle stesse con indicazione delle informazioni, dei dati e dei documenti pubblicati e di quelli da pubblicare con le relative scadenze. L'Organismo Indipendente di Valutazione ha preso atto delle procedure relative al monitoraggio degli adempimenti nella seduta del 30 giugno 2015 (verbale n. 4).

Per quanto riguarda l'anno 2015 risultano rispettate tutte le scadenze previste dal Piano triennale per la trasparenza e l'integrità; in particolare si segnalano la pubblicazione, nella sezione di "Amministrazione Trasparente" relativa al "Parco macchine aziendale", dell'ultimo censimento delle autovetture di servizio dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria "Ospedali Riuniti" di Trieste, comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica, relativo all'anno 2015, secondo quanto previsto dall'art. 4 del D.P.C.M. del 25 settembre 2014, e l'aggiornamento della sezione dedicata agli "Enti controllati", nella quale risultano pubblicati i dati e le informazioni relative alle società partecipate dall'Azienda e agli enti di diritto privato controllati, in attuazione dell'art. 22 del D.lgs. 33/2013 e dei recenti provvedimenti adottati dall'ANAC (determinazione ANAC n. 8 dd. 17/06/2015 "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", provvedimento ANAC dd. 15/07/2015 "Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'articolo 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33" e Orientamento ANAC n. 24 dd. 23/09/2015).

Al fine di assicurare il coordinamento tra le attività svolte in tema di trasparenza e quelle svolte in tema di prevenzione della corruzione (come stabilito dalla delibera CIVIT n. 50/2013 e come ribadito dall'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione (adottato dall'ANAC con determinazione n. 12 dd. 28.10.2015) che, al punto 2.1., prevede che *"la trasparenza è uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla l. 190/2012. Essa è fondata su obblighi di pubblicazione previsti per legge ma anche su ulteriori misure di trasparenza che ogni ente, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, dovrebbe individuare in coerenza con le finalità della l. 190/2012"*), il Responsabile della Trasparenza, oltre a collaborare costantemente con il Responsabile della prevenzione della corruzione, provvede ad aggiornarlo, con cadenza semestrale, in merito allo stato di avanzamento delle attività in materia di trasparenza. Il Responsabile della Trasparenza ha trasmesso al Responsabile della prevenzione della corruzione una relazione sulle attività svolte nel I semestre 2015 (nota prot. scra n. 544 dd. 15.07.2015). Analoga relazione verrà comunicata al Responsabile della prevenzione della corruzione con riferimento alle attività svolte nel corso del II semestre 2015.

➤ Accesso civico

L'istituto dell'accesso civico è attualmente disciplinato dall'art. 5 del d.lgs. n. 33/2015. A fronte dell'obbligo normativo per la pubblica amministrazione di pubblicare sul proprio sito istituzionale documenti, informazioni o dati relativi all'organizzazione e all'attività dell'amministrazione, chiunque ha il diritto di richiedere tali pubblicazioni, nel caso in cui siano state omesse.

L'istanza di accesso civico può essere presentata solo per richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni e dati che non sono stati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet aziendale e per i quali la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione sia resa obbligatoria da una norma di legge o da altra fonte normativa.

L'istanza di accesso civico è gratuita e non necessita di motivazione. La stessa può essere presentata al Responsabile della Trasparenza (i cui recapiti sono pubblicati nella sezione: *"Amministrazione Trasparente / Altri contenuti / Accesso Civico"*) tramite l'apposito modulo presente sul sito internet aziendale nella sezione: *"Amministrazione Trasparente / Altri contenuti / Accesso Civico"*.

Nel corso dell'anno 2015 è pervenuta una sola istanza di accesso civico a cui il Responsabile della Trasparenza, previa istruttoria svolta dall'Ufficio Amministrazione Trasparente, ha fornito pronto riscontro, indicando gli opportuni riferimenti normativi e il link per la consultazione dei dati pubblicati nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 33/2013 e dai provvedimenti dell'A.N.A.C. in materia.

➤ Automatizzazione del flusso per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"

Nel programma per la trasparenza e l'integrità 2014-2016, l'Azienda si era impegnata a valutare la possibilità di adottare delle procedure per l'informatizzazione dei dati da pubblicare, automatizzando alcuni percorsi di pubblicazione gestiti "manualmente". Pertanto, nell'anno 2014 si è svolto un percorso di condivisione e di incontri con l'A.A.S. n. 1 Triestina e con la società Insiel S.p.a. (società *in house* della Regione Autonoma del Friuli Venezia Giulia fornitrice di programmi e applicativi in uso nell'amministrazione), per avviare

l'informatizzazione del flusso di pubblicazione di una parte dei dati della sezione "Amministrazione Trasparente".

A partire dal 23 gennaio 2015 sono state attivate, presso l'Azienda, le modifiche al sistema AdWeb che consentono la pubblicazione automatica dei dati relativi alle sezioni "Provvedimenti" (art. 23 D.lgs. 33/2013) e "Collaboratori e Consulenti" (art. 15 D.lgs. 33/2013), permettendo, altresì, la pubblicazione dei dati relativi alla sezione "Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici" che già potevano essere pubblicati mediante il Backoffice del sistema regionale Amministrazione Trasparente. L'Organismo Indipendente di Valutazione ha preso atto dell'informatizzazione di alcune procedure per la pubblicazione dei dati nella seduta del 30 giugno 2015 (coma da verbale n. 4).

Infine, per garantire uniformità nella compilazione dei campi richiesti dal sistema Adweb per la pubblicazione dei dati, il personale delle strutture responsabili degli adempimenti, oltre ad aver partecipato ad un corso di formazione, ha potuto chiedere informazioni e segnalare eventuali criticità al Responsabile della Trasparenza, il quale ha provveduto a fornire direttive e chiarimenti in merito al procedimento informatico di pubblicazione dei dati.

➤ Aggiornamento sezione "Atti generali"

Nel corso dell'anno 2015, è stata valutata l'opportunità di individuare alcuni regolamenti che, trattando materie di interesse anche per gli utenti, fosse opportuno pubblicare sul sito internet aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente, al fine di integrare la sezione dedicata agli "Atti generali".

Il processo di individuazione di tali regolamenti aziendali proseguirà anche nel corso del 2016 e si concluderà con la pubblicazione degli stessi, previa verifica del loro stato di aggiornamento.

➤ Modifiche ad alcuni obblighi di pubblicazione

Con delibera n. 149 del 22/12/2014, l'ANAC è intervenuta nuovamente in merito all'interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario. In particolare, con tale delibera l'Autorità ha stabilito che "Le ipotesi di inconfiribilità e di incompatibilità di incarichi presso le ASL, [...] devono intendersi applicate solo con riferimento agli incarichi di direttore generale, direttore amministrativo e direttore sanitario, attesa la disciplina speciale dettata dal legislatore delegante all'art. 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190, e dagli artt. 5, 8,10 e 14 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39". Pertanto, a partire dall'anno 2015, le dichiarazioni relative alla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi sono pubblicate soltanto per il Direttore Generale (attualmente Commissario Straordinario), per il Direttore Amministrativo e per il Direttore Sanitario, non sussistendo più tale obbligo per tutti gli altri dirigenti aziendali.

A partire dal 2015, nella sezione "Pagamenti dell'Amministrazione", viene pubblicato, oltre all'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti, anche un indicatore denominato "indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti", così come stabilito dal D.L. 66/2014, che ha modificato l'art. 33 del D.lgs. 33/2013. Le modalità di pubblicazione sono state stabilite con D.P.C.M. dd. 22/9/2014.

Si segnala, altresì, che, ai sensi dell'art. 8 della legge n. 69 del 27.05.2015 recante "*Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*", è stata apportata una modifica all'art. 1, c. 32, della legge n. 190/2012 secondo cui le amministrazioni aventi la

qualità di stazioni appaltanti⁵ sono tenute non solo a pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione denominata "Amministrazione Trasparente" le informazioni previste dalla legge relative alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del d.lgs. n. 163/2006 (Codice dei contratti pubblici), ma anche a trasmetterle ogni semestre all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

⁵ La definizione di "stazione appaltante" è prevista dall'art. 3 del d.lgs. n. 163/2006 (codice dei contratti pubblici).

2. Procedimento di elaborazione e adozione del Programma attuale

2.1 Obiettivi strategici in materia di trasparenza posti dagli organi amministrativi di vertice negli atti di indirizzo. Collegamenti con il piano della performance.

Secondo la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 6/2013⁶ – Linee guida relative al ciclo di gestione della performance⁷, le amministrazioni devono garantire un coordinamento e un'integrazione fra gli ambiti relativi alla *performance*, alla qualità, alla trasparenza, all'integrità e anticorruzione (punto 3.1, lett. b), facendo in modo che *"le misure contenute nei Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità diventino veri e propri obiettivi da inserire nel Piano della performance"*⁸.

E' bene ricordare che la Regione Friuli Venezia Giulia, già con la legge n. 49 del 1996, era intervenuta delineando il processo di programmazione e di controllo delle aziende del Servizio Sanitario Regionale. Tale processo prevede la definizione di piani triennali ed annuali che contengono le indicazioni relative ad obiettivi, indicatori e risorse economiche. E' inoltre previsto che all'interno di ogni singola Azienda sia adottato, quale strumento di governo e di monitoraggio dei livelli di efficienza delle prestazioni, il processo di budget. L'Azienda Ospedaliero Universitaria, oltre a rispettare il processo di pianificazione e controllo previsto dalla legge regionale, ha attuato un sistema di gestione del budget che viene considerato *"il fondamentale strumento attraverso cui l'Azienda favorisce ai propri diversi livelli organizzativi il perseguimento efficiente ed efficace delle strategie programmate"*, nel quale vengono definiti gli obiettivi di attività e le risorse necessarie al loro perseguimento. Gli obiettivi non si sviluppano soltanto in base alla prospettiva economica, ma si estendono anche allo sviluppo organizzativo, alla crescita professionale, al soddisfacimento dell'utente.

Come già illustrato nei precedenti Programmi, tutta la documentazione inerente il ciclo di gestione della *performance* descritto, nonché le valutazioni conclusive delle prestazioni, vengono sottoposte regolarmente all'Organismo Indipendente di Valutazione, il quale ha il compito di valutare e monitorare l'intero sistema.

⁶ Ai sensi dell'art. 44 del d.lgs. n. 33/2013 *"l'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità [...] e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori"*. Da tale disposizione normativa emerge la necessità di un coordinamento tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità e quelli indicati nel Piano della Performance.

⁷ In base a quanto stabilito dall'art. 4 del D.lgs. 150/2009, il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

⁸ L'art. 10 del D.lgs. 150/2009 definisce il Piano della performance come un documento programmatico triennale, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

Quanto al tema della trasparenza, considerando che la gran parte delle attività derivate dai nuovi adempimenti ricadono sulle strutture tecnico amministrative, anche nel 2015 a tutte le articolazioni aziendali coinvolte è stato assegnato il seguente obiettivo di budget: *"Tutte le strutture responsabili della pubblicazione di dati e documenti sono chiamate ad adempiere gli obblighi previsti dal Piano della Trasparenza nei tempi e con le modalità da esso specificate"*.

La documentazione relativa al ciclo della performance, suddivisa per esercizi di competenza, è pubblicata sul sito internet dell'Azienda, nella sezione *Amministrazione trasparente / Performance / Piano della Performance*.

Con delibera n. 430 del 22 dicembre 2014, l'Azienda ha preso atto del "Rapporto sullo stato di avanzamento dell'attività dell'organismo indipendente di valutazione delle prestazioni sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza ed integrità dal 1/1/2014 al 18/12/2014" redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (ai sensi dell'art. 14, d.lgs. 150/2009 e dell'art. 44 d.lgs. 33/2013). La Relazione è stata predisposta sulla base delle Linee guida fornite dalla CIVIT con la delibera n. 4/2012 nella quale la Commissione ha sottolineato che *"La predisposizione della Relazione rappresenta un momento di verifica della corretta applicazione da parte delle amministrazioni delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni della CIVIT tenendo anche conto del monitoraggio svolto sui Sistemi di misurazione e valutazione della performance, sui Piani della performance e sui Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità."*

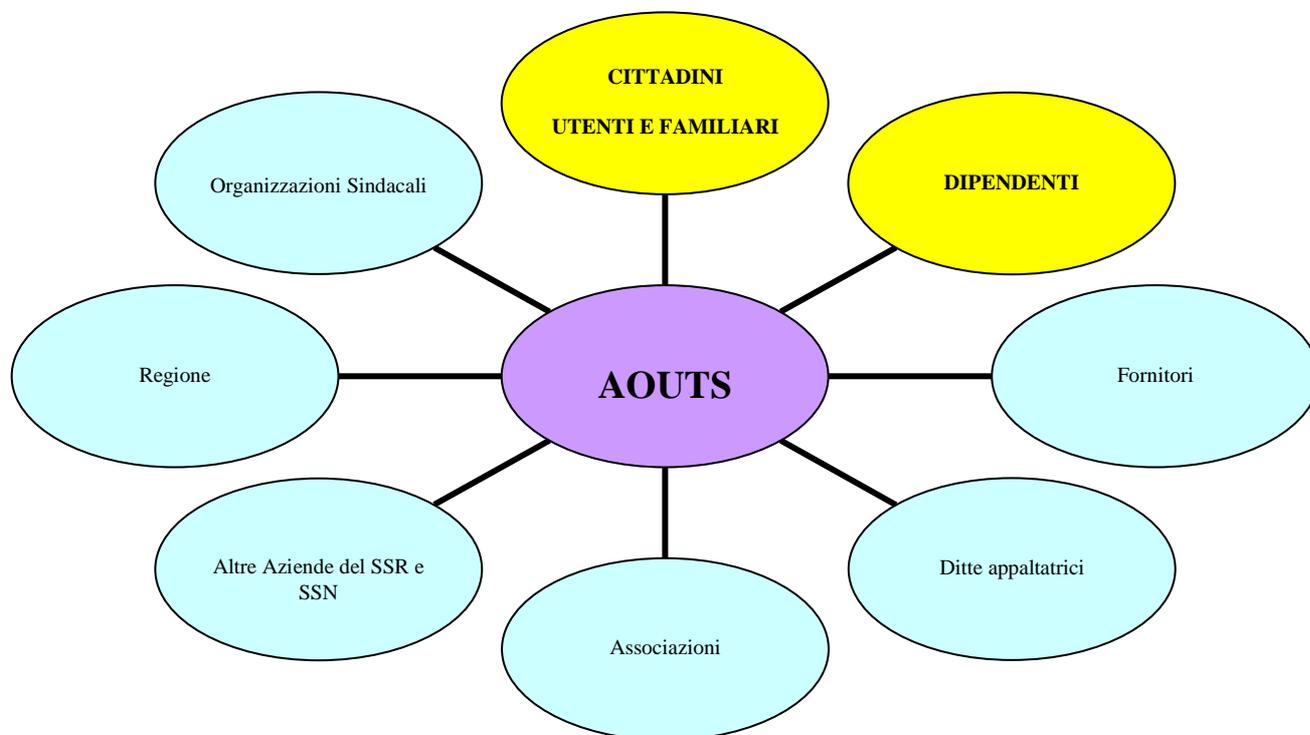
Preso atto che l'Organismo Indipendente di Valutazione della prestazione dell'A.O.U.TS, nominato con delibera n. 105 del 20.4.2012 e decaduto a decorrere dal 01.01.2015, è stato ricostituito con decreto n. 48 del 03.03.2015, il rapporto sullo stato di avanzamento dell'attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione delle prestazioni sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2015 è attualmente in corso di definizione, come risulta dal verbale n. 12 della seduta dell'OIV del 15 dicembre 2015.

L'Organismo, nella seduta del 1° aprile 2015 (come da verbale n. 1/2015), ha preso atto dell'avvenuta adozione e pubblicazione del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017. L'Organismo, inoltre, nella seduta del 30 novembre 2015 (come da verbale n. 11/2015) ha preso visione dell'attività svolta nell'anno 2015 per l'aggiornamento e la pubblicazione dei dati, secondo la normativa vigente. Il Responsabile della Trasparenza, al fine di assicurare la necessaria collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione, provvede ad aggiornarlo in merito allo stato di avanzamento delle attività in materia di trasparenza mediante la trasmissione di una relazione. La suddetta relazione, in merito alle attività svolte nel corso del II semestre dell'anno 2015, sarà comunicata anche all'Organismo Indipendente di Valutazione dell'A.O.U.TS.

Le Relazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Azienda sono consultabili sul sito web alla sezione *"Amministrazione Trasparente / Performance / Relazione sulla Performance"*.

2.2 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder⁹ e risultati del coinvolgimento

Nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015, al punto 3, "Iniziativa di comunicazione della trasparenza", è stata fatta una attenta analisi che ha portato all'individuazione degli stakeholder aziendali come di seguito indicato:



Nel suddetto Programma triennale inoltre sono state descritte tutte le modalità di coinvolgimento degli stakeholder, che qui, come avvenuto per i precedenti Programmi, si riassumono brevemente, rimandando alla disamina fatta nei precedenti documenti:

➤ Modalità di coinvolgimento dei cittadini e degli utenti:

◇ Il sito web aziendale: così come avvenuto negli anni precedenti, anche nel corso dell'anno 2016 il sito web istituzionale sarà costantemente aggiornato ed implementato con le informazioni utili per i cittadini e gli utenti. Si segnala, in particolare, che:

- anche nell'anno 2016 sarà possibile seguire in tempo reale, tramite il sito web, i tempi di attesa in pronto soccorso, potendo, altresì, effettuare la prenotazione on-line delle prestazioni sanitarie;
- anche nell'anno 2016 dal sito aziendale sarà scaricabile l'app Qurami, grazie alla quale si possono prenotare i numeri del Centro Unico di Prenotazione direttamente dal proprio smartphone senza la necessità di fare la coda allo sportello;
- da dicembre 2014 è stato pubblicato sul sito web il primo Bilancio Sociale aziendale;

◇ La Carta generale dei servizi, le carte dei servizi delle strutture e le guide per il paziente: il lavoro di predisposizione, aggiornamento, integrazione della carta generale dei servizi e delle carte dei servizi dei

⁹ Gli stakeholder sono tutti coloro che hanno un interesse nell'azienda e sono in qualche modo interessati alla sua attività.

reparti occupa quotidianamente le strutture aziendali, al fine di garantire informazioni corrette e attuali agli utenti;

◇ Indagini di customer satisfaction: l'azienda ha svolto diverse indagini di customer satisfaction, tra cui la valutazione partecipata del grado di umanizzazione delle strutture di ricovero, la valutazione della qualità percepita presso le strutture di ricovero, la rilevazione del clima esterno presso il Pronto Soccorso e l'Ortopedia e un'indagine di soddisfazione nel settore dei Donatori di sangue nell'anno 2015;

◇ Indagine sul clima esterno: l'Azienda ha eseguito, nel corso dell'anno 2015, un'indagine sul clima esterno della quale si attendono i risultati;

◇ Insetto sanità sul quotidiano "Il Piccolo": anche nel corso del 2016 sarà pubblicato, con cadenza mensile, un inserto dedicato alla Sanità sul quotidiano locale di maggiore diffusione "Il Piccolo";

◇ Gruppo misto di lavoro Azienda / Associazioni di volontariato: anche nel corso dell'anno 2016 continuerà la collaborazione con le Associazioni di Volontariato e, infatti, si terranno periodici incontri del gruppo misto;

◇ Monitoraggio dei dati di accesso al sito: nel corso del 2016 l'Azienda provvederà, con cadenza mensile, a redigere un report con i dati di accesso al sito internet aziendale. Inoltre, l'Azienda svolge anche un'attività di raffronto e di comparazione dei risultati annuali di accesso al sito internet istituzionale.

➤ **Modalità di coinvolgimento dei dipendenti:**

◇ Il sito intranet aziendale: così come il sito internet, anche il sito intranet aziendale, dedicato ai dipendenti, sarà costantemente aggiornato al fine di fornire informazioni e aggiornamenti utili in merito a strumenti di lavoro e procedure.

◇ La newsletter mensile: anche nell'anno 2016 la newsletter mensile, trasmessa a tutti i dipendenti unitamente alla busta paga, sarà utilizzata per diffondere notizie e informazioni relative alle iniziative formative aziendali.

◇ Il monitoraggio dei servizi offerti: nell'anno 2015 l'attività di indagine si è concentrata sulla valutazione della qualità del servizio di ristorazione offerto ai degenti; tali attività di indagine saranno svolte e proseguiranno anche durante il 2016.

◇ Analisi del clima organizzativo: nel 2014 è stata promossa dalla Direzione centrale salute, integrazione socio sanitaria, politiche sociali e famiglia della Regione Autonoma del Friuli Venezia Giulia un'indagine sul clima organizzativo, conclusasi recentemente, ed i cui risultati sono stati presentati in due incontri, svoltisi nelle giornate del 30 novembre e del primo dicembre 2015, rispettivamente presso le sedi dell'Ospedale di Cattinara e dell'Ospedale Maggiore, al fine di assicurare la condivisione, la trasparenza e la pubblicità dell'esito dell'analisi del clima organizzativo in A.O.U.TS.

2.3 Indicazione degli uffici e dei dirigenti coinvolti per l'individuazione dei contenuti del Programma. Termini e modalità di adozione del Programma 2016 – 2018 da parte degli organi di vertice

Anche nel 2015 il Responsabile della Trasparenza ha incontrato ripetutamente i Direttori delle Strutture Tecnico Amministrative aziendali e la Direzione Strategica, al fine di affrontare e approfondire il tema della

trasparenza con particolare riguardo alle attività da svolgere per garantire la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati, dei documenti e delle informazioni richieste dalla normativa.

A seguito della condivisione degli indirizzi aziendali, l'Ufficio Amministrazione Trasparente, ha predisposto la bozza del presente Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità per gli anni 2016-2018. Il Programma, approvato dal Responsabile della Trasparenza, è stato condiviso con la Direzione Strategica.

Il Programma, quindi, è stato pubblicato sul sito web aziendale, ai sensi di quanto disposto dall'art. 10 d.lgs. 33/2013, al fine di consentire alle associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e utenti di prenderne visione e di formulare suggerimenti e/o osservazioni in merito.

Tali associazioni, presa visione del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità dell'A.O.U.TS, previamente pubblicato sul sito web aziendale, potevano presentare osservazioni e/o suggerimenti al Responsabile della Trasparenza (il cui nominativo ed i cui recapiti sono indicati sul sito internet aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente / Altri contenuti / Accesso Civico") per migliorare il suddetto Programma entro il giorno 25 gennaio 2016. Un tanto è stato, altresì, formalmente comunicato dall'Azienda all'Unione Nazionale Consumatori – delegazione di Trieste - con nota del 18 gennaio 2016 (Prot. gen. n. 774).

Il Responsabile della Trasparenza, laddove pervengano osservazioni e/o suggerimenti, provvede ad esaminarle e a valutarle, recependo le stesse ed apportando modifiche e/o integrazioni al Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità, ove ritenuto opportuno e/o necessario.

A seguito della scadenza del termine, non essendo pervenute osservazioni e/o suggerimenti in merito, il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità è stato definitivamente approvato con decreto del Commissario Straordinario e, nella sua versione definitiva, è stato, infine, pubblicato nelle seguenti sezioni del sito internet aziendale: "Amministrazione Trasparente / Disposizioni Generali / Programma per la Trasparenza e l'Integrità" e "Amministrazione Trasparente / Altri contenuti / Anticorruzione", in quanto parte integrante del Piano triennale di prevenzione della corruzione.

3. Iniziative di comunicazione della trasparenza

➤ Giornata della Trasparenza

Ai sensi dell'art. 10, c. 6, del d.lgs. n. 33/2013: "*Ogni amministrazione presenta il Piano e la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 150 del 2009 alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica*". Inoltre, ai sensi dell'art. 10, c. 1, del medesimo decreto "*Ogni amministrazione, sentite le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità [...]*". Pertanto, prima dell'adozione definitiva del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità, l'A.O.U.TS, di concerto con l'A.A.S. n. 1 Triestina, ha coinvolto tutti i portatori di interesse affinché questi ultimi possano conoscere le misure e le iniziative previste dall'Azienda in materia di trasparenza e possano formulare osservazioni e/o suggerimenti che saranno recepiti e valutati dall'amministrazione. A tal fine, l'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 1 Triestina e l'A.O.U.TS hanno organizzato congiuntamente la

Giornata della Trasparenza, tenutasi il 21 gennaio 2016, dalle 10.00 alle 12.30, presso il Centro di Formazione Aziendale dell'AAS1 (via de Pastrovich, 5 – Parco di San Giovanni a Trieste), alla quale sono stati invitati i portatori di interesse quali utenti, cittadini, amministratori, associazioni di volontariato ed operatori.

La Giornata della Trasparenza rappresenta un momento di confronto e di dialogo che presuppone la partecipazione degli stakeholder, al fine di addivenire alla più ampia condivisione degli obiettivi e dei risultati conseguiti dall'Azienda in un momento caratterizzato sia dalla riorganizzazione del sistema sanitario regionale sia dalle previste riforme della normativa in materia di trasparenza.

A tale incontro hanno partecipato anche i componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'A.O.U.TS.

4. Processo di attuazione del programma

Per quanto riguarda l'attuazione del Programma per la Trasparenza e l'Integrità, nulla è stato modificato in merito all'obbligo, introdotto dalla L. 190/2012 (di cui si è già trattato nei precedenti Programmi), per tutte le amministrazioni pubbliche, di nominare un Responsabile della prevenzione della corruzione, e di redigere un Programma triennale di prevenzione della corruzione. Un tanto in quanto, nell'ottica dell'efficientamento delle amministrazioni pubbliche, secondo il legislatore, *la trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa* (v. il Piano Nazionale Anticorruzione, All. 1, punto B3).

Rimane inalterato anche quanto disposto dagli artt. 10 e 43 del d.lgs. n. 33/2013, dalla delibera CIVIT n. 50/2013, punto 2.1, dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013, punto 2.5, secondo cui le Amministrazioni pubbliche possono predisporre il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità e il Piano triennale di prevenzione della corruzione quali documenti distinti, purché coordinati e coerenti, e possono inoltre nominare due distinti Responsabili, garantendo tra gli stessi un raccordo in termini organizzativi. Tuttavia, preso atto della determinazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 12 del 28 ottobre 2015 che ha adottato l'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, nel quale l'Autorità raccomanda alle amministrazioni di inserire il Programma per la Trasparenza e l'Integrità all'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), come specifica sezione, nonostante tale circostanza sia attualmente prevista solo come possibilità dall'art. 10, c. 2, del d.lgs. n. 33/2013, l'A.O.U.TS intende inserire il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità all'interno del PTPC quale sezione dello stesso, sebbene i due atti siano adottati autonomamente. Inoltre, al fine di assicurare la massima trasparenza e pubblicità del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità, il medesimo sarà pubblicato sia nella sezione "Amministrazione Trasparente / Disposizioni Generali / Programma per la Trasparenza e l'Integrità" sia nella sezione "Amministrazione Trasparente / Altri contenuti / Anticorruzione", in quanto parte integrante del Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Come già evidenziato nei precedenti Programmi, la Direzione aziendale, dopo aver attentamente valutato la complessità della realtà aziendale, l'importanza dei temi trattati ed il forte impatto che la L. 190/2012 (cd "anticorruzione") e il d.lgs. n. 33/2013 hanno avuto, ed avranno, sulla realtà aziendale ha, a suo tempo, individuato, quali Responsabili, due distinte figure. Le figure restano distinte anche in questa fase,

prodromica al riassetto organizzativo del servizio sanitario regionale che interessa anche l'A.O.U.TS, secondo quanto previsto dalla L.R. n. 17/2014.

Come ben evidenziato nel Piano Nazionale Anticorruzione (predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e approvato dalla CIVIT in data 11.9.2013), *la trasparenza non è da considerare come fine, ma come strumento per avere un'amministrazione che opera in maniera eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'accountability dei cittadini*. Per questo motivo, al fine di assicurare un collegamento tra le attività svolte in tema di trasparenza ed in tema di prevenzione della corruzione, il Responsabile della Trasparenza, già dal 2014, oltre a collaborare costantemente con il Responsabile della prevenzione della corruzione, lo aggiorna, con cadenza semestrale, in merito allo stato di avanzamento del Programma per la trasparenza. In data 15.07.2015, infatti, il Direttore Amministrativo, nelle more dell'individuazione del nuovo Responsabile per la Trasparenza, ha trasmesso al Responsabile della prevenzione delle corruzione una relazione sull'attività svolta nel I semestre 2015. Entro il 15 febbraio 2016 sarà trasmessa una relazione in merito alle attività svolte nel II semestre 2015.

Con il decreto n. 201 del 16 luglio 2015, il Commissario Straordinario ha individuato il Responsabile della Trasparenza aziendale nel Direttore della Struttura Complessa Affari Generali e Legali, il quale, come descritto nel precedente Programma (secondo le previsioni del D.lgs. 33/2013 e del Piano Nazionale Anticorruzione), ha il compito di:

- provvedere all'aggiornamento del Programma per la Trasparenza e l'Integrità, al cui interno devono essere previste anche specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- controllare l'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare al Direttore Generale, attualmente Commissario Straordinario, all'OIV, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'Ufficio per le attività disciplinari (UAD), i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- controllare ed assicurare la regolare attuazione delle disposizioni in materia di accesso civico.

Posto che il Responsabile della Trasparenza deve costituire un punto di riferimento per tutte le figure che collaborano nell'attività, non va dimenticato che il d.lgs. n. 33/2013 ha previsto che sia obbligo dei dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge (art. 43, comma 3, richiamato anche dal Piano Nazionale Anticorruzione, punto B.3.3 dell'All.1). Di conseguenza, i Direttori delle Strutture aziendali sono responsabili, oltre che della tempestività della pubblicazione dei dati, della completezza, dell'integrità, del costante aggiornamento, della semplicità di consultazione, della comprensibilità, dell'omogeneità, della facile accessibilità e della conformità delle informazioni pubblicate sul sito web ai documenti originali in possesso dell'amministrazione. I Direttori delle Strutture sono responsabili di tutto il percorso che va dalla predisposizione, alla pubblicazione e all'aggiornamento dei dati, per quanto di competenza. Nella predisposizione dei dati, documenti o informazioni da pubblicare è necessario che ai Direttori delle Strutture sia garantita la fattiva collaborazione di tutti i dipendenti.

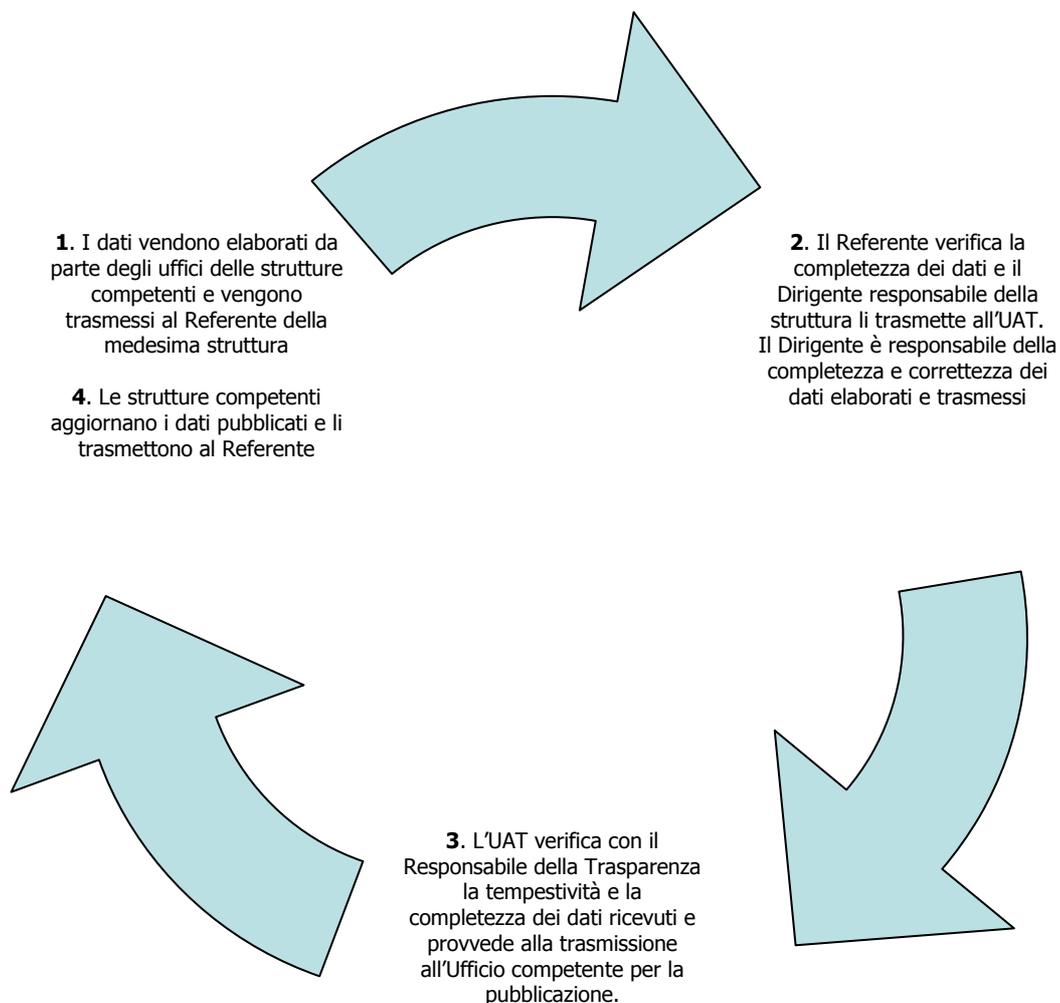
In tal senso va la previsione del Codice di comportamento dei dirigenti pubblici (d.p.r. n. 62/2013), che all'art. 9 dispone l'obbligo di ogni singolo dipendente di assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni, secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

Nella medesima direzione si pongono anche le Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni adottate dalla CIVIT con delibera n. 75/2013, laddove dispongono che i codici di comportamento aziendali debbano rinviare ai contenuti del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità, prevedendo eventuali regole volte a favorire un comportamento collaborativo da parte dei titolari degli uffici tenuti a garantire la comunicazione, in modo regolare e completo, delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione.

Anche l'A.O.U.TS ha inserito nel Codice di comportamento aziendale (adottato con delibera n. 87/2014 del Direttore Generale e pubblicato sul sito web alla sezione *Amministrazione trasparente / Disposizioni generali /Atti generali*) una disposizione dedicata precipuamente agli obblighi connessi alla trasparenza:

"Art. 35 – Rispetto degli adempimenti normativi su anticorruzione e trasparenza - Tutti i Responsabili di SC sono tenuti ad adempiere puntualmente e senza ritardo agli obblighi previsti dalle disposizioni in materia di anticorruzione e di trasparenza e dalle conseguenti disposizioni organizzative aziendali. Sono parimenti tenuti a redigere e a trasmettere, nei termini previsti, le relazione tecniche richieste dagli uffici (quali URP, SCAGL e UAD) e necessarie all'istruttoria ed alla conseguente definizione di procedimenti, procedure e processi (quali gestione di sinistri e di reclami degli utenti) attivati da terzi o d'ufficio. Tutti i dipendenti, di qualifica dirigenziale e non, sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'AOUTS la documentazione richiesta per le finalità previste dalla normativa in materia di trasparenza e di anticorruzione."

Per quanto riguarda la procedura adottata per la predisposizione e la pubblicazione della documentazione aziendale, rimane sostanzialmente confermato quanto descritto nei precedenti Programmi. Tutti i Direttori delle strutture tecnico amministrative aziendali coinvolte nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione hanno provveduto ad individuare, all'interno della struttura, un Referente per la Trasparenza con il compito di raccogliere tutte le informazioni e i dati da pubblicare di competenza della struttura cui afferisce e di verificarne, con il Dirigente, la completezza e l'adeguatezza, e, quindi, di trasmetterli, nel rispetto dei termini previsti dalla normativa e dal Programma, all'Ufficio Amministrazione Trasparente. L'Ufficio Amministrazione Trasparente (U.A.T.) assicura il collegamento tra il Responsabile della Trasparenza ed i Referenti aziendali. Allo stesso spetta, inoltre, il compito di verificare il rispetto dei termini delle pubblicazioni, di verificare l'aggiornamento delle stesse, di aggiornare in maniera costante il Responsabile della Trasparenza in merito allo stato di avanzamento delle attività. In tal modo è stato attivato un percorso ciclico.



Quanto al monitoraggio delle attività e dell'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza, va evidenziato che nel corso del 2015, l'UAT ha provveduto periodicamente, in relazione ai termini di pubblicazione previsti dal Programma aziendale, a monitorare lo stato di pubblicazione della documentazione aziendale. Degli esiti di tale monitoraggio, oltre al Responsabile della Trasparenza, sono state notiziate anche le strutture coinvolte.

Dal 2015 il monitoraggio è svolto con cadenza trimestrale. L'UAT provvede, quindi, ad aggiornare trimestralmente la tabella degli adempimenti inserendo i risultati del monitoraggio. Tali informazioni sono, trasmesse innanzitutto al Responsabile della Trasparenza e, successivamente, alle strutture interessate.

Eventuali criticità che dovessero interessare gli adempimenti di cui al punto 5 del presente Programma saranno affrontate, di volta in volta, valutandone le motivazioni ed apportando, ove possibile, i dovuti correttivi.

Infine, per quanto riguarda i formati utilizzati per la pubblicazione, parte della documentazione allo stato risulta pubblicata in formati .pdf non aperti. Un tanto deriva dalla necessità di pubblicare documenti sottoscritti (per esempio curricula vitae e dichiarazioni) e di garantirne l'integrità. Nel corso del triennio sarà

valutata la possibilità di sostituire tali formati con formati di tipo aperto che possano fornire le medesime garanzie.

5. I Dati da pubblicare

Per quanto riguarda i dati che l'Azienda ha l'obbligo di pubblicare ed i dati ulteriori che ha scelto di pubblicare, si rimanda alla tabella di cui all'allegato, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente programma.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: NICOLA DELLI QUADRI

CODICE FISCALE: DLLNCL47S01A080L

DATA FIRMA: 27/01/2016 14:15:21

IMPRONTA: 6765005C8C5840F358A4BF249DD1738F40BEC12F923744773B926700AEC66628
40BEC12F923744773B926700AEC66628FB6F152EBD7453781DAB4B66FBDD41F9
FB6F152EBD7453781DAB4B66FBDD41F920C667FC627D8CA934F3CBFDE6BBE00F
20C667FC627D8CA934F3CBFDE6BBE00F6ABB48E78113CE4C8A750AF60B654FA3

NOME: MICHELE ROSSETTI

CODICE FISCALE: RSSMHL66R18L424C

DATA FIRMA: 27/01/2016 18:18:25

IMPRONTA: 8F67D28CA457BC219661B9982F614E874E1D9672190C1E52141A7D6B153EB48B
4E1D9672190C1E52141A7D6B153EB48B4831C30A64FAAB5A5A5E46718B858FB4
4831C30A64FAAB5A5A5E46718B858FB42EBC6D4FF4E01375ACAC91D86E659DCC
2EBC6D4FF4E01375ACAC91D86E659DCC5D4BAD9A4AAD328EFED1B239CB214F5E

NOME: LUCIA PELUSI

CODICE FISCALE: PLSLCU55R52L424Z

DATA FIRMA: 27/01/2016 19:51:57

IMPRONTA: 2A06CF4FE6C971F4C0F66DDD2294CDA37692D614448B70C02EE2DC79AFA38873
7692D614448B70C02EE2DC79AFA3887335AD08AB3559F0C069E38F822715C6A8
35AD08AB3559F0C069E38F822715C6A8F14029074FB4B2264CD29DED4D68AA05
F14029074FB4B2264CD29DED4D68AA054EB37B22B5AF085DB7C2649F26ED1D32