



2023  
2025.

**PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITÀ  
E ORGANIZZAZIONE**

P.I.A.O.

Art. 6 del decreto-legge n. 80/2021 convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113

SISTEMA SANITARIO REGIONALE



ASL  
LATINA



REGIONE  
LAZIO

**Redazione a cura di:**

- **Dr.ssa Assunta Lombardi** - Direttore Dipartimento Staff - UOC Formazione e Sviluppo Professionale - UOSD Comunicazione e relazioni con il pubblico- Responsabile Prevenzione corruzione e trasparenza.
- **Dr.ssa Marialisa Coluzzi** - UOC Formazione e Sviluppo Professionale – Responsabile Funzione organizzativa "Formazione, tirocini e stage"- Componente team Comunicazione e Componente struttura di supporto RPCT aziendale.
- **Dr.ssa Milena Schiavone** - Responsabile Funzione Organizzativa “Trasparenza e Anticorruzione” - Struttura RPCT
- **Dr.ssa Roberta De Grandis** - Dirigente Amministrativo UOSD Comunicazione e relazioni con il Pubblico - UOC Formazione e Sviluppo Professionale - Componente team struttura di supporto RPCT aziendale.

**Hanno collaborato:**

- **Dott. Giovanni Bernardi** - Direttore UOC Gestione Giuridica ed Economica del Personale SEZIONE 3 - 3.3 Organizzazione del lavoro agile.
- **Dr.ssa Laide Romagnoli** - Direttore UOC Controllo di gestione e governo clinico SEZIONE 2 - 2.2 Performance.
- **Dott. Paolo Margheron** - Direttore ff Reclutamento del personale - SEZIONE 3 - 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale.
- **Arch. Daniela Zaralli** - Direttore f.f. UOC Tecnico e Patrimonio Sezione 2 - Valore Pubblico-Performance
- **Ing. Marco Cristaldi** - Direttore UOC Ingegneria Clinica Sezione 2 - Valore Pubblico-Performance
- **Dott. Marco Cervoni** - Dirigente Amm.vo - UOC Controllo Di gestione e Governo Clinico - Referente anticorruzione
- **Dott. Marco Guida** - Coll. Amm.vo UOC Reclutamento del personale - Referente Trasparenza
- **Dott. Marco Sabetta** - Coll. Amm.vo UOC Gestione Giuridica ed Economica del Personale.



<b>PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>IMPIANTO GENERALE DEL PIAO .....</b>	<b>3</b>
<b>SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA</b>	
<b>DELL’AMMINISTRAZIONE.....</b>	<b>4</b>
1.1 Denominazione, Sede Legale, Sito Web e logo dell’Azienda - Scheda anagrafica.....	4
1.2 Mission aziendale.....	5
1.3 I valori e i principi dell’Azienda.....	5
<b>SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E</b>	
<b>ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>6</b>
2.1 Valore Pubblico.....	6
2.2 Performance .....	8
2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza.....	34
<b>SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE</b>	
<b>UMANO.....</b>	<b>61</b>
3.1 Struttura Organizzativa.....	61
3.2 Organizzazione del Lavoro Agile.....	65
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno del Personale.....	69
3.4 Formazione del Personale.....	76
<b>SEZIONE 4 – MONITORAGGIO .....</b>	<b>86</b>

## PREMESSA

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), è stato introdotto tra le misure di riforma della pubblica amministrazione per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Previsto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", convertito, con modificazione, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è un documento unico di programmazione e governance che sostituisce diversi Piani e documenti che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre. Ha una durata triennale, ma è aggiornato annualmente, con l'obiettivo di favorire la semplificazione amministrativa, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del d.lgs. 150/2009 e della L. 190/2012.

L'ASL Latina con delibera n. 829 del 28.7.2022 ha già adottato il suo primo P.I.A.O. in linea con il dettato del D.P.R. attuativo del 24 giugno 2022 n. 81 "Regolamento indicante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) – G.U. n. 151 del 30.6.2022. Nel PIAO, quale documento unico di programmazione e governance, sono stati inseriti i Piani che l'amministrazione era tenuta a predisporre, tra cui:

*il Piano della Performance, il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP), il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), il Piano di Formazione e aggiornamento, il Piano delle Azioni Positive.*

L'aggiornamento P.I.A.O. adottato per l'anno 2023 risponde alle indicazioni normative e, in particolare a quelle previste dal decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, che introduce modifiche al Regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il provvedimento è entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre 2022.

## IMPIANTO GENERALE DEL P.I.A.O.

La Asl di Latina nel corso degli anni 2021 – 2022 ha già definito, come evidenziato, gli strumenti di programmazione oggetto del PIAO, pertanto, il principio che ha guidato la definizione dell'impianto generale del Piano di Integrato di attività e organizzazione, intende rispondere alla necessità, espressa dallo stesso legislatore, di superare la molteplicità e la conseguente frammentazione degli strumenti di governance introdotti nelle diverse fasi dell'evoluzione normativa.

Su tale processo rivestono un ruolo rilevante le riforme introdotte con il PNRR per le importanti ricadute in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, e di ottimizzazione delle risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire con rapidità gli obiettivi posti dal PNRR stesso, in un'ottica di massima semplificazione e riduzione di adempimenti.

Il PIAO consente di rappresentare l'agire dell'ASL Latina su asset strategici espressi attraverso le diverse articolazioni aziendali in una logica di visione complessiva ed il più possibile integrata, assicurando la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, il miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini, la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

In particolare, nelle 4 Sezioni del P.I.A.O. sono stati integrati i seguenti documenti.

**a) il Piano della Performance**, previsto all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 e regolamentato dal Decreto Legislativo n. 74/2017, è il documento programmatico triennale attraverso il quale l'Azienda individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance, organizzativa ed individuale.

Nella sezione del P.I.A.O. dedicato alla Performance sono indicate le Linee d'intervento, anche in merito alle politiche relative alle "Pari opportunità ed equilibrio di genere" in attuazione alle disposizioni contenute nel d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L.28 novembre 2005, n. 246" con le iniziative programmate per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

**b) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT)**, che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano Nazionale Anticorruzione. Adottato con Delibera n. 81 del 28.1.2022.

**c) il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)**, che stabilisce le modalità di svolgimento del lavoro agile quale modalità alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ed in particolare le misure organizzative, i requisiti tecnologici, gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

**d) il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP)** che, compatibilmente con le risorse finanziarie ad esso riconducibili, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse, indicando le unità necessarie per sopperire alle carenze di organico compatibilmente con le risorse finanziarie assegnate, in coerenza con i Piani programmatici della Regione Lazio, che con nota prot. U.1213660 del 30/11/2022 ha provveduto a richiedere a tutte le Aziende l'acquisizione del Piano Triennale di Fabbisogni di personale 2022-2024

**f) il Piano di Formazione annuale**, il cui aggiornamento per il 2023 è stato proposto alla Direzione con nota prot. n. 117607 del 23.12.2022, individua i fabbisogni e gli obiettivi formativi annuali, in linea con gli obiettivi strategici dell'Azienda. Nell'ultima sezione sono riportati gli indicatori per il monitoraggio delle attività programmate e poste in essere dall'Amministrazione, così come declinate nelle sezioni precedenti

## SEZIONE I – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



### I.1 Denominazione, Sede Legale, Sito Web e logo dell'Azienda - Scheda anagrafica

L'Azienda sanitaria locale Latina, di seguito denominata "Azienda", è un ente, senza fini di lucro, con personalità giuridica pubblica e autonomia imprenditoriale, parte integrante del Sistema Sanitario della Regione Lazio, avente la finalità di assicurare nel proprio territorio la tutela della salute della popolazione in conformità alla normativa nazionale e regionale, agli obiettivi stabiliti dalla Regione e ai livelli di assistenza definiti a livello nazionale e regionale.

L'organizzazione ed il funzionamento dell'Azienda sono disciplinati dall'Atto aziendale (deliberazione n. 541 del 16-05-2022, Deliberazione n. 761 dell'08/07/2022, Deliberazione n. 863 del 4-08-2022 e Deliberazione n. 966 del 15-9-2022), nonché dai regolamenti e dagli altri atti organizzativi emanati in conformità ai criteri e principi sanciti dall'Atto stesso e nel rispetto della vigente normativa.

L'Azienda, nell'esercizio della propria autonomia imprenditoriale, opera, ai sensi dell'art. 3, comma 1 ter, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni e integrazioni, mediante atti di diritto privato ed esercita i poteri di diritto pubblico ad essa direttamente attribuiti dalla legge mediante procedimenti ed atti di diritto amministrativo assoggettati alla normativa prevista dalla legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i. L'Azienda si è costituita il 1° luglio 1994, mediante l'accorpamento di n. 6 Unità Sanitarie Locali della Provincia di Latina ai sensi della legge regionale 16 giugno 1994, n. 18, e successive modificazioni e integrazioni e della deliberazione del Consiglio regionale n. 907 del 02/03/1994.

#### Scheda anagrafica dell'amministrazione

Tabella 1

<b>Denominazione</b>	Azienda Sanitaria Locale di Latina – ASL Latina
<b>Cod. Azienda</b>	LT III
<b>C.F. e P. IVA</b>	P.IVA 01684950593
<b>Sede legale</b>	Viale Pier Luigi Nervi - Complesso Latina Fiori Torre 2G CAP 04100 - Latina.

<b>Rappresentante legale</b>	Direttore Generale Dr.ssa Silvia Cavalli
<b>Sito Web</b>	<a href="https://www.asl.latina.it">https://www.asl.latina.it</a>
<b>Facebook</b>	<a href="https://www.facebook.com/ASLLatina/">https://www.facebook.com/ASLLatina/</a>
<b>Instagram</b>	<a href="https://www.instagram.com/ASLLatina/">https://www.instagram.com/ASLLatina/</a>
<b>PEC</b>	<a href="mailto:amministrazione@pec.ausl.latina.it">amministrazione@pec.ausl.latina.it</a>
<b>Telefono</b>	0773 6551

## Logo Aziendale



## 1.2 Mission aziendale

L'attività dell'Azienda è indirizzata alla produzione, all'acquisizione ed all'erogazione dei servizi sanitari e socio-assistenziali ad elevata integrazione sanitaria per la promozione e la tutela della salute, sia individuale che collettiva, della popolazione residente e comunque presente a qualsiasi titolo nel territorio, in conformità ai livelli essenziali ed uniformi di assistenza, nel rispetto dei principi di appropriatezza e sulla base delle più moderne conoscenze tecnico-scientifiche e in coerenza con le evidenze epidemiologiche assicurando, al contempo, i parametri qualitativi migliori come definiti dalle normative nazionali e internazionali, il rispetto degli obiettivi costituzionali nonché dei vincoli di bilancio definiti dalla programmazione nazionale e regionale.

L'Azienda persegue la propria missione nella consapevolezza di concorrere a realizzare la responsabilità pubblica della tutela della salute garantendo: l'equità di accesso ai servizi per tutte le persone assistite dal servizio sanitario regionale; la portabilità dei diritti in tutto il territorio nazionale; la globalità dell'intervento assistenziale, in base alle necessità individuali e collettive, secondo quanto previsto dai livelli essenziali di assistenza.

## 1.3 I valori e i principi dell'Azienda

I principi di riferimento ai quali si ispira la Asl nella programmazione e realizzazione delle sue attività comprendono la piena assunzione della responsabilità pubblica nella tutela della salute dei cittadini, la universalità ed equità di accesso ai servizi sanitari per tutte le persone presenti sul territorio regionale, la globalità di copertura in base alla necessità assistenziale di ciascuno, secondo quanto previsto dai livelli essenziali di assistenza, il finanziamento pubblico attraverso la fiscalità generale, la portabilità dei diritti in tutto il territorio nazionale.

L'Azienda svolge, pertanto, la sua azione ispirandosi ai seguenti valori:

- **centralità della persona:** L'Azienda persegue quale obiettivo prioritario il rispetto e l'attenzione ai bisogni, alle preferenze e ai valori del paziente, sviluppando rapporti di fiducia attraverso l'implementazione della funzione di accoglienza, di ascolto attivo e di facilitazione dell'accesso ai servizi e alle cure, orientando le azioni e le attività verso l'efficacia della presa in carico, nel rispetto del diritto all'uguaglianza, dell'integrità personale e delle convinzioni etiche e religiose, con l'erogazione di prestazioni sanitarie orientate al perseguimento della qualità dell'appropriatezza, della scelta consapevole e dell'umanizzazione;
- **equità e uguaglianza:** rendere disponibili e facilmente accessibili le informazioni necessarie a consentire una fruibilità consapevole, corretta e tempestiva dei servizi e delle prestazioni nel rispetto del principio di libera scelta del luogo di cura; garantire, in base al bisogno, pari e tempestive opportunità all'accessibilità dei servizi messi a disposizione dall'Azienda al fine di assicurare interventi sostenibili per la comunità; concorrere al superamento delle barriere, sociali, culturali, ideologiche e religiose valorizzando l'integrazione tra attività istituzionali e attività sociali, di volontariato e di assistenza sociale;
- **trasparenza e integrità:** assicurare visibilità e chiarezza dei processi decisionali e delle modalità di erogazione e

accesso ai servizi al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche pur nel rispetto della legislazione in materia di tutela dei dati personali;

- **sostenibilità e valorizzazione del personale e dei professionisti del SSR:** sviluppare politiche aziendali attente ai problemi di sostenibilità ambientale, organizzativa ed economica; attivare strategie di attenzione al benessere organizzativo e al rispetto dei principi di pari opportunità e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione; implementare il senso di appartenenza dei dipendenti e del personale convenzionato del SSR attraverso la loro partecipazione consapevole ai processi decisionali, direttamente ed attraverso le organizzazioni di rappresentanza collettiva;
- **ricerca ed innovazione:** promuovere lo sviluppo delle attività di ricerca e di formazione per l'innovazione tecnologica al fine di migliorare i processi di avanzamento diagnostico e terapeutico in grado di rispondere ai sempre più crescenti e complessi bisogni di salute dei cittadini; promuovere l'innovazione gestionale attraverso lo sviluppo di nuovi modelli organizzativi;
- **miglioramento continuo della qualità dell'assistenza e dell'attività amministrativa:** la prima attraverso la promozione dei percorsi assistenziali clinici allo scopo di realizzare un'assistenza appropriata fondata sulle migliori evidenze scientifiche oltre a garantire la tracciabilità delle attività assistenziali erogate e offrire prestazioni in condizione di tutela del rischio; la seconda attraverso l'adozione di procedure amministrative volte a garantire la massima efficienza e assicurando uniformità ed integrazione a livello aziendale, nonché basandosi sui principi di legalità, trasparenza e buon andamento dell'attività amministrativa;
- **l'integrazione fra ospedale e territorio** al fine di rafforzare la rete integrata di produzione/erogazione dei servizi sanitari e di garantire una ottimale continuità assistenziale la cui priorità è un principio affermato negli atti di programmazione regionale;
- **l'integrazione socio sanitaria** quale momento di raccordo tra le funzioni svolte dai Distretti dell'Azienda e le funzioni di assistenza sociale degli Enti locali che, avvalendosi di una programmazione socio-sanitaria integrata, responsabilizzi entrambi i soggetti istituzionali e sia uno strumento fondamentale per la definizione delle scelte strategiche e delle priorità di intervento socio sanitario, tale da consentire di affrontare e dare risposta a bisogni multiformi e complessi attraverso la costruzione di processi assistenziali connotati da interdisciplinarietà e multi-professionalità.

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE



### 2.1 Valore Pubblico

Il Valore Pubblico è il livello equilibrato di benessere economico-sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi di una Pubblica Amministrazione, riferito sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, sia alle condizioni interne alla stessa Amministrazione.

Una Pubblica Amministrazione è in grado di generare Valore Pubblico, quindi, nel momento in cui il livello di benessere dei suoi utenti e il livello di salute del proprio contesto, interno ed esterno, grazie al miglioramento delle performances dell'Ente, diventano superiori rispetto alle condizioni di partenza, delle politiche pubbliche e dei progetti di miglioramento dello stesso.

Creare Valore Pubblico significa quindi riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione con efficienza, economicità ed efficacia, valorizzando il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze del contesto

sociale e del contesto aziendale.

La fase di programmazione di ciascuna amministrazione, come confermato dal Dipartimento della Funzione Pubblica nelle Linee Guida 2/2017, “serve ad orientare le performance individuali in funzione della performance organizzativa attesa e quest’ultima in funzione della creazione di Valore Pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi”.

Il Valore Pubblico, per essere tale, deve essere:

- equo, ovvero rivolto alla generalità dei cittadini e degli stakeholder e non solo agli utenti diretti;
- sostenibile, ovvero finalizzato a creare le condizioni per generare valore duraturo anche per il futuro.

Il concetto di Valore pubblico applicato alla specificità di una azienda sanitaria come la Asl Latina si incarna con l’assunto secondo cui la salute è un bene primario costituzionalmente protetto. La specificità del settore sanità risente, infatti, di alcuni fattori quali, l’asimmetria informativa tra SSN e utenza, la parcellizzazione della domanda sanitaria, i cui effetti sono maggiormente percepiti dalla collettività, in ragione della peculiarità del bene salute e della difficoltà oggettiva di garantire ovunque la soddisfazione di questo bisogno primario.

Gli obiettivi di “valore pubblico” vanno ricercati, in accordo con la logica di costruzione del PIAO, attraverso una visione strategica che detti le linee di una ponderata pianificazione delle risorse umane economiche e strumentali, un efficiente e coerente sistema di misurazione e valutazione della “performance dell’amministrazione” e un sistema di prevenzione e della corruzione e tutela della trasparenza che in stretto collegamento rappresenti il garante della legalità e accessibilità alle informazioni. In questo contesto di programmazione integrata, la ASL di Latina svolge la funzione pubblica di tutela e promozione della salute, che persegue e sviluppa una rete integrata di servizi sanitari di prevenzione, cura e riabilitazione e una rete di servizi socio-sanitari in ambito ospedaliero, ambulatoriale e domiciliare.

Il Valore Pubblico creato dall’ASL Latina è volto a definire un sistema organizzativo integrato per assicurare la presa in carico globale del paziente, secondo un approccio multidisciplinare e intersettoriale che possa nel contempo perseguire politiche attive di prevenzione nella popolazione, sviluppare l’assistenza territoriale attraverso una ridefinizione dei modelli operativi con la realizzazione di strutture intermedie come le Case e Ospedali di Comunità, il potenziamento della Telemedicina e teleassistenza e parallelamente garantire la specificità dell’assistenza ospedaliera per la fase acuta.

Alla pianificazione strategica segue un’attenta programmazione per obiettivi operativi specifici e di obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l’equilibrio di genere, la produzione di una comunicazione esterna ed interna, efficaci e funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico. Per sostenere e tutelare gli obiettivi di Valore pubblico, l’Azienda programma anche misure, specifiche e generali, di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, di miglioramento della salute organizzativa (adeguando l’organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di Lavoro Agile) e della salute professionale (reclutando profili adeguati e formando competenze utili alle strategie pianificate).

In tal senso, nelle varie sezioni del P.I.A.O. trovano spazio le linee strategiche e le azioni perseguite dall’Azienda con rilevante l’impatto sull’ambiente interno e sul contesto esterno. Tra queste, anche lo sviluppo della “digitalizzazione” che avrà un impatto immediato sulla vita professionale degli operatori e delle persone assistite, grazie al miglioramento dei processi di accessibilità sia fisica che digitale ai servizi aziendali, delle procedure di semplificazione e reingegnerizzazione dei vari processi organizzativi e assistenziali, con maggiore soddisfazione del cittadino.

Infatti, l’esperienza vissuta nel corso della pandemia ha fatto emergere l’importante ruolo che l’innovazione tecnologica e digitale possono giocare nel rendere più efficiente il nostro Sistema Sanitario Nazionale, tramite la telemedicina o la teleassistenza.

L’ASL Latina, inoltre, può considerarsi una delle maggiori aziende presenti sul territorio pontino, sia per valore di bilancio sia per l’impiego di risorse umane e professionali.

La contemporanea presenza nel territorio dell’Azienda, del Polo Pontino dell’Università La Sapienza e del secondo, in ordine di importanza a livello nazionale, Distretto Industriale Farmaceutico e Biomedicale, costituisce un’opportunità per una collaborazione mirata all’innovazione e alla ricerca applicata che possa produrre progetti e percorsi di reciproco interesse prefigurando anche la costituzione di un cluster di ricerca e sviluppo, ove ritenuto utile e strategicamente importante alla programmazione regionale, nelle forme convenzionali o societarie tutelanti la centralità dell’interesse

pubblico e collettivo

Tutto ciò, impatta fortemente sullo sviluppo economico sociale del territorio, sia in termini numerici e di miglioramento delle condizioni di vita delle persone coinvolte direttamente nelle attività aziendali e in quelle dell'indotto produttivo, sia sull'impianto economico complessivo delle società e organizzazioni coinvolte, sia in termini di benessere socio economico sanitario economico/sociale/ambientale della collettività.

La promozione del benessere organizzativo costituisce un asset importante per lo sviluppo di valore pubblico nel contesto della propria organizzazione.

Il fattore umano acquista, infatti, un'importanza fondamentale quale leva cruciale per il successo dell'organizzazione e il buon funzionamento dei suoi elementi strutturali, sia in base ad una prospettiva sociale, sia individuale. La capacità di perseguire il miglioramento del benessere organizzativo nelle sue molteplici componenti e sfaccettature, rappresenta un aspetto determinante per lo sviluppo e l'efficacia organizzativa, che influenza positivamente la capacità dell'organizzazione stessa di adattarsi ai mutamenti del contesto di riferimento.

Gli interventi dell'ASL di Latina per il raggiungimento di un adeguato livello di benessere organizzativo ha pianificato politiche volte a:

- favorire il confronto e la condivisione delle conoscenze, realizzando all'interno dell'Azienda la più ampia informazione ai diversi livelli organizzativi, sulle scelte programmatiche, sugli indirizzi, sugli atti normativi e organizzativi, sui processi di sperimentazione e innovazione, in modo da promuovere e supportare lo sviluppo del sistema aziendale;
- promuovere l'apporto alle scelte aziendali e la responsabilizzazione dei dirigenti, dei professionisti e degli operatori a tutti i livelli, in relazione ai rispettivi compiti e ruoli;
- creare un clima di collaborazione e condizioni di contesto favorevoli per facilitare la progettazione, l'attuazione e il sostegno degli interventi di cambiamento e miglioramento.

Costituiscono aspetti particolari dei rapporti interni le azioni volte a realizzare all'interno dell'Azienda le pari opportunità per tutti i lavoratori nonché quelle dirette a contrastare le situazioni di mobbing e discriminazione. L'Azienda attribuisce, altresì, particolare rilievo al sistema delle relazioni sindacali per uno sviluppo efficace delle strategie di gestione e di qualificazione delle risorse umane. Adotta, pertanto, politiche e "stili" relazionali improntati alla lealtà, alla chiarezza e trasparenza delle scelte e dei propri comportamenti, nonché al costante coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, nel rispetto della normativa prevista nei vigenti contratti di lavoro e delle funzioni e responsabilità proprie dei sindacati.

## 2.2 Performance

### Premessa

Previsto dall'articolo 6 del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) è il documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che in precedenza le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: tra questi, il Piano della performance, previsto all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 e regolamentato dal Decreto Legislativo n. 74/2017, documento programmatico triennale attraverso il quale l'Azienda individuava gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi da definire per la misurazione e la valutazione delle performance, organizzativa ed individuale.

La presente sottosezione, relativa alla performance, viene predisposta ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. b del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica con il quale sono stati definiti i contenuti e lo schema tipo del P.I.A.O..

Nel rispetto del dettato normativo, il documento è redatto in coerenza con gli obiettivi di pianificazione strategica definiti nei programmi operativi regionali nel settore sanitario, con la pianificazione in materia di investimenti in edilizia sanitaria, con la programmazione economico - finanziaria della Regione Lazio, con le misure attuative del potenziamento

dell'assistenza sanitaria e della rete sanitaria territoriale prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR, oltre che con gli obiettivi assegnati ai Direttori Generali delle aziende sanitarie regionali, tenendo presente il rispetto dei livelli essenziali di assistenza e l'evoluzione della pandemia da infezione da SARS-Cov-2.

Sono inseriti nella presente sottosezione del P.I.A.O. e ne costituiscono parte integrante i macro obiettivi per l'anno di riferimento nonché le indicazioni per la formulazione del budget.

## Chi Siamo

L'Azienda sanitaria locale Latina, di seguito denominata "Azienda", si è costituita il 1° luglio 1994, mediante l'accorpamento di n. 6 Unità Sanitarie Locali della Provincia di Latina ai sensi della legge regionale 16 giugno 1994, n. 18 e successive modificazioni e integrazioni e della deliberazione del Consiglio regionale n. 907 del 02/03/1994. La sede legale dell'Azienda è in viale Pier Luigi Nervi - Complesso Latina Fiori Torre 2G - Latina. Il sito ufficiale internet è all'indirizzo web: <https://www.ausl.latina.it>.

L'Azienda, è un ente, senza fini di lucro, con personalità giuridica pubblica e autonomia imprenditoriale, parte integrante del Sistema Sanitario della Regione Lazio, avente la finalità di assicurare nel proprio territorio, corrispondente all'intera provincia, la tutela della salute della popolazione in conformità alla normativa nazionale e regionale, agli obiettivi stabiliti dalla Regione e ai livelli di assistenza definiti a livello nazionale e regionale.

L'Azienda opera nel rispetto dei principi sanciti dal dettato Costituzionale, dal D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i, da altre norme della legislazione nazionale, nonché dalle norme che la Regione Lazio emana nell'ambito della propria autonomia.

Il Direttore Generale è titolare della rappresentanza legale e di tutti i poteri di gestione dell'Azienda e assicura l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa dell'Azienda stessa. Risponde alla Regione in relazione agli obiettivi assegnati all'atto di nomina nell'ambito degli atti strategici e di programmazione regionale.

L'autonomo e pieno esercizio da parte del Direttore Generale delle funzioni gestionali dell'Azienda è svolto nel rispetto dei poteri spettanti:

- a. alla Regione che ne indirizza l'attività ed esercita il controllo sul suo operato;
- b. alla Conferenza locale e sociale per la sanità, che partecipa alla programmazione aziendale nell'ambito di quella regionale ed esercita compiti di vigilanza generale sull'Azienda e sull'operato del Direttore Generale;
- c. al Collegio Sindacale cui sono affidati compiti di vigilanza sull'osservanza delle leggi e dei regolamenti e di verifica sull'attività contabile dell'Azienda.

Il Direttore Generale è coadiuvato, nell'esercizio delle proprie funzioni, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario. Il Direttore Generale, il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario costituiscono la Direzione Strategica Aziendale, che assicura le funzioni generali di pianificazione, programmazione, indirizzo e controllo. I Direttori Amministrativo e Sanitario partecipano per specifica responsabilità e competenza alla gestione dell'Azienda.

Ai sensi dell'articolo 3 del Decreto Legislativo n. 502/1992 e successive modificazioni e integrazioni, sono organi dell'Azienda:

- Il Direttore Generale;
- il Collegio Sindacale;
- il Collegio di Direzione.

L'Azienda per il suo funzionamento è organizzata e articolata in strutture di diversa complessità e dimensione:

- i Dipartimenti, le Aree e i Coordinamenti;
- le Unità operative complesse (UOC);
- le Unità operative semplici dipartimentali (UOSD);
- le Unità operative semplici (UOS).

Al fine di attuare la mission aziendale di promozione e tutela della salute degli individui e della collettività che risiede nel proprio territorio, l'Azienda assicura l'erogazione delle prestazioni comprese nei tre livelli di assistenza:

- Assistenza Territoriale
- Prevenzione Collettiva e Sanità Pubblica
- Assistenza Ospedaliera

## L'Azienda in cifre

Si riportano, in sintesi, alcuni dati di attività riferiti al triennio 2020 - 2022, al fine di fornire un quadro di riferimento generale. Si evidenzia preliminarmente che tali valori risentono degli effetti della rimodulazione delle attività resasi necessaria per fronteggiare l'emergenza COVID-19, soprattutto negli anni 2020 e 2021 e nella prima parte dell'anno 2022.

### Produzione delle strutture pubbliche ASL Latina: Attività di ricovero

Tabella 2

Attività	Anno 2020			Anno 2021			Anno 2022 *			
	Ricoveri	Numero	Peso Medio	Degenza media (ordinari)/ Accessi medi (diurni)	Numero	Peso Medio	Degenza media (ordinari)/ Accessi medi (diurni)	Numero	Peso Medio	Degenza media (ordinari)/ Accessi medi (diurni)
Chirurgici	7.203			6.181			5.423			
Medici	16.880			15.651			12.947			
<b>Totale ordinari</b>	<b>24.083</b>	<b>1,19</b>	<b>7,4</b>	<b>21.832</b>	<b>1,22</b>	<b>7,8</b>	<b>18.370</b>	<b>1,21</b>	<b>8,0</b>	
Chirurgici	2.167			2.207			1.746			
Medici	1.804			1.969			1.452			
<b>Totale diurni</b>	<b>3.971</b>	<b>0,77</b>	<b>3,6</b>	<b>4.176</b>	<b>0,76</b>	<b>4,2</b>	<b>3.198</b>	<b>0,73</b>	<b>2,3</b>	
<b>Totale</b>	<b>28.054</b>			<b>26.008</b>			<b>21.568</b>			

\* Dati al 30 novembre 2022

### Produzione delle strutture pubbliche ASL Latina: Attività di Pronto soccorso

Tabella 3

Triage	Anno 2020		Anno 2021		Anno 2022 *	
	Numero	% accessi seguiti da ricovero	Numero	% accessi seguiti da ricovero	Numero	% accessi seguiti da ricovero
Rosso	4.736	57,1%	5.656	48,5%	6.053	49,6%
Arancione	12.843	31,8%	17.360	26,6%	19.201	24,9%
Celeste	35.252	22,5%	44.551	17,3%	49.018	13,7
Verde	50.916	7,0%	46.329	4,8%	41.724	3,2%
Bianco	2.134	1,2%	1.391	0,8%	1.524	0,7%
Non Eseguito	144	11,8%	121	5,8%	109	13,8%
<b>Totale</b>	<b>106.025</b>	<b>17,3%</b>	<b>115.408</b>	<b>15,0%</b>	<b>117.629</b>	<b>13,5%</b>

\* Dati al 30 novembre 2022

**Produzione delle strutture pubbliche ASL Latina: Attività specialistica ambulatoriale**

Tabella 4

Numero prestazioni	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022 *
Prestazioni ambulatoriali SSN	2.799.289	3.192.703	2.883.428
Dialisi e prestazioni di supporto	51.287	42.809	41.169
APA	4.972	5.546	5.079
PAC	2.471	1.864	1.533
Altri pacchetti	1.402	1.352	1.328
<b>Totale</b>	<b>2.859.421</b>	<b>3.244.274</b>	<b>2.932.537</b>

- \* Dati al 30 novembre 2022

**Produzione strutture pubbliche ASL Latina - Attività del Dipartimento di Salute Mentale**

Tabella 5

Struttura	Indicatore	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Centri Salute Mentale	Numero prestazioni	85.970	88.720	92.782
Centri Diurni	Numero prestazioni	11.190	11.389	11.555
SERD	Numero utenti	1.652	1.938	1931
Neuropsichiatria infantile e dell'età evolutiva	Numero prestazioni	39.423	60.000	67.392 (dati al 30 nov 2022)

- Attività di prevenzione**

Tabella 6

Attività	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022 *
Indagini per infortuni (n°)	60	113	72
Indagini per malattie (n°)	34	42	31
Aziende con interventi di vigilanza (n°)	3.421	3.175	3.767
Indagini epidemiologiche (n°) comprese indagini Covid	48.125 indagini	118.738 indagini e notifiche	30.266 indagini 184.352 notifiche
Copertura vaccinale nei bambini a 24 mesi per ciclo base (%)	96,1%	96,5%	95,6%
Copertura vaccinale nei bambini a 24 mesi per MPR (%)	96,3%	96,9%	95,8%
Attività produttive zootecniche	3.900	3.600	3.540

Attività produttive alimenti di origine animale (area veterinaria)	2.085	2.374	2.040
Attività produttive area alimenti (area igiene alimenti e nutrizione)	21.627	20.842	18.753

\* Dati al 30 novembre 2022

## Dati economici

Tabella 7

	Bilancio esercizio 2020 (euro)	Bilancio esercizio 2021 (euro)	Bilancio esercizio 2022 (euro) - Proiezione lineare CE III trimestre al 31/12/2022	Bilancio previsione 2023 (euro) -Delibera n. 1417/2022
Valore della produzione	1.012.264.251	1.069.986.894	1.056.312.454	1.089.419.000
Costi della produzione	-995.473.155	-1.054.358.499	-1.042.184.603	-1.104.868.001
Differenza tra valore e costo della produzione	16.791.096	15.628.395	14.127.852	-15.449.001
Proventi e oneri finanziari	-3.998.219	-3.980.136	-4.814.742	-4.814.742
Proventi e oneri straordinari	1.021.705	2.097.624	-1.829.034	0
Risultato di esercizio prima delle imposte	13.814.582	13.745.884	7.484.076	-20.263.744
Imposte e tasse	-13.814.582	-13.745.884	-13.118.182	-15.382.598
<b>Risultato di esercizio</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-5.634.106</b>	<b>-35.646.342</b>

### • Risorse Umane

Le risorse umane presenti in Azienda nel 2022 sono rappresentate da n. 3.884 operatori ed escludendo il comparto universitario da n. 3.707 operatori, come meglio specificato nelle tabelle n. 39 e n. 40 della sezione 3: Organizzazione e Capitale umano.

## L'Azienda e il suo territorio

### Analisi geografica e profilo epidemiologico

L'Azienda assicura nel proprio territorio, corrispondente all'intera provincia, la tutela della salute della popolazione in conformità alla normativa nazionale e regionale, agli obiettivi stabiliti dalla Regione e ai livelli di assistenza definiti a livello nazionale e regionale.

La provincia di Latina si estende per 2.250 kmq, è costituita da 33 comuni e una popolazione residente costituita nell'anno 2022 da 565.840 abitanti, di cui Maschi 279.937 e Femmine 285.903 (Fonte: ISTAT - dati anno 2022).

Il territorio dell'Azienda Sanitaria Locale Latina, diviso tra aree collinari, montuose e pianie costiere comprende anche le isole dell'arcipelago pontino.

Il territorio è organizzato in 5 Distretti Sanitari.

- Il Distretto 1 si caratterizza per un territorio prevalentemente pianeggiante, una popolazione giovane e una elevata presenza di stranieri.
- Il Distretto 2, anch'esso prevalentemente pianeggiante, è il più popoloso.

- Il Distretto 3, prevalentemente collinare, si caratterizza per l'elevato apporto di popolazione immigrata straniera.
- Il Distretto 4, prevalentemente pianeggiante, si colloca al terzo posto per numero di abitanti.
- Il Distretto 5, che ha un territorio prevalentemente collinare e comprendente anche le isole di Ponza e Ventotene, presenta la popolazione più anziana e con la più bassa incidenza di popolazione straniera.

Tabella 8 – Distribuzione della popolazione residente per Distretto

DISTRETTO	POPOLAZIONE RESIDENTE (N°)	POPOLAZIONE MASCHILE (%)	POPOLAZIONE STRANIERA (%)	INDICE DI VECCHIAIA (%)
	Fonte: ISTAT - Dati anno 2022		Fonte: <a href="https://www.opensalutelazio.it">https://www.opensalutelazio.it</a> - Dati anno 2021	
Distretto 1	121.861	49,64%	12,17%	137,3
Distretto 2	175.705	49,24%	9,57%	156,1
Distretto 3	55.483	49,67%	11,24%	167,6
Distretto 4	107.837	50,25%	9,53%	<b>175,9</b>
Distretto 5	104.954	48,76%	4,38%	<b>203,5</b>

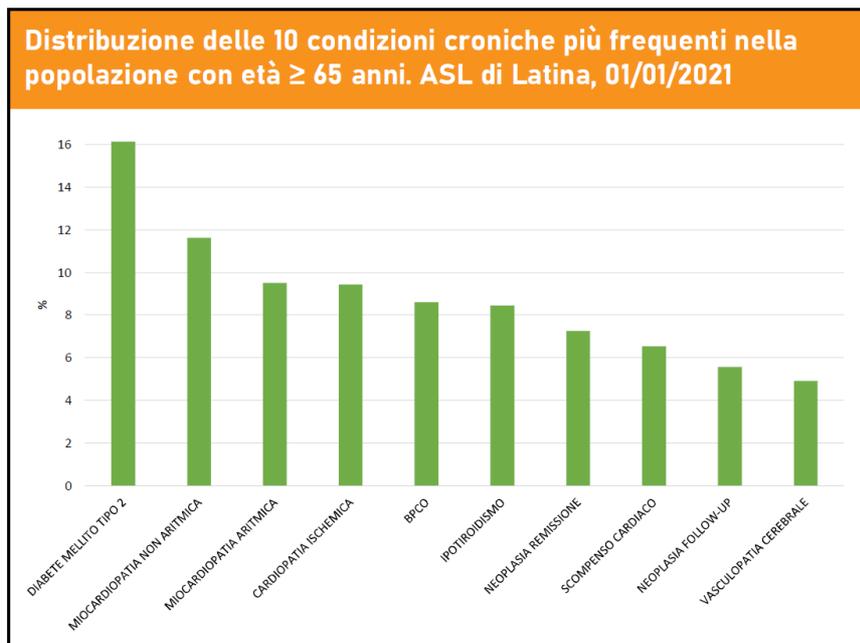
L'analisi rappresentata non considera, tuttavia, la significativa quota di immigrati irregolari che è difficile da stimare.

La provincia di Latina si caratterizza per una popolazione relativamente giovane, considerato che il 65% dei residenti si trovano nella fascia di età compresa tra 15 e 64 anni.

L'indice di vecchiaia (i.v.) è pari a 164,6, l'indice di dipendenza anziani è pari a 33,6 e l'indice di dipendenza strutturale è pari a 54: in tutti e tre i casi il valore dell'indice è inferiore al valore medio regionale.

Seppur più lento rispetto alle altre province laziali, è comunque emergente il progressivo invecchiamento della popolazione dovuto alla diminuzione del tasso di natalità e al contemporaneo aumento della sopravvivenza e speranza di vita.

Tabella 9



Dal punto di vista epidemiologico, al suddetto andamento corrisponde un incremento della percentuale di persone con condizioni patologiche. Di seguito si riporta una rappresentazione delle 10 condizioni croniche più frequenti nella popolazione assistita con oltre 65 anni.

(Fonte: elaborazione Dipartimento Epidemiologia Regione Lazio - dati aggiornati al 01/01/2021)

La gestione della cronicità ha un impatto rilevante se si considera che, tra gli assistiti con condizioni patologiche, vi è la significativa presenza di pazienti con pluripatologie cardiache, neoplastiche, cerebrovascolari, respiratorie e metaboliche. Dall'analisi dei dati

della tabella sottostante, riferiti alla popolazione assistita nella ASL di Latina e residente nel Lazio, si evince chiaramente

come la percentuale di persone con pluri-patologie tra gli ultra sessantacinquenni sia oltre quattro volte superiore a quella nella fascia d'età 35-64 anni.

(Fonte: elaborazione Dipartimento Epidemiologia Regione Lazio - dati aggiornati al 01/01/2021)

Tabella 10

Numero di patologie croniche per classe di età. ASL di Latina, 01/01/2021										
Popolazione assistita nella ASL di Latina e residente nel Lazio										
Numero di condizioni croniche	Classe d'età								Totale	
	0-14		15-34		35-64		65+			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
0	64,481	94.0	100,403	90.2	182,791	76.1	53,315	42.0	400,990	73.3
1	3,639	5.3	9,491	8.5	42,173	17.6	37,567	29.6	92,870	17.0
≥ 2	454	0.7	1,471	1.3	15,291	6.4	35,987	28.4	53,203	9.7
<b>Totale</b>	68,574	100	111,365	100	240,255	100	126,869	100	547,063	100

Alle conseguenze di natura organizzativa legate all'erogazione di servizi socio sanitari a favore dei pazienti cronici, si accompagna inevitabilmente un incremento dei costi. Il grafico sottostante mostra le variazioni del costo medio pro capite annuale degli assistiti, in funzione del numero di patologie.

(Fonte: elaborazione Dipartimento Epidemiologia Regione Lazio - dati anno 2020)

Da rilevare, inoltre, che la distribuzione della popolazione con patologie non è uniforme sul territorio provinciale e, in termini percentuali, la maggiore

incidenza di pazienti cronici e multi-cronici si registra nel Distretto 3 nel quale l'integrazione dei servizi socio sanitari può essere sfavorita dalle caratteristiche del territorio, che ha natura prevalentemente collinare.

Tabella 11

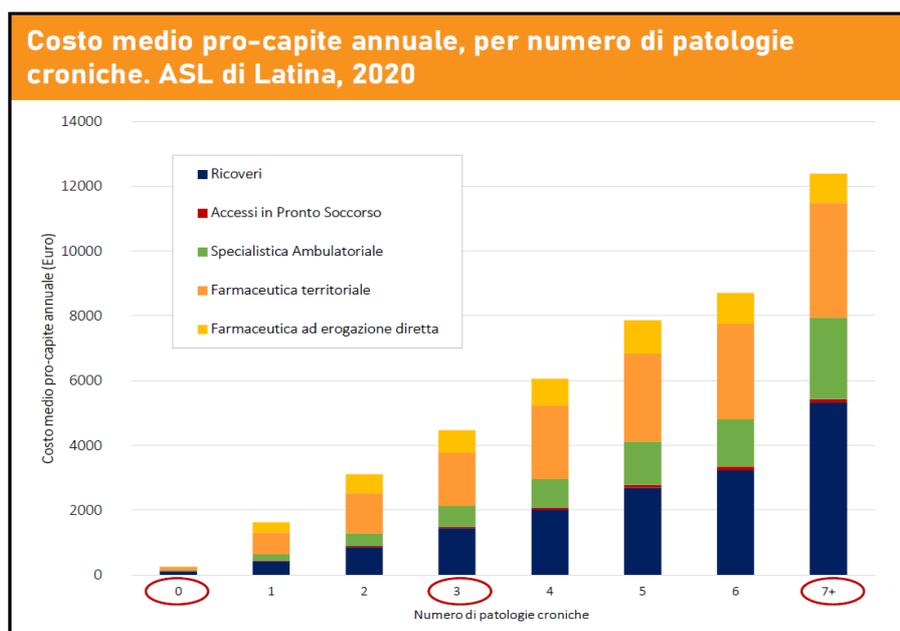
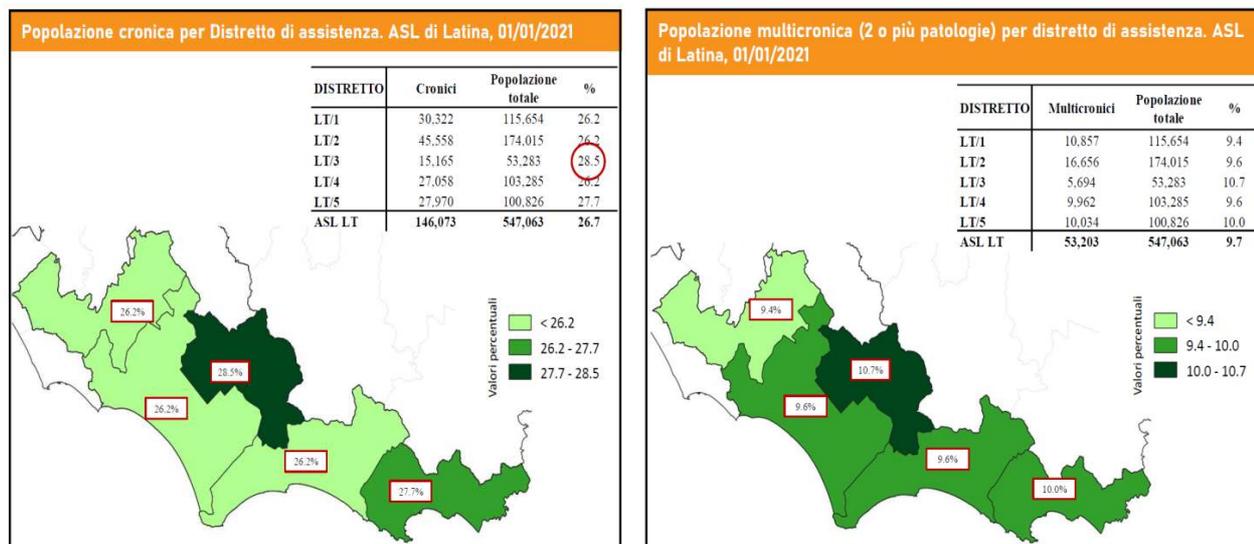


Tabella 12



(Fonte: elaborazione Dipartimento Epidemiologia Regione Lazio - dati aggiornati al 01/01/2021)

Con riferimento alla mortalità, anche se riferiti all'anno 2019, gli ultimi dati disponibili nei sistemi informativi sanitari regionali mostrano come la prima causa di morte tra i residenti nel territorio della ASL di Latina sia rappresentata dalle malattie del sistema cardiocircolatorio, che hanno provocato il 35,1% dei decessi, oltre un terzo del totale. La seconda causa di morte è costituita dai tumori maligni, responsabili del 27,4% dei decessi. Seguono, con un'incidenza pari o inferiore al 5%, le malattie endocrine e i disturbi immunitari, le malattie del sistema nervoso, le malattie dell'apparato digerente, i traumatismi.

### Distribuzione della popolazione straniera residente per Distretto

Tabella 13

DISTRETTO	Stranieri residenti	Popolazione residente	% Stranieri
Distretto 1	14.654	120.407	12,2%
Distretto 2	16.714	174.576	9,6%
Distretto 3	6.238	55.503	11,2%
Distretto 4	10.082	105.843	9,5%
Distretto 5	4.590	104.810	4,4%
<b>TOTALE</b>	<b>52.278</b>	<b>561.139</b>	<b>9,3%</b>

L'analisi rappresentata non considera, tuttavia, la significativa quota di immigrati irregolari che è difficilmente quantificabile.

Dal punto di vista epidemiologico, all'invecchiamento della popolazione corrisponde un aumento della prevalenza di persone con condizioni patologiche croniche e di pluri patologie cardiache, neoplastiche, cerebrovascolari, respiratorie e metaboliche che impongono alla ASL la necessità di riorientare l'attuale modello assistenziale basato sulla risposta al singolo evento acuto, verso un modello basato invece sulla presa in carico della persona con patologia cronica.

Inoltre si deve tener presente il forte impatto sanitario, sociale ed economico determinato dalla pandemia Sars - Cov 2.

### Rapporti esterni

L'Azienda si pone come un soggetto attivo delle politiche sanitarie, della pianificazione locale e del rapporto con le istituzioni, con le categorie professionali, nonché con i cittadini e le loro associazioni, sulla base degli indirizzi strategici e

all'interno dei vincoli economici stabiliti dalla Regione.

L'Azienda assume come metodo privilegiato, ai fini del perseguimento della propria missione e della programmazione aziendale, quello della consultazione e della partecipazione di tutti i soggetti aventi titolo o impegnati, nel territorio dell'Azienda, nella tutela del diritto alla salute della popolazione.

Il rapporto con le istituzioni, finalizzato al perseguimento dei rispettivi compiti istituzionali, è improntato alla massima trasparenza, collaborazione ed interscambio di informazioni.

Particolare rilievo assumono i rapporti con:

- la Regione, quale soggetto istituzionale a cui spettano compiti di programmazione, finanziamento, indirizzo e controllo sull'Azienda;
- i Comuni, anche nell'ambito della Conferenza locale e sociale della sanità, quali soggetti istituzionali rappresentanti delle comunità locali ed interpreti delle loro esigenze ed, in quanto tali, coinvolti nei processi di programmazione e controllo, nonché di erogazione delle prestazioni sanitarie ad alta integrazione sociale.

Nell'esercizio delle sue funzioni l'Azienda intrattiene, inoltre, rapporti di fattiva collaborazione istituzionale con gli altri soggetti pubblici coinvolti direttamente o indirettamente nell'esercizio delle attività finalizzate alla tutela della salute, comprendenti, in particolare, la Provincia, le Comunità Montane, la Prefettura, le articolazioni periferiche delle amministrazioni dello Stato, l'ISPEL, le direzioni provinciali dell'INPS e dell'INAIL, l'Agenzia di sanità pubblica regionale, l'Istituto zooprofilattico sperimentale del Lazio e della Toscana, l'Agenzia regionale per la protezione ambientale (ARPA), gli ordini e collegi professionali, le istituzioni scolastiche.

L'Azienda si impegna, altresì, a mantenere rapporti collaborativi con la Magistratura e le Forze dell'Ordine, al fine di contribuire alle azioni dirette alla promozione e mantenimento di un sistema sanitario fondato sulla legalità e sul rispetto delle regole e dei diritti individuali e collettivi.

Una speciale attenzione l'Azienda pone ai rapporti e alla collaborazione con il Terzo Settore e, in particolare, con le associazioni dei cittadini e dell'utenza, di promozione sociale e volontariato, quali il Tribunale dei diritti del malato, organizzate attraverso l'organismo del Tavolo Misto Permanente della Partecipazione, nonché con la Consulta dipartimentale per la salute mentale, con le cooperative sociali, nonché con le OO.SS. Confederali e di categoria rappresentative dei cittadini anziani (Sindacati dei Pensionati), organizzazioni che rappresentano, senza dubbio, una risorsa utile e costruttiva per il miglioramento dei servizi e della loro qualità. Per rendere più trasparenti e costruttivi i rapporti di collaborazione con le predette organizzazioni, l'Azienda si riserva di assumere con gli stessi appositi protocolli d'intesa per stabilire le modalità della loro collaborazione alle attività aziendali.

Nell'ambito delle azioni volte al rispetto della dignità e della riservatezza delle persone assistite e alla loro partecipazione alla tutela del loro stato di salute, assumono, inoltre, particolare importanza le iniziative dirette a sviluppare all'interno dell'Azienda, quali aspetti qualificanti della qualità nell'erogazione dei servizi e delle prestazioni, la cultura e la pratica del consenso informato e il rispetto della normativa in materia di protezione e sicurezza dei dati personali, nonché i seguenti specifici strumenti diretti a favorire la diretta partecipazione dei cittadini e ad assicurare la tutela dei loro diritti, come previsto dalla vigente normativa.

Nel promuovere le relazioni istituzionali esterne l'ASL Latina si avvale degli speciali organismi previsti dalla normativa di settore, come di seguito indicati.

#### Conferenza locale sociale e sanitaria

Fondamentale importanza riveste la Conferenza locale e sociale della sanità, disciplinata dagli articoli 12 e 13 della legge regionale n. 18/1994 e ss.mm.ii., ai sensi di quanto previsto dall'articolo 3, comma 14, del D.Lgs n. 502/1992 e ss.mm.ii e dalla legge regionale **10 agosto 2016, n. 11**. "Sistema integrato degli interventi e dei servizi sociali della Regione Lazio" art.52.

È attraverso tale Conferenza, composta dai sindaci dei comuni compresi nel territorio aziendale e presieduta dal sindaco del comune con maggior numero di abitanti, che le istituzioni locali, al fine di soddisfare le esigenze dei cittadini, concorrono alla definizione degli indirizzi e della programmazione delle attività sanitarie e socio-sanitarie.

### Conferenza dei servizi

Il Direttore Generale indice, di norma con cadenza annuale, la Conferenza dei Servizi (art. 14, comma 4 del d.lgs. 229/1999), con la finalità di rendere noti i dati relativi all'andamento dell'attività, allo stato di attuazione degli obiettivi, al grado di raggiungimento degli standard, con particolare riferimento allo svolgimento delle attività di tutela degli utenti. Alla Conferenza dei Servizi partecipano attivamente anche i rappresentanti delle associazioni che hanno stipulato convenzioni, o protocolli d'intesa con l'Azienda.

### Informazione, partecipazione e tutela dei cittadini

L'Azienda considera come fattore strategico la creazione di percorsi privilegiati di coinvolgimento del cittadino - utente nelle fasi di programmazione ed erogazione dei servizi sanitari, con l'obiettivo di raccogliere contributi significativi per il miglioramento continuo dei servizi resi.

Sono considerati elementi basilari di tale impegno, la comunicazione e l'ascolto del cittadino, anche attraverso la voce dei rappresentanti locali, la promozione di stili di vita e coinvolgimento nei processi decisionali.

L'Azienda si impegna ad assicurare al cittadino-utente:

- informazione e chiarezza sulle procedure di accesso ai servizi;
- comunicazione sulle scelte programmatiche che tengano conto dei nuovi bisogni dell'utenza e del
- diritto alla continuità delle cure;
- diritto di scelta dei servizi offerti e le modalità di erogazione degli stessi;
- partecipazione allo sviluppo di politiche sanitarie;
- costante verifica dell'adeguatezza delle prestazioni erogate ed il miglioramento degli standard qualitativi delle stesse.

L'Azienda, in linea con il dettato normativo, garantisce ai cittadini l'esercizio dei propri diritti in materia di: accesso agli atti, dignità di trattamento, riservatezza, informazione, consenso informato, privacy e pubblica tutela.

Tali obiettivi vengono raggiunti dalla azienda ASL Latina sviluppando le potenzialità offerte da alcuni strumenti di partecipazione, quali l'URP, la Carta dei Servizi, la Conferenza dei servizi, l'Audit civico e il Tavolo Misto Permanente di Partecipazione.

### Comitato Unico di garanzia

IL Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – è stato istituito con delibera n. 1142 del 3-11-2022. Il CUG ha funzioni propositive, consultive e di verifica su tematiche di conciliazione vita – lavoro, benessere organizzativo/lavorativo, interventi e progetti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione, molestie sessuali, morali o psicologiche nei luoghi di lavoro, interventi e progetti atti a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini e di verifica su esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, formazione del personale e sviluppo delle carriere, riorganizzazione dei servizi nell'ambito delle materie di propria competenza, progetti per servizi alla famiglia e alla persona a favore dei dipendenti, promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni.

Attraverso l'introduzione di tale organismo sarà possibile maggiormente attuare interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing.

### Rapporti con l'Università

La presenza dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" nelle strutture assistenziali dell'Azienda, è frutto di una condivisione di procedure che ne regolano i rapporti istituzionali.

Lo sviluppo della collaborazione tra Facoltà e Azienda è improntato a specifiche linee di intervento quali:

- l'impegno a concordare e definire la presenza universitaria nelle strutture della Azienda compatibile con le esigenze assistenziali, didattiche, scientifiche ed economiche delle parti;

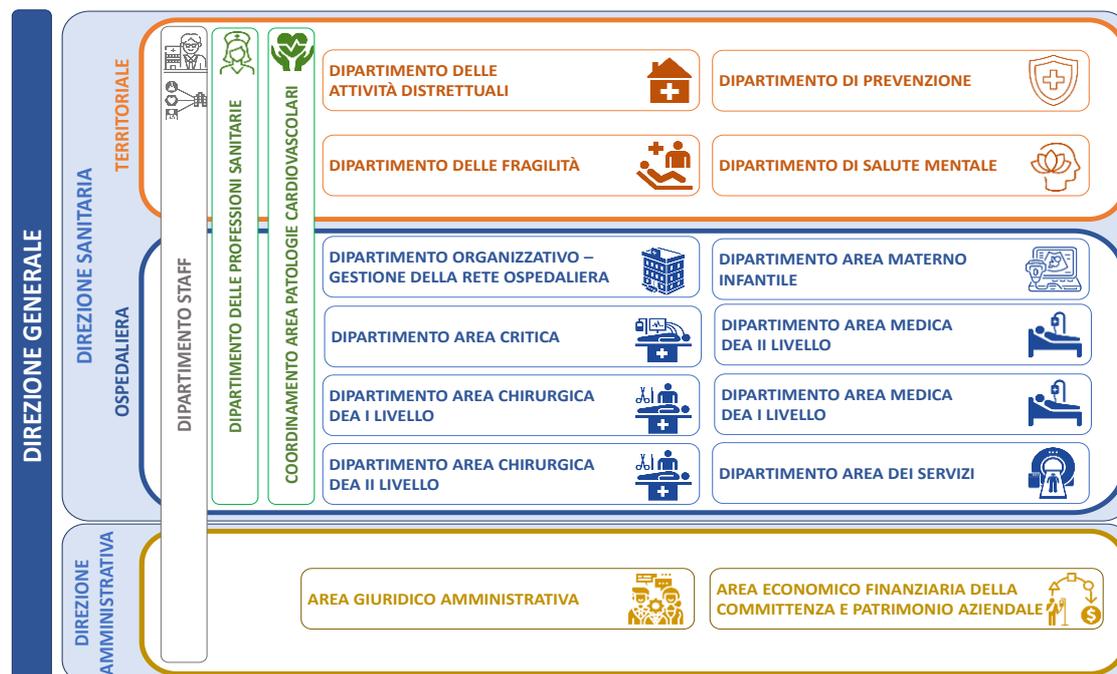
- il monitoraggio delle attività che coinvolgono la Facoltà per individuare eventuali criticità
- la definizione di procedure concordate per l'attivazione o la soppressione di strutture assistenziali.

Le unità operative a Direzione Universitaria, attivate o da attivare, fanno riferimento ai relativi Dipartimentospedalieri di afferenza per lo svolgimento delle attività clinico-assistenziali, nel rispetto della programmazione e degli obiettivi aziendali.

### Impianto organizzativo

La struttura organizzativa aziendale rappresentata nella tabella sottostante verrà specificatamente declinata nella sezione 3: Organizzazione del capitale umano

Tabella 14



### Criticità ed opportunità

L'attuazione dell'atto aziendale, l'applicazione dei regolamenti aziendali, la definizione di modelli gestionali ed organizzativi rappresentano una necessità ma, al contempo, un'opportunità di crescita e di sviluppo dell'organizzazione e del patrimonio professionale.

Nell'anno 2023 è fondamentale per l'Azienda continuare a cogliere le opportunità offerte dai programmi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, in accordo con i documenti programmatori regionali, che consentono di realizzare investimenti e riforme di enorme portata. In tale ambito, la principale sfida che sta affrontando l'Azienda riguarda la riorganizzazione territoriale con il potenziamento dell'assistenza e della rete sanitaria, anche attraverso un'attenta pianificazione dei significativi interventi di investimento da realizzare e la introduzione di processi di digitalizzazione.

L'attuazione del nuovo atto aziendale si sta rivelando una opportunità per sviluppare un governo delle risorse umane che favorisce ancor di più la valorizzazione delle singole professionalità, prevedendo anche l'implementazione del nuovo sistema degli incarichi.

La criticità di maggior rilievo è rappresentata dalla difficoltà di reperire di alcune professionalità specifiche nel mondo sanitario che impediscono la piena realizzazione dei modelli operativi di assistenza ospedaliera e territoriale pianificati.

L'adesione della Azienda alla piattaforma InPA potrebbe facilitare il reclutamento dei professionisti così da permettere il superamento di tale importante problematica.

## Programmazione Strategica

Il ciclo di programmazione aziendale, di seguito rappresentato, si compone delle seguenti fasi:

- programmazione strategica (livello strategico)
  - programmazione operativa (livello operativo)
  - monitoraggio degli obiettivi (sistema di controllo)
  - valutazione degli obiettivi
- La **programmazione strategica** è la funzione con la quale la Direzione Aziendale, nel rispetto dei principi del Piano del Servizio Sanitario Regionale e degli indirizzi regionali, definisce gli obiettivi generali aziendali e le strategie per il loro raggiungimento.
- Il processo di **programmazione operativa** e di **monitoraggio degli obiettivi** è il meccanismo attraverso il quale l'Azienda, dotandosi di strumenti di supporto tra i quali il sistema di budget, il sistema di contabilità direzionale e il sistema di reporting, procede al coinvolgimento dei dirigenti nell'assegnazione o negoziazione degli obiettivi per livello di responsabilità interna e procede al loro sistematico e periodico monitoraggio al fine di garantirne il raggiungimento, con l'attivazione di eventuali interventi correttivi.

Il sistema di budget è il sistema operativo principale della programmazione e del controllo di gestione: può essere definito come l'insieme delle regole aziendali attraverso le quali vengono articolati e pesati gli obiettivi di breve periodo con riferimento ai Dipartimenti/Aree/Coordinamenti e alla Unità Operative Complesse e Semplici Dipartimentali che vi afferiscono, nel rispetto delle responsabilità e autonomie interne, al fine del loro concreto perseguimento.

Il sistema di contabilità direzionale è lo strumento operativo mediante il quale l'Azienda misura e archivia tutti i dati, utile al fine di supportare il processo decisionale.

Il sistema di reporting rappresenta lo strumento di rappresentazione e comunicazione periodica delle misure di performance attraverso appositi report di gestione.

La fase della valutazione consente di verificare l'attività svolta e i relativi risultati conseguiti, tenendo conto degli elementi del contesto, interno ed esterno, che hanno contribuito alla completa, parziale o mancata realizzazione degli obiettivi, consentendo da ultimo la valutazione della performance dell'Azienda nel suo complesso, delle sue articolazioni organizzative oltre che del personale, nel rispetto dei vigenti CC.NN.LL., della normativa e dei Regolamenti di riferimento.

## Documenti e Linee di Indirizzo

### I documenti della programmazione sanitaria

Nella predisposizione del sistema degli obiettivi sono considerati, in particolare, i seguenti documenti della programmazione sanitaria regionale e aziendale che prevedono linee d'azione ed interventi per i quali è necessario garantire continuità in fase realizzativa

### Documenti Regionali

Tabella 15

REGIONALI
Decreto Commissario ad acta della Regione Lazio n. 81/2020 avente ad oggetto il Piano di riorganizzazione, riqualificazione, sviluppo del Servizio Sanitario Regionale (SSR) 2019 - 2021;
Piano Regionale della Prevenzione (PRP) 2021 - 2025, approvato con Deliberazione n. 970 del 21 dicembre 2021
Deliberazione Giunta Regione Lazio n. 75 del 25 febbraio 2022 avente ad oggetto "Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR) – Missione 6 - Salute componente M6C2.I Aggiornamento Tecnologico Digitale - Investimento I.I.I: Ammodernamento del parco tecnologico e digitale ospedaliero (Digitalizzazione) - Definizione del Piano regionale di digitalizzazione delle strutture ospedaliere sede di DEA di I e II livello, di cui al PNRR."
Determinazione GSA n. G04240 del 7 aprile 2022 avente ad oggetto "Indicatori 2022 sulla spesa Farmaceutica Convenzionata e Distribuzione Per Conto"

Deliberazione di Giunta Regionale n. 332 del 24 maggio 2022 avente ad oggetto “Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione 6: Salute - Componente M6C1 e M6C2 - Approvazione Piano Operativo Regionale e Schema di Contratto Istituzionale di Sviluppo (CIS)”
Deliberazione di Giunta Regionale n. 643 del 26 luglio 2022 relativa all’approvazione del documento “Linee Guida generali di programmazione degli interventi di riordino territoriale della Regione Lazio in applicazione delle attività previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dal Decreto ministeriale 23 maggio 2022, n.77”
Deliberazione Giunta Regione Lazio n. 1111 del 30 novembre 2022 avente ad oggetto: “Definizione, ai sensi dell’articolo 2, comma 3, del d.lgs. 4 agosto 2016, n. 171, dei criteri generali e delle procedure per la valutazione dell’attività e della performance dei Direttori Generali delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale e assegnazione degli obiettivi per l’anno 2022”
Determinazione n. G15959 del 18 novembre 2022 relativa alla Revisione del “Piano Regionale per la Gestione del Flusso di Ricovero e del Sovraffollamento in Pronto Soccorso” (DCA U00453/2019)

Tabella 16

<b>AZIENDALI</b>
Atto aziendale approvato con Deliberazione 541 del 16 maggio 2022 e provvedimenti di attuazione
Deliberazione n. 60 del 22 gennaio 2022 avente ad oggetto l’adozione del Piano della performance 2022 - 2024 e del Documento di Direttive 2022, che individuano gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi aziendali
Deliberazione n. 197 del 17 febbraio 2022 avente ad oggetto l’adozione del Piano annuale per la gestione del Rischio Sanitario (PARS) anno 2022
Deliberazione n. 829 del 28 luglio 2022 avente ad oggetto l’approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - P.I.A.O. 2022-2024 ASL Latina
Deliberazione n. 1385 del 31 dicembre 2021 avente ad oggetto l’adozione del Bilancio Economico di Previsione per l’esercizio 2022
Deliberazione n. 414 del 12 aprile 2022 riguardante l’assegnazione dei budget funzionali ai Centri di Spesa e la contestuale revisione del regolamento di Budget della Asl Latina
Deliberazione n. 836 del 29 luglio 2022 avente ad oggetto la presa d’atto della Deliberazione di Giunta Regionale n. 589 del 19/07/2022 riguardante l’approvazione del bilancio economico di previsione esercizio 2022
Deliberazione n. 1049 del 06 ottobre 2022 avente ad oggetto l’adozione del Piano strategico aziendale per l’attività chirurgica (PSAAC)
Deliberazione n. 1338 del 16 dicembre 2022 avente ad oggetto l’adozione del Piano aziendale per l’equità nella salute e nei percorsi assistenziali (PAE)
Deliberazione n. 1359 del 22 dicembre 2022 riguardante l’adozione del Piano Aziendale della Prevenzione (PAP) 2022-2025
Deliberazione n. 1417 del 30 dicembre 2022 riguardante l’adozione del Bilancio Economico di Previsione per l’esercizio 2023
Piano Aziendale per la Gestione del Flusso di Ricovero e del Sovraffollamento in Pronto Soccorso
Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022 - 2024 costruito in coerenza con le indicazioni regionali

### Le linee di indirizzo

A livello generale, si premette che l’individuazione di scelte per il futuro non può prescindere dalle dinamiche evolutive del sistema sanitario della provincia di Latina.

In particolare, si è evidenziata la necessaria di una implementazione di un modello di assistenza che sappiano:

- adeguarsi e modularsi correttamente alle mutate esigenze epidemiologiche ed assistenziali della popolazione,
- rafforzare grazie anche l’ammodernamento del parco tecnologico e digitale la rete ospedaliera e ricondurla alla sua specificità di luogo di cura per patologie acute e complesse,
- riconfigurare i sistemi di cura territoriali con la presa in carico integrata dei pazienti cronici con servizi di prossimità grazie anche all’ implementazione della telemedicina. Elemento, quest’ultimo, essenziale considerato che l’Azienda ASL di Latina si sviluppa su un territorio lungo 194 km, ridefinire l’offerta dei servizi grazie alla l’implementazione di percorsi integrati

Lo sviluppo di un sistema di cure orientato al paziente prevede la implementazione Percorsi Clinico assistenziali (PDTA),

quale modalità di gestione dei problemi di salute basati sulla continuità assistenziale, sulla condivisione e sulla integrazione con i percorsi di prevenzione, che vanno oltre quindi il semplice processo di cura, rappresenta uno dei pilastri della riprogettazione assistenziale volti a garantire efficacia, efficienza e appropriatezza e integrazione tra i vari professionisti. Nel disegno strategico aziendale viene riservato un ruolo centrale alla Prevenzione che permette di disincentivare comportamenti e stili di vita a rischio, promuovere stili di vita sani fin dalla più tenera età, nonché attivare meccanismi di prevenzione negli ambienti di vita e lavorativi.

La proposta di riorganizzazione dei servizi territoriali definita nell'ambito del PNRR, così come delineata dal D.M. 77/2022, in coerenza con il disegno che la ASL di Latina ha già intrapreso negli ultimi anni, prevede la costruzione di un sistema territoriale integrato, che coniughi le esigenze sanitarie con quelle socioassistenziali e con le altre funzioni fondamentali che incidono sulle condizioni di fragilità e inclusione come l'istruzione, il lavoro, la condizione abitativa.

## **Misurazione e Valutazione della Performance**

Il vigente Regolamento sulla misurazione e valutazione della performance annuale del personale dirigente e del comparto della ASL di Latina è stato approvato con deliberazione n. 17 del 12.01.2018.

Sulla base delle evidenze emerse negli anni di applicazione, nel corso dell'anno 2022 si è proceduto a predisporre una versione aggiornata e rivista dello stesso, con l'obiettivo di semplificare e razionalizzare alcune fasi procedurali. Su tale versione del Regolamento, nel corso del 2022 è stato acquisito il parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione, vincolante ai sensi dell'art. 7 comma 1 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. ai fini dell'adozione e dell'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance da parte delle amministrazioni pubbliche. Il confronto con le organizzazioni sindacali previsto nei vigenti CC.NN.LL. del comparto e della dirigenza è stato attivato ed il relativo iter è in fase di conclusione.

Pertanto, è presumibile che il Regolamento aggiornato venga adottato a partire dall'anno 2023.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce la struttura di riferimento per il ciclo di gestione della performance della ASL di Latina, definendone i principi, le modalità di svolgimento, la tempistica, gli attori e gli strumenti. Come già previsto dal D.Lgs 150/09 modificato dal D.Lgs 74/2017, la performance assume il significato di contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che il soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Il tema della misurazione e valutazione delle performance, oltre ad avere una rilevanza sul piano normativo e contrattuale attraverso la concreta attuazione dei principi della meritocrazia e della trasparenza, riveste un ruolo imprescindibile nella gestione aziendale. La valutazione dei risultati conseguiti dalle diverse articolazioni organizzative dell'Azienda e dai singoli professionisti, infatti, è componente essenziale per avviare processi di miglioramento delle performance aziendali favorendo processi di innalzamento quali-quantitativo dei livelli di assistenza da erogare alla popolazione.

Attraverso lo sviluppo diffuso dell'attività di valutazione, l'Azienda si propone di avviare un circolo virtuoso mediante il quale ogni soggetto interessato, l'azienda stessa, l'articolazione organizzativa e il singolo professionista, entri nel merito dell'attività svolta, la ponga in discussione, identifichi i margini di miglioramento e, quindi, proceda alla loro implementazione concreta. La valutazione dei risultati, in altre parole, è una necessità aziendale ma, al contempo, un'opportunità di crescita e sviluppo dell'organizzazione e del patrimonio professionale.

Nell'Azienda ASL Latina la valutazione annuale della performance è pertanto articolata nei seguenti ambiti specifici:

- Performance Organizzativa
- Performance Individuale

La valutazione della Performance Organizzativa dell'Azienda, nel complesso e per le singole articolazioni organizzative, è strettamente collegata agli obiettivi di sistema degli obiettivi di sistema, declinati dalla programmazione regionale ed aziendale ed è resa operativa attraverso il sistema di budget aziendale.

La valutazione della Performance Individuale è finalizzata ad apprezzare sia il contributo fornito dal singolo al perseguimento degli obiettivi della o delle articolazioni organizzative di appartenenza, sia la capacità dello stesso di mantenere e/o sviluppare le conoscenze e le competenze tipiche del ruolo ricoperto.

La formalizzazione di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'Azienda assolve, quindi, ad una pluralità di scopi:

- migliorare l'efficienza del sistema di programmazione e di attuazione degli obiettivi;
- introdurre uno strumento di apprendimento organizzativo e di orientamento dei comportamenti a supporto dei processi decisionali;

- rappresentare, misurare e rendere pubblica e trasparente l'efficacia organizzativa rispetto agli obiettivi istituzionali (accountability).

Conseguentemente i processi di individuazione degli obiettivi e di misurazione dei risultati si svolgono sia a livello complessivo aziendale che di singola Unità Operativa, con risultati che si integrano con la valutazione della performance individuale, effettuata secondo le procedure ed i criteri concordati con le Organizzazioni Sindacali, anche ai fini del riconoscimento della retribuzione del risultato.

Il raggiungimento della performance complessiva dell'Azienda passa dunque attraverso la realizzazione di una complessa serie di obiettivi integrati tra loro a diversi livelli e tra loro coerenti che contribuiscono, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al perseguimento della mission aziendale.

La misurazione della performance così declinata rappresenta per l'Azienda uno strumento di governo essenziale, in cui gli orientamenti strategici di lungo periodo sono monitorati congiuntamente agli obiettivi di medio e breve periodo.

### **Ciclo della performance anno 2023**

In coerenza con la programmazione strategica sopra delineata, nella programmazione annuale l'Azienda intende realizzare interventi specifici e operativi caratterizzati da uno spiccato orientamento alla soddisfazione dei pazienti e degli utenti, mettendo in campo risorse umane ed economiche significative, anche alla luce della revisione organizzativa già avviata nel corso dell'anno 2022 con l'attuazione del nuovo Atto Aziendale approvato dalla Regione Lazio e in fase di realizzazione del 2023.

Partendo dalle linee strategiche regionali ed aziendali, rappresentate in precedenza, vengono declinati i macro obiettivi e, "a cascata" gli obiettivi operativi annuali, che saranno oggetto della negoziazione con le strutture aziendali previsto nell'ambito del ciclo di gestione della performance.

In base alle proposte ed alle istanze emergenti dal feedback negoziale e dalla costruttiva concertazione con i responsabili delle strutture/servizi, gli obiettivi proposti potranno venire ulteriormente connotati e personalizzati. Tali obiettivi saranno perseguiti da tutte le strutture titolari di budget, ciascuna nel proprio ambito di competenza.

Il percorso "a cascata" nell'attribuzione degli obiettivi operativi consente di collegare la valutazione della Performance Organizzativa alla Performance Individuale, secondo i principi di coerenza e di responsabilità.

Eventuali modifiche ed integrazioni degli obiettivi potranno, inoltre, rendersi necessarie in seguito ad approvazione regionale del Bilancio di previsione, ad assegnazione degli obiettivi ai Direttori Generali delle Aziende Sanitarie per l'anno 2023, a criticità aziendali rilevate nel periodo di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, ad altre indicazioni regionali, anche in attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, all'evoluzione della pandemia da infezione da SARS-Cov-2.

Fasi del processo:

- Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere nel corso dell'anno 2023: entro febbraio 2023
- Monitoraggio periodico della performance organizzativa ed individuale e liquidazione acconti: aprile 2023
- Rendicontazione da parte dei responsabili di struttura ai fini della misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale: entro 31 gennaio 2024
- Valutazione conclusiva e saldo liquidazione: entro giugno 2024
- Relazione sulla performance – predisposizione, validazione da parte dell'OIV e pubblicazione sul sito aziendale: entro giugno 2024

### **Linee di intervento**

La programmazione assume un ruolo fondamentale per la realizzazione degli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente. Il processo di programmazione, che si svolge nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie e tenendo conto della possibile evoluzione della gestione dell'ente, richiede il coinvolgimento dei portatori di interesse nelle forme e secondo le modalità definite da ogni ente, si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto a programmi e piani futuri riferibili alle missioni dell'ente; Le strategie di Valore Pubblico dell'ASL LATINA per l'anno 2022, con proiezione al 2023-2025, in coerenza con i documenti di programmazione delle attività ed economico-finanziaria, e in linea con il PNRR, sono volte alla realizzazione delle seguenti azioni di miglioramento:

## I. Pari opportunità ed equilibrio di genere

L'Azienda, attraverso il Piano delle Azioni Positive, che recepisce l'art. 21 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice per le pari opportunità) e la successiva Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità nonché la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04 marzo 2011 "Linee Guida sulle modalità di funzionamento del CUG", intende estendere l'ambito delle finalità e degli interventi contenuti nel presente documento alla promozione del benessere organizzativo di tutti coloro che operano al proprio interno.

Gli obiettivi del piano sono così sintetizzabili:

- Prevenzione ed eliminazione di discriminazioni – creazione di condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Azienda
- Promozione di iniziative finalizzate al benessere organizzativo/lavorativo, a tutti i livelli organizzativi dell'Azienda
- Realizzazione di politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini, delle diverse fasce d'età, del grado di abilità/disabilità all'interno dell'Azienda contemperando le necessità dell'azienda con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.
- Promozione della cultura e la medicina di genere.

In tale ottica nasce nel 2022 il **Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)** che nel 2023 tratterà progettualità atte a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione, molestie sessuali, morali o psicologiche nei luoghi di lavoro che esisteranno da una attenta analisi di contesto. Saranno, inoltre, pianificate azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, formazione del personale e sviluppo delle carriere, progetti per servizi alla famiglia e alla persona a favore dei dipendenti.

In tale quadro generale si è definita l'opportunità di intraprendere un percorso di **certificazione per la parità di genere**, attestazione riconosciuta alle aziende con politiche atte a ridurre le differenze di genere, gli squilibri di salario per parità di ruoli professionali, quelli di carriera, fino alla tutela della maternità e ad ogni altra disuguaglianza uomo – donna riscontrabile in contesti lavorativi.

Molteplici i vantaggi per le aziende che si certificano: sgravi su imposte, miglioramento dell'immagine aziendale.

Analogamente verranno realizzate le attività previste nel **Piano Aziendale "Equità nella salute e nei percorsi assistenziali 2022-2023"**, adottato con Deliberazione aziendale del 16 dicembre 2022, finalizzate a favorire maggiore equità di accesso ai percorsi di prevenzione e di cura (azioni gender oriented) ovvero indirizzate a target specifici e mirate al miglioramento delle condizioni di salute di gruppi svantaggiati (azioni equity oriented).

Anche l'ambito della **Sicurezza sul lavoro** verrà interpretato **in un'ottica di genere**, in relazione, particolarmente, nello stress lavoro – correlato attraverso sia l'attivazione di sinergie con il Medico Competente Aziendale e sia la realizzazione di eventi formativi dedicati alla gestione dello stress lavoro – correlato e alla promozione della salute.

## 2. Misure di impatto su benessere e valorizzazione risorse umane

### - **Formazione.**

Per concretizzare le strategie messe in campo dal PNRR l'Azienda prevede particolarmente percorsi formativi per l'acquisizione delle principali competenze funzionali all'attuazione del PNRR e, più in generale, per sostenere i processi di cambiamento nella prospettiva del miglioramento dei servizi all'utenza: dalla transizione amministrativa e digitale, all'utilizzo delle banche dati in un'ottica di interoperabilità per la semplificazione.

Ciò consentirà di implementare il modello di competenze aziendali già avviato nella Asl Latina con la valorizzazione delle risorse umane, benessere organizzativo e parimenti di fornire strumenti atti a gestire efficacemente il processo di transizione digitale operato in azienda.

### - **Sviluppo del nuovo sistema di incarichi**

Nel 2023 si svilupperà il nuovo sistema di incarichi, che va completamente rivisto alla luce del CCnl siglato nel 2022, che riguarda tutti i ruoli e tutto il personale del comparto sanità (ad eccezione di quello di supporto) e vede, tra l'altro la ridefinizione di:

- incarichi di posizione in favore del personale della quinta area (EQ),
- incarichi di funzione organizzativa e professionale (specialista ed esperto)

E' strategico per l'Azienda promuovere la ridefinizione del sistema d'incarichi: le tipologie di incarichi, la graduazione, i criteri di conferimento e a monte il quantum nell'ambito del nuovo Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, anche attraverso la trasposizione degli attuali incarichi ex CCNL 21.5.2018 al nuovo sistema.

Parimenti verrà dedicato un focus alla revisione del sistema degli incarichi dirigenziali.

- **Recepimento della disciplina del lavoro agile.** L'utilizzo della modalità di lavoro agile, sperimentato dall'Azienda nel corso della epidemia da Covid 19, ha offerto l'occasione per ripensare il concetto stesso di lavoro. In tale contesto, si intende promuovere nel 2023 l'utilizzo del lavoro agile adottando tutte le misure organizzative atte a migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'attività. Analogamente, tenendo conto dei principali requisiti del benessere organizzativo tra cui il rispetto dei temi di vita dei lavoratori, si presterà particolare attenzione anche all'adozione di altre modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità oraria in entrata ed uscita nel rispetto dell'orario di lavoro, del part-time, della valorizzazione delle risorse umane, della rilevazione dei bisogni del personale, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

### 3. Digitalizzazione

L'innovazione digitale gioca ormai un ruolo strategico nei processi di cambiamento alla luce delle azioni previste nel PNRR. Il livello di diffusione delle tecnologie digitali nella Asl Latina offre margini di miglioramento per un adeguamento alle linee programmatiche regionali e nazionali.

Particolarmente il processo di digitalizzazione sarà orientato a:

- informatizzazione dei processi gestionali del personale per ottimizzare l'utilizzo delle risorse
- definizione di sistemi di eHealth: cartella clinica e fascicolo sanitario elettronici, telemedicina e teleconsulto
- ottimizzazione della comunicazione multicanale al cittadino con l'obiettivo di garantire un accesso rapido trasparente e facilitato alle informazioni

E' previsto, infatti, lo sviluppo di APP e Portali volti sia a facilitare l'umanizzazione dell'accesso e del percorso nell'ambito delle strutture sede di DEA, favorendo la comunicazione e l'accesso alle informazioni sui servizi, gli spostamenti e il percorso post-dimissione del paziente in carico tenuto conto del perimetro della linea di finanziamento nell'ambito del PNRR-M6C2.

### 4. Accessibilità

La ASL di Latina, nell'ambito del piano strategico di sviluppo disegnato dalla Regione Lazio, in modo che ogni intervento e progetto abbia una finalità congruente e sia valutato e pianificato all'interno di una visione globale di sistema, e in linea con le indicazioni del PNRR, ha pianificato diversi progetti innovativi, volti all'uso diffuso delle moderne tecnologie, incluse quelle informatiche sul modello della "Connected Care" che garantiscono una migliore accessibilità alla documentazione sanitaria da parte del cittadino. La Connected Care rappresenta l'ecosistema che permette al paziente di accedere alle informazioni sanitarie attraverso piattaforme digitali integrate o interoperabili e di condividere tali informazioni con tutti gli attori coinvolti nel processo di cura.

I nuovi processi di digitalizzazione introdotti, centrati sia sull'ammmodernamento e perfezionamento dei processi interni, sia al miglioramento dei servizi rivolti al cittadino, realizzati dall'Asl di Latina nel 2022 e che dovranno essere implementati nel 2023, sono:

- ✓ Il rilascio di copie delle cartelle cliniche direttamente on-line;
- ✓ La lettera di dimissione Ospedaliera;
- ✓ Implementazione Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE) che garantisce la tracciabilità della storia clinica del cittadino in qualunque momento e in qualunque luogo egli si trovi, in totale sicurezza e rappresenta una degli asset delle linee di azione del PNRR.

Il progetto di digitalizzazione verrà presto implementato con 2 nuovi servizi fruibili dal cittadino e atti a aumentarne l'accessibilità ai servizi:

- immissione digitale, nel Fascicolo Sanitario, del **referto di Anatomia patologica** che consentirà, altresì, l'alimentazione rapida e puntuale del registro tumori della Regione Lazio;
- realizzazione della **cartella clinica ambulatoriale**: strumento strategico di gestione perché permette di alimentare il FSE con i referti di specialistica ambulatoriale e garantisce al MMG completa accessibilità in tempo reale ai dati degli assistiti, nel rispetto della normativa della privacy.

Per quanto concerne la piena accessibilità fisica ai servizi a seguito di ricognizione sono stati individuati gli interventi necessari e mirati all'abbattimento delle barriere architettoniche che verranno intrapresi nel 2023.

E' stato, altresì, realizzato un piano di revisione e rinnovo dell'attuale cartellonistica. A tale riguardo, nel 2023 si stanno progettando nuove strategie di Wayfinding che prevedono l'introduzione di tecnologia digitale per l'orientamento e la mappatura dei servizi.

## 5. Comunicazione

Comunicare è esigenza fondamentale per il settore della salute e della cura Rafforza la reputazione dell'ente attraverso una efficace pianificazione di strumenti informativi multicanali potenziati dalla introduzione di tecnologie digitali.

Comprendere le necessità dei cittadini-clienti è, quindi, una priorità che le Aziende non possono trascurare. Per cui una corretta e adeguata misurazione della soddisfazione del cittadino costituisce un imprescindibile punto di partenza per una sempre più efficace e efficiente erogazione dei servizi pubblici. Fulcro di tale approccio diventa il sistema Customer Satisfaction intesa come la "percezione soggettiva del cliente derivante dalla capacità del servizio ricevuto di appagare le sue aspettative relativamente alla soluzione dei problemi di salute. La struttura di comunicazione aziendale dell'ASL Latina nell'ottica di un effettivo miglioramento della qualità percepita nel 2023 avvierà un sistema di digitalizzazione delle indagini di customer e parallelamente la possibilità di effettuare segnalazioni attraverso una specifica piattaforma digitale (URP evoluto)

Sempre nell'ottica di un maggiore trasparenza, facilità di accesso e fruizione delle informazioni sui servizi e al fine di adempiere al dettato normativo (direttiva europea 2019/882 European Accessibility Act -EAA), il sito web istituzionale sarà reso conforme agli standard WCAG 2.1 mediante dei tool per amplificare l'accessibilità anche per il target della disabilità. La creazione di un **Portale vocale consentirà** la navigazione e l'accesso alle informazioni e ai servizi presenti nel sito web senza dover utilizzare un personal computer, ma attraverso il telefono così da favorire l'accessibilità non solo ad utenti disabili ma anche a coloro che non dispongono di strumenti informatici.

L'introduzione del software CMS (Web Content Management System) che permette, inoltre, la completa gestione di contenuti destinati al web, e consente di gestire contenuti scritti in più lingue, consentendo non solo il rapido passaggio tra le diverse lingue dei contenuti scritti, ma anche, eventualmente la traduzione di tutta l'interfaccia del sito.

## 6. Prevenzione

Per quanto riguarda la prevenzione delle patologie croniche o infettive, l'obiettivo da perseguire è quello favorire di un innovativo approccio multidisciplinare, attraverso l'adozione di interventi integrati tra Dipartimento di prevenzione, altre strutture aziendali, istituzioni, parti sociali, con un ampio spettro di interventi miranti a:

- prevenire l'insorgenza della patologia stessa;
- assicurare la precoce presa in carico dei soggetti a rischio o ancora allo stadio iniziale, per bloccarne o rallentarne la progressione/diffusione;
- effettuare i necessari screening oncologici;
- prevenire le complicanze nelle persone già malate.

I focus sui quali sarà articolata la strategia di prevenzione dell'Azienda saranno rappresentati da

- campagna di vaccinazioni
- screening oncologici, HCV, HIV, HPV.
- campagne di prevenzione sugli stili di vita e per il contrasto delle più diffuse patologie infettive
- prevenzione diffusa che rappresenterà uno snodo determinante nella costruzione di percorsi diagnostico

terapeutico assistenziale

In relazione alla pandemia da infezione da SARS-Cov-2 in continuità con le iniziative poste in essere che hanno, altresì, previsto l'introduzione di qualificati e nuovi modelli organizzativi di presa in carico e continuità assistenziale, che verranno applicati anche in differenti contesti, nel corso dell'anno 2023, terminata la fase emergenziale, forti dell'esperienza maturata nell'ultimo triennio, si proseguirà lungo il percorso già delineato attraverso il coinvolgimento multiprofessionale e multidisciplinare del personale e la gestione organizzata e flessibile delle risorse disponibili.

Le attività di screening oncologico che presentano ancora delle criticità nel loro pieno sviluppo e adesione da parte della popolazione saranno potenziate nel 2023 anche mediante l'attivazione di Open Day dedicati in sedi più disagiate del territorio quali le isole di Ponza e Ventotene.

## **7. Rafforzamento dei servizi territoriali, integrazione ospedale territorio**

La proposta di riorganizzazione dei servizi territoriali va letta nel disegno più ampio che la ASL di Latina ha intrapreso negli ultimi anni ragionando sull'esigenza di un modello di servizio che sappia adeguarsi e modularsi correttamente alle mutate esigenze epidemiologiche ed assistenziali della popolazione, secondo una logica di prossimità e di integrazione degli interventi, con forte potenziamento del territorio e delle realtà di confine che rappresentano il punto di incontro tra ospedale - territorio, territorio - territorio e ospedale - ospedale.

In particolare, le linee di azione che verranno perseguite nel 2023 sono le seguenti:

- Implementazione di modello di servizio per la presa in carico e la continuità assistenziale dei pazienti cronici e fragili
- Sviluppo dell'integrazione ospedale - territorio e dell'integrazione socio-sanitaria, con particolare attenzione alla persona anziana/disabile presso la propria abitazione, promuovendo alleanze e sinergie con i diversi soggetti operanti in campo sanitario, sociale, assistenziale, culturale, formativo e di tutela ambientale
- Potenziamento e miglioramento appropriatezza dell'assistenza domiciliare - RSA - cure palliative
- Potenziamento e miglioramento appropriatezza dell'assistenza riabilitativa e protesica
- Interventi per riduzione tempi d'attesa delle prestazioni ambulatoriali
- Attività previste nel PNRR, riguardanti la realizzazione di reti di prossimità, di strutture e presidi territoriali come Case di Comunità e Ospedali di Comunità, l'integrazione con tutti i servizi socio-sanitari attraverso l'istituzione delle Centrali Operative Territoriali (COT), l'ammodernamento e il rafforzamento delle dotazioni e dell'infrastruttura tecnologiche
- l'utilizzazione della telemedicina anche al fine di superare la frammentazione e la mancanza di omogeneità di servizi offerti sul territorio e a sostegno dell'assistenza domiciliare.
- Maggior coinvolgimento dei medici di Medicina Generale e Pediatri di Libera Scelta nei programmi aziendali (PDTA, gestione territoriale COVID, appropriatezza prescrittiva ecc.) tramite l'attività dei Direttori di Distretto, lo sviluppo delle attività/ruolo dei relativi Comitati aziendali;
- Più ampio sviluppo di reti di collaborazione con il Terzo settore utilizzando gli strumenti di cui al D.lgs 117/17 così come definiti e previsti con la Deliberazione 1257/19;

## **8. Riqualificazione e rafforzamento della rete ospedaliera**

Si proseguirà il percorso, già avviato di potenziamento della rete ospedaliera, ricondotta alla sua specificità di luogo di cura per patologie acute e complesse, attraverso l'adozione di modalità organizzative di offerta dei servizi ospedalieri coerenti con l'evolversi della domanda e del bisogno, al fine di garantire una più efficace e concreta tutela della salute dei cittadini.

Nel corso dell'anno 2022 per sono state realizzate opere strutturali, che vanno ad aggiungersi a quelle previste attraverso lo stanziamento dei fondi PNRR, per rafforzare i presidi di urgenza:

- DEA II: realizzazione di servizi e strutture riqualificate grazie ad interventi strutturali, realizzazione di una nuova struttura con 17 posti letto afferenti all'Area Medica Multidisciplinare sita al 5° piano del Presidio ospedaliero, e ulteriori 10 posti letto riservati alla Patologia Neonatale del 3° piano, che andranno a completare l'Area Perinatale

composta da 8 posti intensivi della TIN, due interventi di ampliamento del Pronto Soccorso: il primo ha riguardato l'Area Pediatrica, con la dotazione di posti letto tecnici di osservazione, il secondo ha visto la realizzazione di Area multifunzionale dotata di impianto d'aria che garantisce la gestione di pazienti Covid-19, con ulteriori 4 posti letto riservati ai pazienti dializzati, realizzazione Piastra ambulatoriale e efficientamento del servizio CUP, ristrutturazione centro cottura, dotazione di attrezzature ( es. Monitor Multiparametrici presso OBI).

- Ospedale di Formia: realizzazione di servizi e strutture riqualificate grazie ad interventi strutturali, realizzazione Tensostuttura esterna per umanizzazione percorsi di cura, ampliamento CUP.
- Ospedale di Fondi: realizzazione di servizi e strutture riqualificate grazie ad interventi strutturali, Potenziamento rete cardiologica, realizzazione Stanza Codice rosa.
- Ospedale di Terracina: realizzazione di servizi e strutture riqualificate, realizzazione Stanza Codice rosa.

Si procederà durante il 2023, all'implementazione delle ulteriori e seguenti linee di intervento:

- Decongestionamento dei Pronto soccorso
- Miglioramento della gestione del rischio clinico
- Ruolo dei Presidi nelle reti regionali emergenza e tempo dipendenti
- Integrazione tra le strutture ospedaliere aziendali
- Sinergia con le altre strutture del territorio, con i servizi/centrali di continuità ospedale - territorio, con i servizi di prevenzione e collaborazione con le strutture private accreditate
- Riduzione dei tempi di attesa per le prestazioni critiche
- Implementazione della telemedicina, con particolare attenzione alle persone anziani/disabili
- Implementazione di percorsi aziendali
- Potenziamento dell'appropriatezza prescrittiva e della ricetta dematerializzata
- Orientamento delle prestazioni specialistiche ospedaliere verso l'alta diagnostica
- Incremento della produzione ospedaliera
- Riduzione della mobilità passiva
- Efficientamento della gestione dei Presidi Ospedalieri

#### IL NUOVO OSPEDALE DI LATINA

Il Nuovo Ospedale di Latina, con investimento di circa 300 milioni di euro fra Ministero della Salute, Ministero dell'Economia e Regione Lazio, potrà contare su 536 posti letto, per una superficie totale di 70 mila metri quadri. Sarà suddiviso per aree funzionali, su tre piani.

Le aree funzionali saranno: la Diagnostica per immagini, il Blocco operativo, Diagnosi e Cura, Area critica-Emergenza-Urgenza, Materno-infantile, Punto nascita, Area Chirurgica, Area Medica, Degenza Detenuti, Area Diurna.

I posti letto, nel dettaglio, saranno: 424 per la degenza ordinaria, 16 per la degenza psichiatrica, 4 per la degenza dei detenuti, 24 day hospital, 22 day surgery e 46 posti di terapia intensiva.

La costruzione del nuovo Ospedale contribuirà ad ampliare la rete dei servizi del Sistema sanitario regionale e avrà un notevole impatto sul territorio della Città di Latina e per l'intera provincia, garantendo la prossimità dei servizi e la qualità della degenza per i cittadini.



### IL NUOVO OSPEDALE DEL GOLFO

L'Ospedale del Golfo è una struttura poli-specialistica, strutturata in tre padiglioni dotati di entrate separate per emergenza, area materno-infantile, e area per infettivi, presenterà percorsi differenziati per degenza e visitatori. Nei padiglioni saranno situati 20 reparti che potranno accogliere oltre 250 posti letto, e 18 posti in rianimazione, estendibili a 80 in caso di emergenza. Sorgerà su un'area di oltre 50 mila metri quadri: 1.400 metri saranno dedicati al pronto soccorso, 1.530 per l'Intensivo e la Rianimazione, 930 per la Medicina d'urgenza, 770 per la Psichiatria, 1.015 per la Chirurgia ambulatoriale, 1.125 per l'area operatoria con 5 sale dedicate. Nei restanti 48 mila metri quadrati gli altri servizi, day hospital e day week, degenze per i reparti, studi medici e laboratori. Si tratta di una struttura con un livello di assistenza medio-alta, caratterizzata da un'elevata capacità di prestazioni, che coniuga alta tecnologia e compatibilità ambientale. L'Area individuata, presso l'ex Enaoli nel quadrante meridionale del Comune di Formia, in località Maranola, diventerà parte del tessuto civile dell'intera area metropolitana, in grado di assicurare un elevato standard di erogazione di servizi ai pazienti assistiti e strutture adeguate a garantire un ambiente di lavoro confortevole.

In data 10 gennaio 2023 è stato approvato lo schema d'intesa tra l'Inail, la Regione Lazio e l'Asl Latina per la costruzione nuovo ospedale del Golfo. La Regione Lazio, da parte sua, si è impegnata a cedere all'Inail terreni ed annesso fabbricato destinati alla costruzione del nuovo ospedale. Una volta terminati i lavori e collaudati gli impianti tecnologici, fotovoltaici e l'impianto di cogenerazione, l'Inail e l'Asl Latina stipuleranno il contratto di locazione definitivo dell'opera e, contestualmente, la Asl la prenderà in consegna.



## **9. Linee di attività correlate al PNRR – Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza –**

Le linee di intervento finora descritte verranno realizzate anche grazie ai finanziamenti previsti dal PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) per il miglioramento e lo sviluppo della sanità regionale. Gli investimenti programmati mirano a rendere più efficiente la risposta dei servizi alle esigenze dei cittadini

In particolare per la ASL di Latina sono stati pianificati i seguenti investimenti PNRR e da piano nazionale investimenti complementari al PnRR contenuti nei sottoelencati documenti regionali e aziendali:

- **Deliberazione di Giunta Regionale n. 581 del 19.07.2022**, avente ad oggetto 'Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR) e Piano Nazionale Complementare (PNC) – Missione 6 Salute – Componente M6C1 e M6C2 – DGR 332 del 24/05/2022 – Assegnazione delle risorse finalizzate all'attuazione degli interventi previsti nel Piano Operativo della Regione Lazio di cui alla DGR 332/2022, approva il quadro riepilogativo dei finanziamenti totali, distinti per soggetto attuatore e soggetti attuatori delegati e procede ad assegnare sulla base della precedente Deliberazione di Giunta Regionale n. 332/2022 le risorse necessarie al fine dell'esecuzione del PNRR.
- **Deliberazione del DG n. 961 del 15.09.2022** si è preso atto della Deliberazione di Giunta Regionale n. 581 del 19.07.2022 e del finanziamento accordato alla ASL di Latina **per un totale complessivo di € 43.291.650,17**.

In data **14.12.2022**, la Regione Lazio ha trasmesso il Decreto RGS 160/2022 di approvazione delle domande di accesso al fondo ex art. 26 DL 50/2022; nell'allegato I del suddetto Decreto sono contenuti gli interventi, suddivisi per ambito, fra cui quelli della ASL Latina per i quali sono state assegnate le risorse del Fondo per l'avvio delle opere attualmente in corso:

Tabella 17

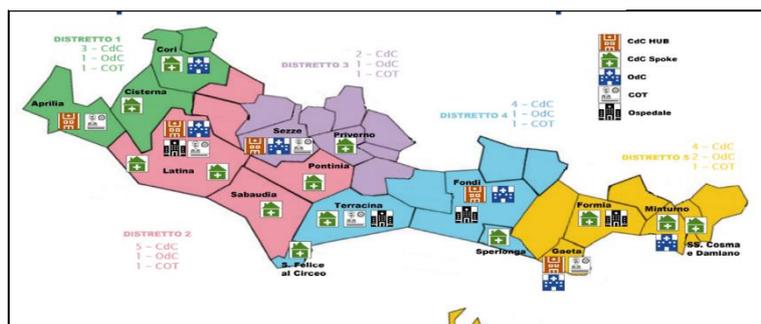
Denominazione stabilimento	Riparto risorse	Contributo Concesso
CDC SPERLONGA 3 - Sperlonga - Via Roma 60	1.632.117,00	198.000,00
CDC SAN FELICE CIRCEO 2 - San Felice al Circeo - Via Raffaele Pisaliti 186	1.632.117,00	198.000,00
CDC TERRACINA 1 - Terracina - Via San Francesco snc	1.632.117,00	198.000,00
CDC LATINA - Latina - Via Cesare Battisti snc	1.632.117,00	198.000,00
CDC CISTERNA DI LATINA 2 - Cisterna di Latina - Viale Adriatico snc	1.632.117,00	198.000,00
CDC FORMIA 2 - Via Santa Maria La Noce 18	1.130.016,00	146.000,00
CDC APRILIA - Aprilia - Via Giustiniano SNC	814.716,00	8.160,00
CDC BORGIO SABOTINO 3 - Borgo Sabotino - Strada Foce Verde snc	855.821,00	106.000,00
CDC LATINA SCALO 2 - Latina Scalo - Via della Stazione snc	976.147,00	123.600,00
CDC MINTURNO 1 - Minturno - Via degli Eroi snc	832.117,00	84.800,00
CDC SABAUDIA 4 - Sabaudia - Via Conte Verde snc	1.103.589,00	125.000,00
CDC PONTINIA 5 - Pontinia - Via Fratelli Bandiera snc	970.016,00	122.800,00
CDC SAN COSMA E DAMIANO 3 - San Cosma e Damiano - Via Risorgimento snc	908.478,00	122.000,00
CDC GAETA - Gaeta - Salita Cappuccini snc	1.032.117,00	114.000,00
CDC SEZZE - Sezze - Via San Bartolomeo s.n.c.	1.573.416,00	192.000,00
ODC Cori - Via Marconi 1	2.602.216,00	322.000,00
ODC Gaeta - Salita Cappuccini	2.411.525,00	296.000,00
ODC Minturno - Via degli Eroi snc	2.530.707,00	312.000,00
ODC Sezze - Via San Bartolomeo snc	2.627.889,00	328.000,00
S.M. Goretti - Via Lucia Scaravelli - Edificio A	3.935.000,00	527.000,00
	<b>32.464.355,00</b>	<b>3.919.360,00</b>

Sono, infatti, previsti:

## - **29 Interventi strutturali,**

di cui: 18 Case di Comunità, 5 Centrali operative territoriali e 6 Ospedali di comunità

Tabella 18



- **Interventi di manutenzione investimenti sul patrimonio immobiliare dell'ASL Latina:**
  - Interventi di manutenzione straordinaria per l'adeguamento e messa a norma edile ed impiantistica dei reparti e dei servizi del P.O. Latina Nord - S. Maria Goretti di Latina “(Ex art. 20 Legge 67/88 – III Fase - Scheda n. 54 DGR 861/2017)  
**Totale finanziamento: €. 2'633'210,00.** Stato: **Lavori in corso**
  - “Interventi di manutenzione straordinaria per l'adeguamento e messa a norma dei reparti e dei servizi afferenti la rete perinatale dei P.O. S. Maria Goretti di Latina, S. Giovanni di Dio di Fondi e Dono Svizzero di Formia della ASL LT. (Ex art. 20 Legge 67/88 – III Fase - Scheda n. 55 DGR 861/2017)  
**Totale finanziamento: €. 2'940'000,00** Stato: **Lavori in corso.**
  - “Interventi di manutenzione straordinaria per l'adeguamento e messa a norma antincendio dei Presidi di proprietà della ASL LT” (Ex art. 20 Legge 67/88 – III Fase - Scheda n 56 DGR 861/2017)  
**Totale finanziamento: €. 3'033'610,00.** Stato: **Lavori in corso**
  - Interventi di manutenzione straordinaria e messa a norma edile ed impiantistica dei reparti e dei servizi del P.O. Goretti di Latina reparti UTIC/Cardiologia/Lab.Analisi“(Programma straordinario investimenti in sanità ex art. 20 Legge 67/88 – III Fase - Scheda n. 54- DGR 861/2017 “)  
**Totale finanziamento: €. 2'633'210,00.** In particolare L'intervento oggetto del finanziamento è relativo ai lavori di adeguamento edile ed impiantistico dei servizi di:
    - ✓ Laboratorio Analisi con demolizione e riarticolazione degli spazi, adeguamento impiantistico, strutturale ed installazione degli impianti tecnologici Corelab;
    - ✓ Nuovo reparto UTIC ed Emodinamica adeguamento impiantistico, tecnologico e strutturale di degenze e servizi igienici, adeguamento controsoffitti e impianto condizionamento;
    - ✓ Nuova area degenza Cardiologica adeguamento impiantistico, tecnologico e strutturale di degenze e servizi igienici, adeguamento controsoffitti e impianto condizionamento;
- **19 Interventi tecnologici.** di cui 3 Tomografi Computerizzati; 4 Gamma Camera; 2 Mammografi con tomosintesi; 9 Angiografi fissi e mobili; 23 Ecotomografi Multidisciplinari e 8 Telecomandati digitali per esami di pronto soccorso.

Lo stato di attuazione degli interventi destinati al rinnovo delle apparecchiature, che prevede l'acquisizione di beni a valere sui diversi Finanziamenti per PNRR. La ASL di Latina ha deciso di indirizzare le risorse individuate, all'ammodernamento tecnologico dei percorsi assistenziali dei propri Presidi Ospedalieri e Territoriali. In base ad un'analisi delle carenze tecnologiche sparse sull'intero territorio, si è deciso di procedere ad un aggiornamento delle diagnostiche per immagini di base, cercando di migliorare le condizioni di obsolescenza tecnologica in cui vertono alcuni servizi. L'investimento, quindi, ha come obiettivo il miglioramento qualitativo della dotazione strumentale e la migliore razionalizzazione delle risorse sul territorio.

*Strumentazioni diagnostiche a emissione raggi X*

Tabella 19

Finanziamento	Descrizione fornitura	Totale
<b>DGR 861 scheda 53</b>	3 apparecchi radiologici	550.220,00 €
	3 portatili per grafia	220.748,89 €
	Diagnostica multifunzione digitale	549.000,00 €
<b>Totale</b>		<b>1.319.968,89 €</b>

*Arredi e attrezzature*

Tabella 20

Finanziamento	Descrizione fornitura	Totale
<b>DGR 86 I scheda 54</b>	Arredi attrezzature - 8 LETTI TI PER UTIC LT	122.000,00 €
<b>DGR 86 I scheda 54 Totale</b>		<b>122.000,00 €</b>
<b>DGR 86 I scheda 55</b>	1 Apparecchio per anestesia	40.260,00 €
	1 Lampada scialitica a tre bracci (due lampade + monitor)	44.459,55 €
	1 Aspiratore chirurgico a due vasi	1.220,00 €
	1 Tavolo Operatorio	109.800,00 €
	2 Ecografo	128.100,00 €
	2 isola neonatale	41.480,00 €
	2 Lampada scialitica a due bracci	73.200,00 €
	2 Letto post parto a 3 snodo e 4 sezioni	12.200,00 €
	2 Letto/Poltrone da parto	97.600,00 €
	2 Testaletto per terapia subintensiva	4.880,00 €
	arredi	60.024,00 €
<b>Totale</b>		<b>613.223,55 €</b>

Attrezzature, strumenti digitali e arredi destinati al Servizio di procreazione Medicalmente Assistita – Sede Latina

Tabella 21

Finanziamento	Descrizione fornitura	Totale
<b>DCA U0001/2019</b>	Aggiornamento Software /hardware per analisi motilità nemaspermica + telecamera	31.415,00 €
	Aggiornamento Software per micromanipolazione automatica + telecamera (Leica-2013) Leica AM6000 s/n 340719	2.256,12 €
	Aggiornamento Software per micromanipolazione automatica + telecamera (Nikon-2003)	1.586,00 €
	analizzatore di gas (Gas analyzer CO2 O2)	2.753,30 €
	Autorespiratore + contenitore murale (kit d'emergenza)	1.586,00 €
	Campana di vetro per cellule per workstation	388,88 €
	Carrelli con ruote per criocontenitore da 34L	390,40 €
	Contenitori criogenici da 34 L + arredo interno	2.928,00 €
	Ecografo con sonda vaginale 3D con ecoguida e addominale e sonda lineare	130.989,31 €
	Incubatore a miscela di CO2/O2controllato	10.980,00 €
	Incubatore per cellule a pozzetto CO2 /O2 controllato	21.386,60 €
	Indicatore di misurazione di temperatura (termometro con sonda)	2.635,20 €
	Paravento mobile	1.586,00 €
	Pompa a vuoto aspirazione liquido seminale	366,00 €
	Sistema di tracciabilità RI witnessing	29.280,00 €
	sonde termometriche (T,CO2,O2) e 1 trasmettitore per supporto incubatore	732,00 €
	Sonde termometriche per contenitori criogenici	183,00 €
	Telecamera + monitor per cappa workstation	2.806,00 €

<b>Totale</b>		<b>244.247,81 €</b>
---------------	--	---------------------

Attrezzature consultori, programmi di screening

Tabella 22

Finanziamento	Descrizione fornitura	Totale
<b>DGR 378</b>	2 COLONSCOPI HD	61.000,00 €
<b>Totale</b>		<b>61.000,00 €</b>

Attrezzature – Casa della Salute di Aprilia

Tabella 23

Finanziamento	Descrizione fornitura	Totale
<b>DGR 68</b>	I OCT Aprilia	42.700,00 €
	I Pachimetro Aprilia	4.880,00 €
	I Tonometro Aprilia	4.880,00 €
<b>Totale</b>		<b>52.460,00 €</b>

Acceleratore Lineare – P.O. Santa Maria Goretti

Tabella 24

Finanziamento	Descrizione fornitura	Totale
<b>DGR 779</b>	Implementazione CB CT Acceleratore Lineare	378.200,00 €
<b>Totale</b>		<b>378.200,00 €</b>

Mammografi per abbattimento liste di attesa

Tabella 25

Finanziamento	Descrizione fornitura	Totale
<b>DGR 911</b>	Mammografo con tomosintesi	149.145,00 €
<b>Totale</b>		<b>149.145,00 €</b>

#### - Investimenti Digital health technologies

Sono previsti inoltre importanti investimenti per la digitalizzazione sanitaria a tutto vantaggio della performance organizzativa e della qualità dell'offerta sanitaria.

Digitalizzazione DEA

Tabella 26

Presidio Ospedaliero	Class. struttura	Categoria	Riparto risorse
Latina	DEA II	<b>Upgrade hardware per data center</b>	346.217,37
Latina	DEA II	<b>Cartella informatizzata/Fascicolo sanitario elettronico/Dossier sanitario elettronico</b>	1.784.115,24

Latina	DEA II	<b>Sistemi di implementazione telemedicina</b>	600.957,68
Formia	DEA I	<b>Upgrade hardware per data center</b>	140.733,39
Formia	DEA I	<b>Cartella informatizzata/Fascicolo sanitario elettronico/Dossier sanitario elettronico</b>	725.222,40
Formia	DEA I	<b>Sistemi infrastrutturali per Business Continuity, Disaster Recovery e Cloud</b>	445.655,76

Tabella 27

<b>Presidio Ospedaliero</b>	<b>Classif. Struttura [Dea II / Dea I]</b>	<b>Categoria</b>	<b>Riparto Risorse</b>	<b>Quota Sistemi Informativi Clinico-Assistenziali Servizi di Supporto</b>	<b>Riparto Risorse</b>	<b>Totale Riparto</b>
Latina	DEA II	<b>Postazioni</b>	<b>1.040.611,63</b>	<b>86.502,79</b>	<b>600.000,00</b>	<b>3.278.205,87</b>
Formia	DEA I	<b>Postazioni</b>	<b>407.954,99</b>	<b>50.204,11</b>	<b>250.000,00</b>	
Latina	DEA II	<b>Sviluppo app</b>	<b>625.715,59</b>		<b>420.000,00</b>	
Formia	DEA I	<b>Sviluppo app</b>	<b>253.053,60</b>		<b>150.000,00</b>	
Latina	DEA II	<b>Cablaggio/Lavori</b>	<b>109.800,00</b>		<b>109.800,00</b>	
Formia	DEA I	<b>Cablaggio/Lavori</b>	<b>97.600,00</b>		<b>97.600,00</b>	
Latina	DEA II	<b>Licenze software e hardware tecnologie della categoria POSTAZIONI</b>	<b>308.730,48</b>		<b>308.730,48</b>	
Formia	DEA I	<b>Licenze software e hardware da acquistare tecnologie della categoria POSTAZIONI</b>	<b>125.495,40</b>		<b>125.495,40</b>	
Latina	DEA II	<b>Servizi di sviluppo dell'interoperabilità</b>	<b>309.244,18</b>		<b>1.216.579,99</b>	

*Digitalizzazione delle Cure Territoriali*

- Telemedicina e implementazione tecnologica COT: Determina regionale n. G18566 del 23.12.2022 su ASL Latina.

Tabella 28

COT	Class. struttura	Categoria	Riparto risorse
ASL Latina	COT Territoriali	<b>Interconnessione aziendale ed ecosistema digitale delle cure territoriali</b>	369.235,00

### **Direttive anno 2023**

Come accaduto anche negli anni precedenti, potrà verificarsi la rimodulazione delle presenti direttive durante l'esercizio in corso delle attività programmate. Eventuali modifiche ed integrazioni potranno, inoltre, rendersi necessarie in seguito a criticità aziendali rilevate nel periodo di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, ad altre indicazioni regionali, anche in attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

In ordine a quanto rappresentato nella programmazione triennale, nella programmazione annuale l'Azienda intende realizzare interventi specifici e operativi che impegneranno risorse umane ed economiche nella gestione dello stato emergenziale in cui l'Azienda si trova ad operare, già a partire dal primo trimestre 2022, e nella prosecuzione del Piano Regionale vaccinazione anti Covid-19.

Al contempo, l'Azienda nel corso del 2023 intende dare forte impulso all'azione di revisione organizzativa già avviata nel corso dell'anno 2021, anche al fine di dare attuazione a quanto previsto nel nuovo Atto Aziendale approvato con *Determinazione Regione Lazio del 19 Maggio 2022, n. G06270*.

Partendo quindi dalle linee strategiche regionali ed aziendali, rappresentate in precedenza, vengono di seguito riportati gli obiettivi operativi annuali, oggetto della negoziazione con le strutture aziendali previsto nell'ambito del ciclo di gestione della performance. In base alle proposte ed alle istanze emergenti dal feedback negoziale, gli obiettivi proposti potranno venire ulteriormente connotati e personalizzati. Tali obiettivi saranno perseguiti da tutte le strutture titolari di budget, ciascuna nel proprio ambito di competenza.

#### Fasi del processo:

- Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere nel corso dell'anno 2023: effettuata entro marzo 2023
- Monitoraggio periodico della performance organizzativa ed individuale e liquidazione acconti: in corso di esercizio
- Rendicontazione da parte dei responsabili di struttura ai fini della misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale: entro 31 gennaio 2024
- Valutazione conclusiva e saldo liquidazione: entro giugno 2024

### **Pianificazione Obiettivi 2023**

Vengono individuati gli obiettivi che l'Azienda intende perseguire nell'anno 2023 al fine di soddisfare i bisogni di salute della collettività (Tab. 30)

## **2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza**

### **Introduzione**

Il presente documento, denominato **RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**, sostituisce il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in ossequio all'articolo 6 del Decreto Legge n. 80 del 2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 che introduce quale strumento di programmazione

aziendale Il Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO) che assorbe e sostituisce il Piano delle performance, il Piano operativo del lavoro agile, il Piano triennale dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni positive per la parità di genere e lo stesso Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Quest'ultimo, rinominato **RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**, rappresenta una sottosezione della Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione e si prefigge l'obiettivo di programmare, per il triennio 2023- 2025, delle attività e delle azioni individuate al fine di prevenire fenomeni corruttivi all'interno dell'ASL Latina sulla base degli obiettivi strategici in materia, definiti dall'organo di indirizzo. È redatto conformemente al dettato normativo della Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (cd. legge anticorruzione) e alla disciplina derivata, e nel rispetto del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA) - quale atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza - adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019. Le azioni finalizzate alla compiuta realizzazione della trasparenza dell'attività amministrativa sono definite in base a quanto previsto dal D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" ss.mm.ii. (indicato anche come decreto "trasparenza"), sono descritte in una apposita Sezione.

La struttura del documento fa riferimento a quanto espresso nel decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 e in linea con il PIANO ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA approvato dall'ANAC nella seduta del 17 gennaio 2023.

L'inserimento nel PIAO dello stesso permette di garantire il raccordo con tutti gli altri strumenti di programmazione aziendale e, in particolare, con il Piano della Performance (PP) e col Piano della Formazione, in un'ottica di reale integrazione del processo di prevenzione nell'ambito della complessiva strategia aziendale con lo scopo di individuare le misure atte a prevenire ogni possibile episodio corruttivo all'interno dei propri uffici e servizi e di identificare gli attori di tale attività di prevenzione, cui spetterà il compito di monitorare i processi più "sensibili" e maggiormente esposti a rischio di comportamenti illeciti.

Le misure previste sono di seguito elencate:

- Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici
- Adozione di misure per la tutela del whistleblower
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive
- Organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C.
- Dichiarazione pubblica di interessi dei professionisti del S.S.N.

## Quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione

Tabella 29

RIFERIMENTI NORMATIVI E ATTI DI INDIRIZZO	OGGETTO
D.Lgs. 190/2012	"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".
D.Lgs. n. 235/2012	"Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della Legge 6 novembre 2012, n. 190".
D.Lgs. n. 33/2013	"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", così come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 97/2016".
D.Lgs. n. 39/2013	"Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190".
D.P.R. n. 62/2013	"Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni".

Delibera CIVIT n. 72/2013	“Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), Legge 6 novembre 2012 n. 190, Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione dell’illegalità nella pubblica amministrazione”
Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione n. 1/2014	“Ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione delle regole di trasparenza di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190 e al Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33, in particolare, gli enti economici e le società partecipate e controllate”.
Regolamento ANAC del 9 settembre 2014	“Esercizio del potere sanzionatorio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione per l’omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento”.
Delibera ANAC n. 146/2014	“Esercizio del potere di ordine nel caso di mancata adozione di atti o provvedimenti richiesti dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione nonché dalle regole sulla trasparenza dell’attività amministrativa o nel caso di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati (articolo 1, comma 3, della legge 6 novembre 2012, n. 190)”.
Delibera ANAC n. 12/2015	“Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”.
Delibera ANAC n. 831/2016	“Piano Nazionale Anticorruzione 2016”.
D.Lgs. n. 175/2016	“Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”.
Regolamento ANAC del 16 novembre 2016	“Esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell’articolo 47 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2016 n. 97”.
Delibera ANAC n. 833/2016	“Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”.
Determinazione ANAC n. 1134/2017	“Nuove 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”.
L. n. 179/2017	“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato
Delibera ANAC n. 1208/2017	“Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016”.
Delibera ANAC n. 1074/2018	Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016”.
Delibera ANAC n. 1201/2019	“Indicazioni per l’applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione”.
Delibera ANAC n. 1064/2019	“Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021”.
Documento ANAC del 21 luglio trasparenza successivi al PNA 2019 Delibera n. 1064/2019”.	“Atti di regolazione e normativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza successivi al PNA 2019 Delibera n. 1064/2019”.
Delibera ANAC n. 25/2020	“Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l’affidamento di contratti pubblici”.
Delibera ANAC n. 177/2020	“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”.
Delibera ANAC n. 600/2020	“Ipotesi di incompatibilità interna prevista per i dipendenti di un’amministrazione/ente con riferimento allo svolgimento di determinate funzioni”.
Delibera ANAC n. 1054/2020	“Interpretazione della locuzione “enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione” e di “svolgimento di attività professionali” di cui all’art. 15, co. I, lett. c) del d.lgs. 33/2013”.
Delibera ANAC n. 469/2021	“Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”.
Delibera ANAC 122 del 16-3-2022	Individuazione dei dati e delle informazioni che le stazioni appaltanti devono fornire alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici al fine di monitorare l’adozione dei requisiti e dei criteri premiali per le pari opportunità generazionali e di genere, nonché per l’inclusione

	lavorativa delle persone con disabilità, di cui all'articolo 47 decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, in relazione ai contratti finanziati con le risorse del PNRR e del PNC
Delibera ANAC 201 del 13-04-2022	Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022 e attività di vigilanza dell'Autorità.
Delibera ANAC n. 721 del 7-06-2022	Cessazione dell'efficacia delle indicazioni contenute nella Delibera dell'Autorità n. 268 del 19 marzo 2020, aggiornata con Delibera n. 312 del 9 aprile 2020, sulla sospensione dei termini nei procedimenti di competenza dell'Autorità e sulla modifica dei termini per l'adempimento degli obblighi di comunicazione nei confronti dell'Autorità, a seguito della cessazione dello stato di emergenza
ANAC 24/06/2022	"Schema in corso di consultazione del Piano nazionale anticorruzione PNA 2022-24"
Decreto del Dipartimento Funzione del 30-06- 2022, n. 132 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022	Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.
Comunicato Presidente ANAC 27-07-2022	Obbligo di comunicare all'Anac i dati sulle pari opportunità generazionali e di genere previste per gli appalti e le concessioni, sopra soglia e sotto soglia, che riguardano gli investimenti pubblici finanziati con le risorse del Pnrr e del Piano nazionale per gli investimenti complementari
Delibera ANAC n. 413 del 6-9-2022	Direttiva programmatica sull'attività di vigilanza dell'A.N.AC. e sull'attività ispettiva di iniziativa curata dagli Uffici dell'A.N.AC. per l'anno 2022. Fasc. Anac n. 2026/2022
Delibera ANAC n. 441 del 28-9-2022	Linee guida Attuazione del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti e centrali di committenza
Delibera ANAC n. 449 del 28-9-2022	Aggiornamento dei prezzi di riferimento della carta in risme – settembre 2022.
Delibera ANAC n. 528 del 12-10-2022	Oggetto: Revisione dei regolamenti in merito all'esercizio dei poteri dell'ANAC di cui all'art. 211, commi 1-bis e 1-ter, d.lgs. n. 50/2016 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 273 del 22 novembre 2022) Testo coordinato del Regolamento in materia di pareri di precontenzioso di cui all'art. 211 del decreto legislativo 18 aprile
Documento ANAC del 5 dicembre 2022	Piano Nazionale anticorruzione 2022-2024
Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023	Piano Nazionale anticorruzione 2022-2024
Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024	V. 2 - 27/01/2022

### Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della AUSL di Latina e i relativi compiti e funzioni declinate nel PNA 2016 che non hanno visto sostanziali modifiche nel PNA 2017, sono:

**1) il Direttore Generale:** designa il Responsabile; adotta il PIAO che contiene il documento RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA e tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione e adozione della Trasparenza

**2) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza** (L.190/12, D. Lgs n. 97/2016) individuata nella Dirigente Dott.ssa Assunta Lombardi: elabora la proposta del documento RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA, ne verifica l'efficacia, attuazione e idoneità; propone modifiche del documento stesso in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione aziendale

Ha, inoltre, poteri di vigilanza e poteri di controllo:

- all'interno delle Strutture dell'Azienda, nei limiti di quanto consentito dalle leggi applicabili, considerando comunque che la responsabilità primaria del controllo delle attività è in capo ai Dirigenti/Responsabili aziendali, in quanto parte integrante delle responsabilità dirigenziali o di coordinamento;

- a campione su determinati ambiti attraverso sopralluoghi e/o audit.

Per quanto relativo alla Trasparenza: svolge le funzioni e i compiti ad esso attribuiti dal D.L.vo 33/2013.

**3) l'Organismo Indipendente di Valutazione:**

- valida la relazione sulle performance
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza
- partecipa al processo di gestione del rischio;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei propri compiti;
- propone all'organo di indirizzo la valutazione dei dirigenti;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano delle performance;
- verifica che il documento Rischi correttivi e trasparenza sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale;
- valuta le performance anche tenendo conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione;

**4) I Referenti:** coadiuvano il Responsabile e sono individuati, tra il personale dipendente dell'Azienda, da parte dei Dirigenti/Responsabili di ogni Unità Organizzativa o Struttura dell'Azienda. I nominativi dei Referenti devono essere comunicati formalmente al Responsabile; in caso di mancata individuazione i relativi compiti sono posti a carico del Dirigente/Responsabile dell'Unità Organizzativa o Struttura.

I Referenti all'interno dell'Unità Organizzativa o Struttura di assegnazione hanno i seguenti compiti:

- procedere alla pubblicazione sul portale web dell'Azienda di provvedimenti/atti/documenti/dati, in adempimento alla vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione;
- coordinare le attività connesse all'anticorruzione della propria Unità Organizzativa o Struttura;
- monitorare l'adeguatezza dei protocolli/procedure in uso e valutare la necessità di proporre modifiche agli stessi, o adozione di nuove d'intesa con il proprio Dirigente/ Responsabile;

**5) La Funzione organizzativa "Trasparenza e anticorruzione"** individuata nella d.ssa Milena Schiavone, e realizza le seguenti attività:

- supporto al processo di gestione del rischio, compresa l'analisi, valutazione e successiva individuazione delle misure di prevenzione del fenomeno corruttivo;
- facilita il percorso di analisi dei processi e redazione del piano in collegamento con la rete dei referenti aziendali;
- supporto per lo sviluppo di ulteriori misure di prevenzione per la corruzione;
- supporto nelle fasi istruttorie nei casi di sospetti fenomeni corruttivi.

**6) La struttura organizzativa di supporto:** Supporta il responsabile della prevenzione della corruzione nelle procedure connesse alla prevenzione della corruzione e trasparenza.

**7) Tutti i dirigenti per l'area di competenza:**

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale
- collaborano al processo di monitoraggio degli indicatori individuati nel Piano.

**8) l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD):**

segue i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza e collabora con il Responsabile della Prevenzione

**9) Tutti i dipendenti dell'amministrazione:**

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel presente Piano e nel Codice di Comportamento;
- segnalano casi di illecito e di conflitto di interessi;

**10) I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:**

- osservano le misure contenute nel presente Piano e nel Codice di Comportamento;
- segnalano le situazioni di illecito.

***Il sistema di gestione del rischio corruttivo***

Il processo del rischio corruttivo – funzionale alla individuazione delle misure più adeguate a ridurre il margine che si verifichino ipotesi di corruzione - segue un iter articolato in tre fasi fondamentali:

- ✓ 1. analisi del contesto, svolta sotto due punti di vista, quello dell’ambiente e del territorio entro cui opera l’Ateneo sotto il profilo sociale, economico e culturale (contesto esterno), e quello degli elementi organizzativi e gestionali che contraddistinguono lo svolgimento delle attività (contesto interno);
- ✓ 2. valutazione del rischio, che rappresenta la fase centrale per la determinazione del livello di rischio delle attività;
- ✓ 3. trattamento del rischio, che si realizza nell’attività di identificazione delle misure di prevenzione, con la relativa programmazione temporale di adozione e attuazione.



**Valutazione di impatto del contesto esterno - profilo criminologico regionale e provinciale**

L’analisi del contesto esterno consente di rilevare le caratteristiche strutturali ambientali, culturali, sociali ed economiche che caratterizza il territorio della Asl di Latina assume un ruolo determinante per l’individuazione di fenomeni e circostanze che possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi

Il territorio di Latina è collocato a sud della Regione Lazio, coincide con quello della Provincia e copre una superficie di 2 256,16 km<sup>2</sup> e comprende 33 comuni. Ha una popolazione residente di 574.891 abitanti e confina a nord con la provincia di Frosinone, a nord-ovest con la città metropolitana di Roma Capitale, a sud con la provincia di Caserta e con il mar Tirreno. La sua particolare estensione, in senso longitudinale, comporta una differenziazione culturale e antropologica, nonché l’inevitabile influenza e attrazione verso la Città metropolitana di Roma da parte dell’area centro nord della CAPITALE. Con l’ultimo Rapporto Mafie nel Lazio, l’Osservatorio Tecnico-Scientifico per la Sicurezza e la Legalità della Regione Lazio offre un quadro d’insieme per un’analisi sulla penetrazione delle mafie nella nostra regione e nel quale viene dedicato un intero capitolo alla provincia pontina dal titolo “Latina, un pool contro le mafie e i clan autoctoni” e una parte del capitolo intitolato “La provincia di Roma tra Cosa nostra e N’drangheta”, con riferimento all’area sud di Roma, particolarmente ad Aprilia”.

Il Presidente della Regione Lazio - Nicola Zingaretti – sottolinea, nel Rapporto VI° e VII° relativi agli anni 2020/ 2021 e primo semestre 2022, nella sua prefazione: “La pubblicazione Rapporti “Mafie nel Lazio”, “...che due nuovi importanti contributi di analisi arrivano in un momento che ci coglie in una condizione di grande vulnerabilità rispetto all’aggressione della criminalità organizzata. Non c’è dubbio, infatti, che la crisi sanitaria scatenata dal Covid e le sue drammatiche conseguenze economiche e sociali associate alla crisi energetica abbiano già aperto nuovi spazi per la criminalità organizzata, con grandi opportunità di reinvestire i capitali sporchi nell’economia legale e un generale rafforzamento del potere di ricatto criminale su una comunità impaurita e impoverita”. Lo scenario descritto in questo Rapporto aiuta a confutare che il territorio romano e laziale sia immune dal radicamento delle cosche mafiose e rappresenti tutto al più solo luogo di investimento di capitali illeciti e non, anche, di una presenza plurima e diversificata a carattere sicuramente non monopolistico. Non c’è infatti un soggetto in posizione di forza e quindi di preminenza sugli altri, ma sullo stesso territorio convivono e interagiscono diverse organizzazioni criminali: innanzitutto gruppi che costituiscono proiezioni delle mafie tradizionali, con la ndrangheta dotata senza dubbio di maggiore potenza militare ed imprenditoriale. Insieme a queste proiezioni sullo stesso territorio coesistono, inoltre, gruppi criminali autoctoni che danno vita a vere e proprie associazioni mafiose ma anche organizzazioni che, pur non rientrando nel profilo penale del 416 bis, sono egualmente pericolose perché accomunate dall’utilizzo del metodo mafioso. Nel Rapporto dell’Osservatorio – si evidenzia, altresì, che “se negli ultimi anni la mafia a Latina ha fatto un salto di qualità è altrettanto vero che anche lo Stato ha fatto nuovi passi in avanti nell’azione di contrasto”. Nella città di Latina come sottolineato dal procuratore Michele Prestipino, - operano in una posizione di supremazia, conquistata con la forza, organizzazioni criminali autoctone di matrice locale.... la cui convivenza si basa su un equilibrio assai precario. <Nei precedenti Rapporti è stato approfondito il ruolo assunto da alcuni clan presenti a Aprilia, in provincia di Latina, nelle dinamiche criminali della Regione. Ricordiamo a tal proposito le considerazioni esposte dal

questore di Latina pro tempore, G.D.M., davanti alla Commissione parlamentare sul fenomeno della mafia: «La terza delle priorità è, secondo me, l'area nord, di cui obiettivamente si sa poco per una serie di motivi. Tenete presente che l'area nord vanta il quarto centro del Lazio per popolazione, la città di Aprilia, città che ha avuto una sovraesposizione demografica davvero importante, e conseguentemente ha dovuto anche supportare logisticamente questa espansione demografica. Quest'area di Aprilia e Cisterna è stata interessata, quindi, da una forte speculazione edilizia, da un forte investimento di capitali di provenienza soprattutto illecita nel settore edilizio, con tutto quello che ne consegue, come cambi di destinazione d'uso, piani regolatori generali approvati in un certo modo e così via. Insiste in quest'area nord una serie di organizzazioni criminali riferibili essenzialmente alla 'ndrangheta. Anche in questo caso si parla di 'ndrangheta di serie A». Si sottolinea, nella Parte 2 "Sistemi criminali a Latina", dell'ultimo "Rapporto Mafie nel Lazio (VI° e VII°)", che caratteristica dei sistemi criminali di Latina è la relazione molto forte fra il mondo della criminalità organizzata di stampo mafioso e la borghesia criminale locale. Le due, come in altri territori, si muovono spesso in osmosi, alimentandosi l'un l'altra. Anche di questo aspetto si era occupata anni fa la Commissione parlamentare antimafia, affermando: "il rapporto che le mafie ora riescono ad instaurare con le imprese appartiene a quella nuova straordinaria forma di potenziale delle associazioni che va sotto il nome di "capitale sociale delle mafie. Anche la giurisprudenza di legittimità presta sempre più attenzione a questo concetto. In particolare, la Corte di Cassazione si è soffermata di recente sul ruolo della cosiddetta "borghesia mafiosa" composta da personaggi insospettabili i quali, sebbene non inseriti nella struttura criminale, avvalendosi di specifiche competenze professionali avvantaggiano l'associazione mafiosa fiancheggiandola e favorendola, non solo nella protezione dei propri membri, nell'allargamento delle conoscenze e dei contatti con altri membri influenti della società civile ma anche nel rafforzamento del potere economico).

L'ultimo Report sull'antiriciclaggio pubblicato dall'Ufficio Informazione Finanziaria della Banca d'Italia conferma che <<... "Tra le regioni il Lazio occupa la seconda posizione dopo la Lombardia con un aumento del 30% passando da 6.755 a 8.840 operazioni sospette segnalate. Un aumento che ha interessato tutte le province della nostra Regione. A Latina siamo passati da 347 operazioni finanziarie sospette a 452. Le operazioni finanziarie sospette riguardano principalmente le attività di riciclaggio connesse alla criminalità organizzata, alla corruzione e all'evasione fiscale, fenomeni di frequente intrecciati fra loro. Questi dati ci indicano un processo in atto di un gigantesco reinvestimento di denaro delle mafie nel sistema produttivo laziale

Le attività investigative confermano come le organizzazioni criminali di tipo mafioso, nel loro incessante processo di adattamento alla mutevolezza dei contesti, abbiano negli ultimi anni implementato le loro reti e capacità relazionali con i colletti bianchi e amministratori pubblici sostituendo l'uso della violenza, sempre più residuale, con linee d'azione di silente infiltrazione. Una fragilità del sistema economico che fatalmente accresce il rischio di usura come strumento di infiltrazione nell'economia legale

Nel primo semestre del 2022 l'Ufficio Informazione Finanziaria (U.I.F) ha ricevuto 74.233 segnalazioni di operazioni sospette, in aumento rispetto a quelle pervenute nel periodo corrispondente del precedente anno (+5,9 per cento); l'incremento segna un ritorno all'andamento rilevato nel triennio 2018-20. Il maggiore contributo all'incremento delle segnalazioni è riferibile agli operatori bancari e postali; il comparto finanziario non bancario ha invece registrato una contrazione nel numero di segnalazioni inoltrate soprattutto imputabile al minore apporto degli IMEL e degli IP. Tra i segnalanti appartenenti al comparto non finanziario, il contributo segnaletico più elevato è ascrivibile ai prestatori di servizi di gioco, a cui è riferibile il 6,6 per cento delle segnalazioni del semestre.

Nel periodo considerato l'Unità ha complessivamente analizzato e trasmesso agli Organi investigativi 72.658 segnalazioni (+5,6 per cento rispetto allo stesso periodo del 2021) e ha adottato 19 provvedimenti di sospensione per un valore di complessivi 3,4 milioni di euro. Dai dati S.A.R.A. emerge, rispetto al secondo semestre 2021, un consistente aumento degli importi complessivi dei versamenti e dei prelievi (rispettivamente +12,1 per cento e +11,3 per cento), in linea con il rafforzamento della crescita dell'economia italiana nella primavera. Nel primo semestre 2022 le richieste di informazioni da parte dell'Autorità giudiziaria e le risposte fornite dalla UIF, dopo due anni di notevole incremento, tornano ai livelli precedenti la pandemia; si riduce anche il numero delle segnalazioni di operazioni sospette trasmesse all'Autorità Giudiziaria (A.G.). Si conferma la tendenza all'incremento degli scambi con FIU (autorità antiriciclaggio) estere. In particolare, il flusso delle segnalazioni cross-border ricevute dall'Unità registra un aumento considerevole (37.097 a fronte dei 13.990 del primo semestre 2021, con un incremento del 165,2 per cento).

Le attività investigative del 2022 confermano come le organizzazioni criminali di tipo mafioso, nel loro incessante processo di adattamento alla mutevolezza dei contesti, abbiano negli ultimi anni implementato le loro reti e capacità relazionali con i colletti bianchi e **amministratori pubblici** sostituendo l'uso della violenza, sempre più residuale, con linee d'azione di silente infiltrazione. Una fragilità del sistema economico che fatalmente accresce il rischio di usura come strumento di infiltrazione nell'economia legale. Da una analisi di quanto acquisito dalle testate giornalistiche nazionali e locali si riscontra che il fenomeno è sempre attuale e in particolare in data 21-02-2022 la redazione di Latina tu pubblica "Corruzione a

Sabaudia: arrestata **Sindaco di Sabaudia**". << La sindaca di Sabaudia è stata arrestata con altre 15 persone con le accuse di corruzione, concussione e turbativa d'asta. Nel procedimento, che coinvolge anche amministratori, funzionari pubblici e imprenditori si contestano, a vario titolo, i reati di corruzione, peculato e falso ideologico. In base a quanto si apprende le indagini della Procura di Latina hanno riguardato anche concessioni demaniali rilasciate dal comune di Sabaudia. L'accusa è di 11 turbative d'asta e una corruzione in relazione ad alcuni appalti per il mondiale di canottaggio che si è tenuto a Sabaudia. Oltre alla sindaca, finita agli arresti domiciliari, tra i coinvolti risulta anche l'ex direttore del parco nazionale del Circeo. Sono in totale 20 gli indagati>>.

In data 15-06-2022 la Redazione di Latina Oggi pubblica: "Arresti a Latina, scacco ai Ciarelli e al loro metodo mafioso". <<Sono 15 le persone arrestate questa mattina nell'ambito dell'operazione di polizia che ha evidenziato una volta ancora quanto fosse radicata nel tessuto economico e sociale della città di Latina l'attività criminale delle famiglie Ciarelli e Di Silvio. Soltanto uno di loro, Ferdinando Ciarelli, è stato raggiunto da ordinanza di custodia cautelare in regime degli arresti domiciliari. Per tutti gli altri invece l'ordinanza parla di custodia cautelare in carcere>>.

In data 19-07-2022 - Il Sole 24 ore pubblica: "Operazione Carabinieri, arrestata **Sindaca Terracina**" <<Complessivamente sono cinquanta le persone finite nel registro degli indagati in una indagine che riguarda la gestione del demanio pubblico e in particolare gli appalti sulla gestione delle spiagge. Il sindaco di Terracina (Latina), è stata arrestata nell'ambito di una operazione dei carabinieri. Nei suoi confronti l'accusa è di corruzione. La sindaca è agli arresti domiciliari. In base a quanto si apprende sono stati raggiunti da misure cautelari, tra gli altri, anche il **presidente del Consiglio Comunale e due assessori**. L'indagine è sulla gestione del demanio marittimo. Nell'ambito dell'attività di indagine, sono emersi numerosi fatti di rilievo penale connessi alla gestione dei servizi relativi alla balneazione, a illegittime sanatorie riguardanti opere e manufatti situati sul pubblico demanio marittimo, a lavori ed opere pubbliche eseguite e commissionate dal Comune di Terracina nonché alla illegittima acquisizione e gestione di fondi economici strutturali. Le indagini hanno interessato anche lavori e opere pubbliche; tra questi la realizzazione di un ponte ciclopedonale attraverso l'indebita percezione di fondi europei strutturali FEAMP e FLAG con conseguenti danni erariali>>. In data 27-10-2022 il quotidiano Latina Oggi pubblica: "Sequestro di beni, assetti societari e rapporti finanziari per un valore complessivo di 10 milioni di euro: l'operazione da Roma arriva anche a Latina". Nel quadro di una strategia di contrasto all'accumulazione dei patrimoni illeciti da parte delle consorterie criminali, intrapresa dalla Direzione Centrale Anticrimine della Polizia di Stato, il Servizio Centrale Anticrimine e la Divisione Anticrimine della Questura di Roma stanno eseguendo nelle province di Roma, Latina, Frosinone e L'Aquila un provvedimento di sequestro, ai sensi della normativa antimafia, concernente beni, assetti societari e rapporti finanziari, per un valore complessivo di 10 milioni di euro, riconducibili ad **una famiglia di imprenditori collegati alla malavita di Aprilia operante nei settori della gestione dei rifiuti ed immobiliare**.

Un'altra questione gravosa e spiacevole è quella relativa alla "**Frode e traffico illecito di animali**: il Nipaaf sequestra 100 cani" che Latina Today pubblica in data 18-11-2022. I militari del Nipaaf, Nucleo Investigativo di polizia ambientale agroalimentare e forestale di Latina, insieme ai carabinieri forestali di Latina, Sezze, Priverno, Cisterna e Cori e al nucleo carabinieri antisofisticazione e sanità di Latina, hanno eseguito sei perquisizioni a carico di altrettanti soggetti italiani, russi e ucraini residenti nei comuni di Latina, Cisterna, Aprilia e Ladispoli, nell'ambito di un'indagine relativa a una frode in commercio e associazione a delinquere finalizzata al traffico di animali da compagnia meticci o incroci o simil, sprovvisti di pedigree e muniti di falsi attestati di certificazione della genealogia del cucciolo. Gli elementi emersi hanno fatto ipotizzare una complessa associazione finalizzata all'illecita introduzione nel territorio nazionale di animali da compagnia ipotizzandone il traffico illecito.

E' degli ultimi giorni del 2022 la complessa vicenda della **Cooperativa Karibu e del Consorzio AID** che vede indagati dalla Procura di Latina la Presidente e 2 componenti del CDA di detta Cooperativa per emissione e utilizzo di fatture false per operazioni inesistenti, evasione fiscale, carenza nelle condizioni igieniche e sanitarie degli ospiti della case di accoglienza.

Da una analisi di quanto riportato dalle maggiori testate giornalistiche locali, nel 2022, purtroppo, sono stati registrati anche quest' anno eventi delittuosi che hanno riguardato **personale aziendale** anche con ruoli dirigenziali e hanno coinvolto professionisti e cittadini del territorio. Il Caffè.tv del 7/04/2022 pubblica: "Abusi sessuali sulle giovani pazienti, condanna pesante per un radiologo". <<Condannato a quattro anni, due mesi e venti giorni di reclusione il **tecnico radiologo** >>. Lo stesso giudice ha poi stabilito che, dopo l'esecuzione della pena e per la durata di un anno, il 60enne non potrà svolgere lavori che prevedano un contatto abituale con i minori, con l'obbligo di informare gli organi di polizia sulla sua residenza e sugli eventuali spostamenti.

Sempre nello stesso è intervenuta la condanna inflitta dal Giudice per l'udienza preliminare del Tribunale di Latina, come riportato da Latina Oggi il 23-06-2022 che pubblica: "Ricette per l'ossicodone ai braccianti indiani a un **medico ASL** condannato a cinque anni e quattro mesi"

Altra questione pesante e inascoltabile è quella riportata nel 2022 dalla cronaca e ha interessato un altro dipendente, **tecnico della prevenzione**. Latina Oggi pubblica in data 28-10-2022: “Certificati falsi per i corsi in cambio di soldi: indagato dipendente asl di latina” Ricettazione di falsi certificati di frequentazione di un corso di formazione professionale: respinto il ricorso del dipendente dell’Asl di Latina. Accusato di falso e ricettazione perché trovato nella disponibilità di certificati fasulli in merito alla frequentazione di un corso di formazione professionale. È questa l’accusa degli inquirenti nei riguardi del dipendente dell’Asl di Latina, nonché docente di corsi professionali all’università “La Sapienza” per infermieri nell’ambito della sicurezza sul lavoro., che risulta indagato.

La valutazione del contesto esterno ha determinato quale impatto una individuazione di aree di rischio in particolarmente in segmenti nei quali è più forte una interazione direttamente con i processi interni della Azienda quali la farmaceutica territoriale o l’area di prevenzione.

### **Valutazioni di impatto del contesto interno**

Anche l’analisi del contesto interno assume un ruolo rilevante, che consente di individuare la struttura organizzativa dell’ente e i rischi potenziali di esposizione al rischio corruttivo.

#### **Modifiche organizzative intervenute nel 2022:**

- ✓ riorganizzazione e ottimizzazione della “line” tecnico-amministrativa con l’istituzione di una UOC Direzione amministrativa Area dei PP.OO. e Distretti
- ✓ trasformazione del Dipartimento Assistenza Primaria in Dipartimento delle Fragilità con relativa istituzione della UOC Oncologia territoriale e UOC Disabili Adulti
- ✓ trasformazione della UOC Facility Management in UOC Gestione Contratti e Servizi di Logistica
- ✓ soppressione del dipartimento interaziendale a struttura con la Asl Frosinone denominato “Dipartimento Operation” e le 2 UOSD “Provveditorato” e “Tecnico patrimonio e Sistema Informatico”

Negli ultimi anni e particolarmente nel 2022, l’Azienda in allineamento alle direttive regionali e in applicazione dell’Atto aziendale, ha provveduto al Reclutamento di personale nelle diverse linee: di assistenza e clinica, nel settore tecnico e amministrativo e ha istituito, altresì, diversi incarichi di organizzazione di area-omogenea tecnico amministrativo e incarichi di organizzazione area omogenea assistenziale. Tant’è che a seguito del reclutamento di nuovi dirigenti amministrativi e sanitari è stato possibile perseguire 3 obiettivi fondamentali:

- rotazione degli incarichi
- distribuzione delle funzioni
- affidamento degli incarichi con selezione pubblica, evitando l’interim.

L’azienda, infatti, è riuscita a realizzare un avvicendamento e la rotazione degli incarichi nelle strutture che governavano le varie funzioni grazie all’assunzione di nuovi dirigenti amministrativi. Tale processo di rinnovamento è continuato anche nel 2022 inserendo 2 Dirigenti alla UOC Reclutamento del personale, 2 Dirigenti alla UOC Gestione giuridica ed economica del personale e 1 Dirigente alla UOSD Comunicazione e relazioni con il Pubblico. Il servizio di Prevenzione e Protezione ex D.Lgs 81/2008 e funzioni di RTSA è passato ad altro dirigente nel 2022. Le nuove assunzioni di personale hanno consentito di immettere nuova linfa nel sistema, e avere possibilità concrete di innovazione di tutto il sistema organizzativo volto a migliorare l’accesso ai servizi da parte dei cittadini, in grado così di agire maggiormente il loro diritto alla salute.

Sempre nell’anno in corso sono stati messi in atto tutti gli adempimenti in ossequio della normativa, in risposta alle attività criminose, già riportate nell’analisi di contesto esterno, che hanno coinvolto operatori dell’Asl Latina. In particolare, sono stati avviate procedure di istruttoria interna le cui risultanze sono state avviate all’Autorità Giudiziaria per i rilievi di competenza. Sono in atto altri procedimenti che stanno compiendo l’iter di verifica interno.

### **Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza**

Con l’organo di vertice e in linea con le linee guida PNA 2023-25 emanate dall’ANAC si è proceduto alla individuazione degli obiettivi strategici concretamente attuabili.

Va sottolineato in tal senso

- rafforzamento dell’analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR
- Revisione e ottimizzazione dei processi gestionali e amministrativi aziendali, secondo i principi contenuti nel Piano attuativo di certificazione dei Bilanci delle Aziende Sanitarie Locali
- Revisione e ottimizzazione percorso di gestione liste di attesa

- revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi)
- Rafforzamento del processo organizzativo e dei controlli nell'area di rischio del reclutamento del personale e della prevenzione;
- promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione)
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"
- miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno
- individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione)
- promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale)
- consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance
- integrazione tra sistema di monitoraggio del PTPCT o della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale
- coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo

### **Individuazione delle aree di rischio**

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di una analisi che presuppone la valutazione del rischio attraverso la verifica dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell'Azienda. La metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio nel presente Piano è quella suggerita nei Piani Nazionale Anticorruzione.

Le aree di rischio, come noto, variano a seconda del contesto esterno ed interno e della tipologia di attività istituzionale svolta.

Le Aree di rischio possono sinteticamente distinguersi in:

**Aree di rischio obbligatorie** che sono quelle ricorrenti e comuni a tutte le Amministrazioni e si riferiscono ai procedimenti di:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. n. 163 del 2006;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009.

**Aree generali:** quelle che pur non rientrando nelle aree obbligatorie sono comunque riconducibili ad attività con alto livello di probabilità di eventi rischiosi:

- a) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- b) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- c) incarichi e nomine;
- d) affari legali e contenzioso.

**Aree di rischio specifiche:** quelle particolari della singola amministrazione e che rispecchiano le specificità funzionali e di contesto quali:

- l) rapporti con i soggetti erogatori privati di attività sanitarie;

- 2) sperimentazioni cliniche e sponsorizzazioni;
- 3) attività libero professionale e formazione liste di attesa;
- 4) attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero.

### **La gestione del rischio**

La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che lo stesso si verifichi. Le fasi principali da seguire per la gestione del rischio sono:

- mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
- analisi, valutazione e ponderazione del rischio per ciascun processo;
- trattamento del rischio;
- progettazione misure previste e azione di monitoraggio.

### ***Mappatura e analisi dei processi" attuati dall'ASL di Latina (allegato I)***

La mappatura dei processi consente l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio e consiste nell'individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase. Essa consente l'elaborazione del catalogo dei processi. Nel 2022 è stato richiesto ai Dirigenti di relazione – unitamente al referente anticorruzione della Struttura, laddove individuato- circa l'effettiva (o meno) applicazione del PTPC, l'efficacia (o meno) delle misure adottate nonché l'esito delle azioni di controllo e monitoraggio effettuate (o in corso di effettuazione) anche a campione.

Dall'esame della documentazione pervenuta sono state riviste le valutazioni dei rischi e le relative misure che sono state ampliate rispetto a quelle progettate negli anni precedenti. Nell'Allegato I è riassunta la valutazione del rischio per le aree di attività della ASL di Latina effettuata con il presente aggiornamento. La metodologia utilizzata dall'Azienda per effettuare la valutazione del rischio nel presente Piano è quella suggerita dai Piani Nazionali Anticorruzione ed è espressa come livello di rischio basso, medio, alto; per le stesse attività sono proposte misure e controlli.

L'allegato I "Mappatura e analisi dei processi 2022", riporta aggiornata l'analisi effettuata dai dirigenti delle diverse strutture aziendali, basandosi sui monitoraggi, sulle verifiche e sulle evoluzioni organizzative dell'ASL Latina attuate negli anni precedenti e recentemente rivista – per le funzioni di alcune Strutture –.

I Rischi Corruttivi (il Piano anticorruzione trovano adeguato riscontro negli obiettivi di performance dell'ASL LATINA e l'attuazione delle misure previste dal PIAO costituisce uno degli elementi di valutazione del Dirigente e, per quanto possibile, del personale non dirigenziale, nella considerazione che:

- la prevenzione ed il controllo debbono essere processi di miglioramento continuo e graduale, tendendo alla completezza ed al massimo rigore nell'analisi, nella valutazione e nel trattamento del rischio;
- il processo implica l'assunzione di responsabilità, comportando, altresì, la diagnosi delle forme corruttive ed il relativo trattamento: è necessario, quindi, attuare scelte con correlata assunzione di responsabilità da parte principalmente degli Organi di Indirizzo, dei dirigenti e del RPCT;
- tale processo considera lo specifico contesto interno ed esterno all'Asl Latina – alla luce del recente mutato assetto organizzativo, come peraltro innanzi già precisato – nonché quanto già precedentemente attuato.

La predetta analisi, infatti, ha consentito ad ASL Latina di:

- ✓ prevedere momenti di efficace coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;
- ✓ considerare eventuali eventi rischiosi o rischi specifici in ogni singola fase del processo;
- ✓ tradurre l'attività del RPCT, infine, non in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive, con valutazioni che trovino fondamento non sulle qualità degli individui, bensì unicamente sulle disfunzioni eventualmente presenti nell'Organizzazione.

Concludendo la mappatura dei processi a rischio e delle relative misure di prevenzione sopra riportati e allegati al presente Piano 2023-2025, consentono di ritenere valida la metodologia di valutazione del rischio e di analisi adottate dall'ASL Latina in quanto non improntate né ad un criterio di sottostima né di valutazione eccessiva dei rischi corruttivi.

Nel corso del 2023, pertanto, si verificheranno la portata e la tenuta del nuovo sistema valutativo dei processi a rischio e delle conseguenti misure di prevenzione in relazione ad eventuali necessità di modifiche sopravvenute alla redazione del presente Piano che rendano opportuna la rivisitazione della relativa architettura. (Vedi **Allegato I** Sezione 2.3 Rischi Corruttivi e trasparenza).

### **La valutazione del rischio: identificazione, analisi e ponderazione del rischio**

La gestione del rischio è elemento fondamentale per l'azione di prevenzione della corruzione,

A tal fine, il Sistema ricognitivo dei processi in materia di prevenzione della corruzione svolto dal RPCT in collaborazione con i Dirigenti e i responsabili di funzione si fonda sulle seguenti fasi:

- Analisi del contesto: valutazione di impatto contesto interno e contesto esterno;
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, quindi analizzati e ponderati con esito positivo) (valutazione del rischio);
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio generali e specifiche (Trattamento del rischio);
- Monitoraggio sulla idoneità e sull'attuazione delle misure (verifiche sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio e sulla relativa adeguatezza);

Inoltre, la mappatura dei processi e l'analisi dei rischi deve avvenire sempre più nell'ottica di privilegiare un approccio valutativo di natura "qualitativa" rispetto ad un'impostazione meramente "quantitativa".

L'Asl Latina, nella predisposizione del PIAO 2022-2024 -Sezione rischi Corruttivi e Trasparenza - ha tenuto conto di questo approccio, privilegiando una metodologia per la prevenzione della Corruzione finalizzata alla riduzione del rischio corruttivo da un punto di vista sostanziale e non meramente formale, in quanto il Piano anticorruzione è uno strumento diretto non ad introdurre ulteriori misure di controllo, bensì a razionalizzare le verifiche già previste in una logica di "Sistema integrato" che favorisca anche i processi decisionali.

Queste le azioni intraprese e previste, in linea con quanto svolto dal RPCT per il PIAO 2022-2024 (All.B PTPCT 2022-2024):

- a) l'identificazione degli eventi rischiosi – effettuata con il coinvolgimento di ogni articolazione organizzativa interessata al singolo processo – che ha comportato, in particolare, anche l'analisi delle fattispecie che potrebbero verificarsi, peraltro, soltanto ipoteticamente onde evitare l'omessa gestione delle medesime e la mancata adozione di misure preventive.
- b) l'analisi del rischio che ha – di fatto – consentito di individuare in modo preciso le cause dei fenomeni rischiosi (i cosiddetti fattori abilitanti) onde identificare le misure maggiormente atte a contrastare tali eventi in relazione ai processi più esposti, richiedendo questi ultimi un presidio più accurato.
- c) la valutazione del rischio, rispetto alla quale l'Azienda si è attenuta – nello specifico – ad un criterio generale di "prudenza", attribuendo quale valutazione complessiva di ogni singolo processo il giudizio maggiormente elevato rispetto a quanto stabilito.
- d) Il trattamento del rischio, che si traduce nell'individuare le soluzioni e le azioni più adeguate a prevenire gli episodi corruttivi, alla luce delle priorità profilatesi a seguito dell'avvenuto espletamento dell'attività di valutazione dei fattori abilitanti tali eventi.

In tale fase, comunque, si è data prevalenza alla piena sostenibilità economica ed alla concreta attuabilità delle misure di controllo individuate al riguardo in quanto trattasi di fattori intrinsecamente connessi alle risorse effettivamente disponibili in ASL Latina dal punto di vista organizzativo.

e) Il monitoraggio finalizzato da un lato alla verifica dello stato di attuazione delle misure di prevenzione e dall'altro al riscontro dell'attitudine di queste ultime ad eliminare o ridurre il rischio corruttivo.

Il RPCT, nel corso del 2022, ha coordinato la suddetta attività di verifica, controllando le rendicontazioni oggettive fornite al riguardo dai soggetti responsabili (Direttori di UOC/UOSD) in occasione dei monitoraggi semestrali "Misure di prevenzione della Corruzione". La medesima attività di monitoraggio sarà garantita anche nel 2023.

Il RPCT, nei mesi da settembre a novembre 2022, ha effettuato, in collaborazione con la struttura di supporto n. 2 Audit su due strutture aziendali rientranti nelle specifiche Aree ad alto-medio rischio corruttivo quali la Gestione del reclutamento del personale e Gestione CUP e Liste d'Attesa. Altresì, il RPCT ha effettuato 2 Verifiche su altre due strutture alto-medio rischio quali la "Farmaceutica territoriale e Integrativa" e la "Gestione dei contratti di servizi e Logistica", come riportato nel "Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure 2022" (Pag. 30), individuate da ANAC e gli stessi sono programmati anche per il 2023.

### **Il trattamento del rischio**

L'ASL Latina ha adottato misure di contrasto ai fenomeni corruttivi, tenendo conto della seguente classificazione:

- a) "generali", allorché si caratterizzano per la capacità di incidere trasversalmente sul sistema complessivo della prevenzione adottato;
- b) "specifiche", laddove invece incidano su problemi specifici, individuati tramite un'attenta analisi del rischio.

La definizione delle predette Misure ha avuto luogo coinvolgendo le Strutture organizzative dell'ASL Latina, i Dirigenti delle singole Strutture in quanto soggetti maggiormente idonei a proporre l'adozione di adeguati strumenti finalizzati ad eliminare/ridurre il rischio corruttivo, considerata la profonda conoscenza dei processi e delle attività demandate ai medesimi. Tenendo a mente le due tipologie sopra evidenziate, l'Azienda ha, pertanto, agito su due diversi livelli: complessivamente sull'organizzazione e in modo mirato su specifici rischi corruttivi.

## Misure organizzative per il trattamento del rischio

### Misure generali

Tabella 30

TIPOLOGIA DI MISURA	INDICATORE DI ATTUAZIONE	RESPONSABILI
<b>Misura di Controllo</b>	Almeno 4 Verifiche a campione su aree di rischio elevato e rispettivi Audit	Dr.ssa M. Schiavone
<b>Misura di Formazione</b>	-Almeno 1 corso su “mappatura processi” prevenzione corruzione	Dr.ssa M. Coluzzi
	Formare almeno il 70% di tutti i funzionari sulla gestione del rischio corruttivo;	Dr.ssa M. Coluzzi Dr.ssa M. Schiavone
	Almeno 1 corso Gestione Appalti novità 2023	Dr.ssa M. Coluzzi Dr.ssa M. Schiavone
<b>Misura di Trasparenza</b>	Aggiornamento semestrale di tutte le Informazioni, con obbligo di pubblicazione, dati relativi anche i regolamenti/procedure aziendali	Dr.ssa M. Schiavone
	Creazione sul sito aziendale di sezione contenente i dati relativi alla gestione dei fondi PNRR	Dr.ssa R. De Grandis Dr.ssa M. Schiavone
<b>Misura di gestione conflitto di interesse</b>	n. almeno di 30 dichiarazioni di impegno acquisite al rispetto del divieto	Dr. L. Annibalini
	Aggiornamento attestazione conflitto di interesse al 100% dipendenti coinvolti in gara pubblica	Dr.ssa S. Contenta
<b>Misure di rotazione</b>	Rinnovo composizione commissione per accreditamento strutture sanitarie	Dr.ssa G. Graziani
<b>Misura di gestione del pantouflage</b>	10% di dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage acquisite rispetto al totale dei dipendenti cessati	Dr. L. Annibalini Dr.ssa M. Galetto
<b>Misure di segnalazione di whistleblowing</b>	100% delle segnalazioni di WB esaminate rispetto a quelle ricevute;	Dr.ssa M. Schiavone
<b>Misure per la parità di genere</b>	Introduzione regolamento di funzionamento del CUG	Dr.ssa A. Lombardi
	Percorso di certificazione di qualità parità di genere	Dr.ssa A. Lombardi Dr.ssa R. De Grandis
<b>Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento</b>	Realizzazione di almeno 1 percorso formativo sul tema dell'etica	Dr.ssa M. Coluzzi
	Aggiornamento del Codice di comportamento, in adeguamento alla prevista modifica normativa	Dr.ssa A. Montefusco

### **Misure di formazione**

Fondamentale per la prevenzione della corruzione è lo strumento della formazione

La pianificazione nel triennio 2023 - 2025 prevede un percorso formativo complesso in tema di anticorruzione e trasparenza, in particolare:

- Un evento formativo articolato rivolto alle diverse categorie professionali, che, a partire già dall'inizio del 2023, ha l'obiettivo di sviluppare competenze volte a realizzare l'analisi e la mappatura dei processi, nonché le azioni volte alla prevenzione dei rischi corruttivi;
- Un corso FAD obbligatorio dal titolo “*Anticorruzione, trasparenza e integrità in sanità 2023*” rivolto ad una platea di n. 500 operatori, fruibile dal mese di giugno al mese di agosto 2023.
- Un corso sulle novità normative in tema di appaltistica con una modalità didattica on the job.id

### **Rotazione del personale**

Lo strumento della rotazione spesso risulta di difficile applicazione soprattutto in ambito amministrativo per l'esiguità delle in considerazione della forte caratterizzazione e specializzazione di alcuni incarichi che prevedono professionalità in molti settori non intercambiabili tra loro. Malgrado tali limitazioni si è applicata in molti casi su personale dirigente e del comparto sia nel settore del reclutamento che nell'accREDITAMENTO e affari generali.

Nel 2023 verrà utilizzato tale strumento che rappresenta un efficace arma per diminuire il rischio di corruzione. Nel Dipartimento di Prevenzione, ad esempio, che presenta in alcuni settori dei livelli importanti di rischio corruttivo è stata adottata una regolamentazione, presentata dai Responsabili stessi, inerente i meccanismi di rotazione contenuta nella tabella dei rischi che disciplina anche i casi di conflitto di interessi.

Per quanto riguarda l'ipotesi alternativa alla rotazione nei casi di competenze infungibili, suggerita dal PNA e relativa alla c.d. "segregazione di funzioni" la Asl ha attuato tale misura in alcuni ambiti: distinguendo la procedura e la responsabilità dell'acquisto/contratto da quella del controllo sull'esecuzione del contratto.

Nei casi di processi decisionali brevi è stato elaborato ed è in corso di adozione un provvedimento per regolamentare le procedure di verifica per il rilascio dell'autorizzazione e dell'accREDITAMENTO delle strutture sanitarie, in cui è compiutamente disciplinata la composizione della commissione e sono fissate le modalità per la scelta dei soggetti da sottoporre a controllo previo sorteggio da svolgersi alla presenza del RPC, come avvenuto presso il Dipartimento di Prevenzione.

È stato inoltre approvato il Regolamento per la gestione dell'ALPI che prevede l'identificazione mediante Avviso del personale di supporto finalizzato e conforme a criteri di trasparenza e rotazione.

### **Rotazione Straordinaria**

L'istituto della "rotazione straordinaria" è previsto dall'art. 16, comma 1, lett. l-quater del D.Lgs. n. 165/2001, quale misura da attuarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi.

Tale norma prevede, infatti, la rotazione "del Personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

La rotazione straordinaria, in particolare, si applica al personale – inclusi i Dirigenti – ove l'Azienda sia venuta a conoscenza:

a) della richiesta di rinvio a giudizio formulata dal Pubblico Ministero al termine delle indagini preliminari (artt. 405 e 406 C.P.P.);

b) o di un atto equipollente (nei procedimenti speciali, ad esempio, per quanto riguarda l'atto che instaura il singolo procedimento: la richiesta di giudizio immediato, la richiesta di decreto penale di condanna o la richiesta di misure cautelari). Le Linee Guida ANAC n. 177/2020 – introducono l'obbligo per i dipendenti di comunicare tempestivamente all'Azienda la sussistenza, nei propri confronti, di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

Le misure adottabili, con provvedimento motivato – in tema di rotazione straordinaria – sono rispettivamente le seguenti:

a) attivazione delle procedure propedeutiche alla revoca del relativo incarico Dirigenziale ovvero attribuzione di un incarico diverso;

b) trasferimento del dipendente ad un altro ufficio dopo aver valutato la sussistenza concreta del fenomeno corruttivo.

Anche nel 2023 come già disposto nel 2022 tale strumento verrà utilizzato nei casi previsti dalla normativa

### **Misure in materia di conflitto di interesse**

La normativa anticorruzione ha introdotto disposizioni relative al Conflitto di interessi stabilendo che: "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."

La Asl di Latina ha programmato iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse nell'ambito della formazione specifica.

Particolare attenzione verrà riservata a tale materia nel 2023 in relazione ai fondi PNRR. Infatti per quanto concerne i contratti che utilizzano i fondi PNRR e fondi strutturali in un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione, i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti dovranno fornire un aggiornamento della dichiarazione con le informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento.

### **Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali**

L'ASL di Latina ha previsto nel 2023 l'adozione di un Regolamento contenente i criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi. Una attenzione particolare sarà dedicata alle possibili situazioni di conflitto derivanti in ambito sanitario collegati alle sperimentazioni cliniche e alle sponsorizzazioni

### **Inconferibilità e Incompatibilità**

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a verificare la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi.

Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

La normativa sulla incompatibilità ed inconferibilità nelle Asl è stata oggetto di due Delibere dell'ANAC in ordine alla interpretazione e all'applicazione del D.lgs 39 /2013 alla Dirigenza del settore sanitario.

La Asl di Latina ha preso atto della interpretazione fornita dall'ANAC su tale materia inizialmente controversa precisando tuttavia che restano ovviamente ferme tutte le altre disposizioni (e relativi adempimenti e responsabilità) in materia di incompatibilità per il personale del SSN dettate da disposizioni diverse nonché le disposizioni contenute nel Codice di comportamento.

Il RPCT verifica periodicamente in modo tale che siano adottate le misure conseguenti previste ex lege.

### **Pantouflage/Revolving doors**

La parola di origine francese "*pantouflage*" viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno, seppure fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni.

L'istituto mira, pertanto, "ad evitare che determinate posizioni lavorative, subordinate o autonome, possano essere anche solo astrattamente fonti di possibili fenomeni corruttivi limitando per un tempo ragionevole, secondo la scelta insindacabile del legislatore, l'autonomia negoziale del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro"

La scarsa formulazione della norma ha dato luogo a diversi dubbi interpretativi riguardanti, in particolare:

- la delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione
- la perimetrazione del concetto di "esercizio di poteri autoritativi e negoziali" da parte del dipendente
- la corretta individuazione dei soggetti privati destinatari di tali poteri
- la corretta portata delle conseguenze che derivano dalla violazione del divieto.

Per quanto concerne la perimetrazione del concetto di "esercizio di poteri autoritativi e negoziali" (presupposto perché vi sia *pantouflage* è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico) il PNA 2023-2025 che dedica una apposita sezione a tale argomento "chiarisce" si ritiene che con tale espressione il legislatore abbia voluto considerare tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in maniera determinante su un procedimento e quindi sul provvedimento finale.

Tra questi, naturalmente, può ricomprendersi anche l'adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere. Al fine di valutare l'applicazione del *pantouflage* agli atti di esercizio di poteri autoritativi o negoziali, occorrerà valutare **nel caso concreto** l'influenza esercitata sul provvedimento finale.

L'Azienda si impegna a di acquisire almeno 10% di dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di *pantouflage* rispetto al totale dei dipendenti cessati.

### **Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)**

Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001. L'ASL di Latina ha adottato e formalizzato, con delibera n. 628 del 9-06-2021, "la Procedura aziendale per la Segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti ASL Latina. Tutela del segnalante/Whistleblower". con cui si è previsto che le segnalazioni devono essere ricevute solo dal Responsabile dell'Anticorruzione sul proprio indirizzo email. Si è provveduto, pertanto, alla attivazione di una casella di posta elettronica tecnicamente accessibile solo al Responsabile dell'Anticorruzione e con garanzia di anonimato. Di tale misura è stata ampia divulgazione visto che il "sistema Whistleacta", quale software delle segnalazioni illeciti PA", è presente sul sito aziendale.

Si precisa che in Asl Latina il RPCT coincide con il "custode dell'identità". L'ASL Latina ha adottato e formalizzato con delibera n. 628 del 9-06-2021 "la Procedura aziendale per la segnalazione degli illeciti da parte dei propri dipendenti. Tutela

del Segnalante/whistleblower". Il sistema informatizzato "Whistleacta" è esistente sul sito web aziendale dal 2016. [Link: http://ausl.latina.whisteacta.it/](http://ausl.latina.whisteacta.it/)

Nel 2023 l'Azienda si prefigge, al pari del 2022, di evadere tutte le segnalazioni e continuare la diffusione della procedura di segnalazioni di whistleblowing.

### **Patti di integrità negli affidamenti**

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della l. n. 190, di regola, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni devono inserire negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto. La Asl Latina si è uniformata alle predette disposizioni con l'adozione del Patto di Integrità con gli Appaltatori di lavori, Servizi e Forniture approvato. Nel corso degli ultimi anni ha visto l'adozione di una procedura di controllo multidisciplinare degli appalti aziendali - approvazione check list e schede di valutazione dei servizi di raccolta e smaltimento rifiuti e di pulizie che verrà applicata con particolare rigore nel 2023 anche in relazione alla gestione degli appalti con fondi PNRR.

Con disposizione del Direttore Generale è stato individuato quale RASA (Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante) il dipendente sig. Luigi Musto.

### **Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile**

L'Azienda ha attivato canali dedicati alla segnalazione (dall'esterno dell'amministrazione, anche in forma anonima, ed in modalità informale) di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi, corruzione, anche valorizzando il ruolo degli uffici per la relazione con il pubblico (U.R.P.), quale rete organizzativa che opera come interfaccia comunicativa interno/esterno.

È stato adottato -con Delibera n.522 del 5 novembre 2015- il "Regolamento di Pubblica Tutela" (pubblicato nella Sezione Trasparenza) che contiene la procedura per la presentazione di segnalazioni, osservazioni, opposizioni, denunce o reclami, prevista per:

- qualsiasi disservizio che si configuri come assenza di efficacia e di efficienza che abbia negato o limitato la fruibilità delle prestazioni;

- qualsiasi violazione di leggi o regolamenti che disciplinano la fruizione dei servizi sanitari. In particolare: della L. 241/90; della Carta dei Servizi Sanitari adottata dall'ASL; del codice dei dipendenti pubblici; dei principi contenuti negli accordi nazionali di lavoro in merito a doveri e norme comportamentali dei dipendenti pubblici e delle carte dei diritti eventualmente attivate tra l'ASL e le associazioni di volontariato e/o gli organismi di tutela dei diritti.

Inoltre, l'ASL Latina nel 2019 con delibera n. 1065 del 15.11.2019 ha approvato il Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso agli atti e documenti amministrativi e con Delibera n. 1206 del 17-12-2019 ha approvato "la Procedura per l'esercizio del diritto di accesso civico semplice e generalizzato".

### **Rapporti con la Struttura di Risk Management**

L'Azienda ASL Latina ha nella propria organizzazione una struttura deputata al Risk management. Sul sito aziendale è pubblicato, annualmente, il "Piano Annuale di Risk Management (PARM) Gestione del Rischio Clinico e delle Infezioni correlate all'assistenza (ICA), Anni dal 2015 al 2021. Già dal 2017 è stato implementato il collegamento tra la struttura di Risk Management e quella dell'Anticorruzione.

L'attività espletata dalla struttura Rischio Clinico si è svolta attraverso l'individuazione di procedure e protocolli aziendali (pubblicati sul sito della Asl) riferiti a:

- La sicurezza del Processo Chirurgico in camera operatoria e la TEV Post Chirurgica
- La sicurezza del Processo Terapeutico e dei Dispositivi Medici - Apparecchi Elettromedicali
- Protocolli Raccomandazioni Procedure del CC-ICA (Comitato Controllo delle Infezioni correlate all'assistenza)
- La Sicurezza delle Cure nei pazienti con età superiore a 65 anni
- La Sicurezza in Emergenza Urgenza
- La Sicurezza nelle Strutture Sanitarie
- La Sicurezza Materna e Neonatale

Esiste, altresì, ed è stata rafforzata negli ultimi 5 anni, la sinergia tra le strutture di Risk Management e la UOC Affari Generali e Controllo in collaborazione con l'Avvocatura aziendale, anche in virtù dell'istituzione del Comitato Valutazione Sinistri.

### ***Rapporti con OIV e correlazione con Ciclo Performance e Controlli Interni***

Come già precisato nel precedente aggiornamento nell'ambito dei rapporti con l'OIV il Piano viene illustrato e condiviso prima della sua approvazione per eventuali modifiche e/o integrazioni. Di esso l'OIV dovrà tener conto in sede di valutazione dei risultati, essendo stato espressamente inserito nel Codice di Comportamento che il mancato rispetto dello stesso e del Piano Triennale spiega effetti sulla valutazione.

Anche per il 2023 sono stati inseriti, tra gli obiettivi dei dirigenti, la pubblicazione dei dati di competenza in materia di trasparenza (nonché di dati ulteriori individuati e promossi dai dirigenti stessi) e l'assolvimento degli obblighi ad essi spettanti in materia di anticorruzione, in particolare dell'obbligo di collaborare attivamente con il RPC. Di tali obiettivi deve essere tenuto conto in sede di misurazione e valutazione delle performance. La struttura UOC Affari Generali e Controllo Interno, collabora concretamente con il RPCT anche per la necessaria tutela della Privacy in base alle recenti normative del GDPR e attraverso il percorso attuativo di certificabilità in ambito contabile e dovranno, altresì, essere sviluppate azioni per l'Internal Auditing nel corso del prossimo triennio.

### **Misure specifiche**

L'ASL Latina, alla luce delle ultime novità normative e anche al fine di poter realizzare gli ingenti investimenti relativi al PNRR, nei tempi previsti (ad es. il Decreto Aiuti e ss.mm.ii.), ha pianificato con programmazione nel 2023-2025 **verifiche e controlli anche relativamente alla materia degli Appalti**, visto che il Consiglio dei Ministri, in data 16-12-2022, ha approvato il *nuovo Codice degli appalti*. L'obiettivo del nuovo codice è quello di semplificare, velocizzare, sburocratizzare le attività relative agli appalti per le PP.AA., puntando però l'attenzione per i Comuni, soprattutto quelli più piccoli. Altresì, verrà innalzata la soglia dell'affidamento di lavori, su indicazione del Consiglio di Stato, per aiutare le piccole e medie stazioni appaltanti.

In tal senso verrà creata una apposita **sezione sul sito WEB**, come caldamente consigliato dall'ANAC, dove verranno evidenziata la rendicontazione delle attività finanziate dai **fondi PNRR**.

Altra importante novità del nuovo codice degli appalti è un sistema di programmazione per le opere strategiche con il coinvolgimento diretto delle Regioni. Le opere con indici di concreta realizzabilità e sostenibilità finanziaria saranno inserite direttamente nel DEF. Saranno Ridotti anche i termini del procedimento amministrativo in particolare per la resa dei pareri di competenza: da 45 a 30 giorni per il Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici e da 60 a 45 per la Conferenza dei Servizi; È prevista infine una ulteriore liberalizzazione *dell'appalto integrato*: in questo modo i Comuni piccoli e medi potranno avvalersi di uno strumento che consente la redazione dei progetti da parte dell'impresa, unica eccezione i lavori di manutenzione ordinaria.

Altro tema su cui si concentrerà l'Asl Latina, relativamente ai controlli e verifiche da parte delle strutture aziendali competenti e da parte del RPCT, nel 2023, è quello relativo alla **parità di genere** che nel Piano nazionale di ripresa e resilienza è considerata un obiettivo trasversale, insieme alle pari opportunità generazionali e ai divari territoriali. Il Piano prevede misure per condizionare l'esecuzione dei progetti all'assunzione di giovani e donne. In particolare, è previsto l'inserimento nei bandi di gara di specifiche clausole in cui sono indicati – come requisiti, necessari o aggiuntivi, premiali nell'offerta – criteri orientati verso tali obiettivi.

Il DL. n. 50 del 18/4/2016 (Codice appalti) è stato modificato dal primo maggio 2022 per includere un meccanismo premiale per le imprese in possesso di certificazione di genere (Uni 122/2022).

Dal 27 luglio 2022, inoltre, è entrato in vigore l'obbligo di comunicare all'ANAC (Delibera n. 122 del 16-3-2022) :

- i dati sulle pari opportunità generazionali e di genere previste per gli appalti e le concessioni, sopra soglia e sotto soglia, che riguardano gli investimenti pubblici finanziati con le risorse del Pnrr e del Piano nazionale per gli investimenti.
- i dati sulla previsione nel bando di ulteriori misure premiali che attribuiscono un punteggio aggiuntivo al candidato: ad esempio se vengono utilizzati strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti o modalità innovative di organizzazione del lavoro; o se si impegna ad assumere, oltre alla soglia minima percentuale prevista come requisito di partecipazione, donne, giovani under 36 e persone con disabilità per

l'esecuzione del contratto; o abbia, nell'ultimo triennio, rispettato i principi della parità di genere.

- il richiamo nel bando della necessità da parte del concorrente di aver assolto, al momento della presentazione dell'offerta, agli obblighi in materia di lavoro delle persone con disabilità.

In tal senso la Asl Latina, prima azienda sanitaria nel Lazio, nel 2023, ha deciso di attivare un percorso per l'ottenimento della **certificazione di parità di genere** da parte di specifici organismi di valutazione accreditati ai sensi del regolamento (CE) 765/2008 che dovranno valutare il rispetto delle pari opportunità secondo le Linee Guida UNI/PdR 125:2022.

Tra le discipline rilevanti per la partecipazione agli appalti pubblici rientra anche la c.d. normativa antimafia. Proprio sulle interferenze tra misure antimafia e disciplina degli appalti pubblici l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha pubblicato una rassegna che fa il punto delle problematiche più ricorrenti.

Particolare attenzione, per verifiche specifiche, verrà posta sulla materia relativa al Codice Antimafia 2022 (D.L. n. 159/2011 aggiornato dal D.L. 152/2021 e dal D.L. 162/2022) in particolare le stesse verteranno sulle disposizioni di cui all'art. 80 del Codice dei contratti per la partecipazione alle gare e agli appalti pubblici e la presenza dei requisiti di moralità, integrità e affidabilità professionale.

Come è noto, gli operatori economici che intendono concorrere all'affidamento dei contratti pubblici devono possedere non solo le specifiche capacità tecniche-professionali ed economico-finanziarie necessarie per eseguire il contratto e disciplinate dall'art. 83 del d.lgs. 50/2016, ma anche i requisiti di moralità, individuati dall'art. 80 del d.lgs. 50/2016. Quest'ultima disposizione recepisce nell'ordinamento interno la disciplina euro-unitaria in materia di requisiti generali di partecipazione (art. 38 direttiva 2014/23/UE; art. 57 direttiva 2014/24/UE; art. 80 direttiva 2014/25/UE), sostituendo il precedente art. 38 d.lgs. 163/2006. La previsione in esame si applica sia ai contratti di appalto sia a quelli di concessione, stante il richiamo contenuto nell'art. 164, comma 2, d.lgs. 50/2016 a diverse disposizioni della Parte I e della Parte II del d.lgs. 50/2016, tra cui quelle relative ai requisiti generali e speciali e ai motivi di esclusione; sia ai contratti di importo superiore alle soglie comunitarie sia a quelli di importo inferiore, sia ai contratti nei settori ordinari sia a quelli nei settori speciali, stante l'esplicito richiamo al citato art. 80 ad opera dell'art. 133, comma 1, d.lgs. 50/2016.

Tra le novità dell'articolato in esame rispetto al previgente testo dell'art. 38 si segnala la previsione del secondo comma, in virtù del quale la sussistenza di cause di decadenza, di sospensione o di divieto previste dall'art. 67 del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 (c.d. "codice antimafia"), o di un tentativo di infiltrazione mafiosa di cui all'art. 84, comma 4, d.lgs. 159/2011, costituisce motivo ostativo alla partecipazione alle gare e, quindi, all'affidamento di contratti pubblici (art. 80, comma 2, d.lgs. 50/2016). Tale disposizione è stata introdotta dal nuovo codice ed ha il pregio di aver raccordato la disciplina del d.lgs. 159/2011 con quella del d.lgs. 50/2016, facendo chiarezza circa il corretto inquadramento degli strumenti di controllo antimafia nell'ambito della contrattualistica pubblica sia in fase di gara sia in fase di esecuzione.

L'art. 1 del D.L. 76/2020 (c.d. "Decreto Semplificazioni", convertito in legge dalla L. 120/2020) è intervenuto in materia di procedure relative all'aggiudicazione dei contratti pubblici sotto soglia, ai fini dell'incentivazione degli investimenti pubblici durante il periodo emergenziale dovuto alla pandemia da Covid-19, introducendo con i commi 1-4 disposizioni transitorie sui contratti sotto soglia, inizialmente previste in scadenza al 31/12/2021. In seguito, tali disposizioni sono state rimodulate nonché prolungate fino al 30/06/2023, ad opera dell'art. 51 del D.L. 31/05/2021, n. 77. Se ne riporta di seguito una sintesi aggiornata, considerando che le modifiche introdotte dal D.L. 77/2021 sono applicabili dal 01/06/2021 (fa riferimento la data della determina a contrarre o altro atto equivalente di avvio del procedimento).

In particolare, l'art. 1 del D.L. 76/2020 prevede che, in deroga all'art. 36 del D. Leg.vo 50/2016, comma 2, nonché all'art. 157 del D. Leg.vo 50/2016, comma 2, si applicano le procedure di affidamento di cui ai commi 2, 3 e 4, qualora la determina a contrarre o altro atto equivalente di avvio del procedimento sia adottato entro il **30/06/2023**.

L'art. 1 del D.L. 76/2020, comma 2, definisce le procedure per l'affidamento delle attività di esecuzione di lavori, servizi e forniture, nonché dei servizi di ingegneria e architettura, inclusa l'attività di progettazione, di importo inferiore alle soglie di rilevanza europea, con le seguenti modalità:

a) l'affidamento diretto per lavori di importo inferiore a 150.000 euro e per servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo inferiore a 139.000 euro;

b) procedura negoziata senza bando, previa consultazione di almeno

- 5 operatori economici, ove esistenti, nel rispetto di un criterio di rotazione degli inviti, con individuazione degli operatori in base ad indagini di mercato o tramite elenchi di operatori economici, per l'affidamento di servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo pari o superiore a 139.000 euro e fino alle soglie

di cui all'art. 35 del D. Leg.vo 50/2016 e di lavori di importo pari o superiore a 150.000 euro e inferiore a 1.000.000 di euro

- 10 operatori economici per lavori di importo pari o superiore a 1.000.000 di euro e fino alle soglie di cui all'art. 35 del D. Leg.vo 50/2016.

Altro tema su cui si vedrà concentrata l'Asl Latina sarà la predisposizione di misure di digitalizzazione come previsto anche dal PNRR.

### **Monitoraggio per la Prevenzione della Corruzione**

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sul funzionamento dello strumento di programmazione è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione. Come sottolineato nel PNA 2025-25 dell'ANAC le amministrazioni e gli enti sono chiamati a rafforzare il proprio impegno sul monitoraggio effettivo di quanto programmato.

Al monitoraggio, infatti, viene spesso riconosciuto un ruolo marginale nel processo di gestione del rischio, benché ne rappresenti una fase fondamentale. Per tale ragione l'Azienda Asl Latina ha deciso, nel 2023, di potenziare il monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure così da semplificare il sistema di prevenzione della corruzione e consentire di valutare se mantenere o meno le misure di prevenzione programmate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza e parallelamente di evitare l'introduzione "adempimentale" di nuove misure se quelle già programmate sono idonee al loro scopo.

La programmazione del processo di monitoraggio prevede, in primo luogo, la definizione di prevedere canali di ascolto mediante la realizzazione di incontri con il terzo settore e i sindacati che consentano agli stakeholder individuati, in quanto portatori di interessi, di presentare osservazioni, segnalare eventuali criticità e suggerire aree di miglioramento.

In una logica di gradualità progressiva e saranno individuati, alla luce della valutazione del rischio, quei processi (o quelle attività) che, nella prospettiva di attuazione degli obiettivi del PNRR, comporteranno l'uso di fondi pubblici ad essi correlati, inclusi i fondi strutturali.

Data la complessità dell'Azienda e la sottolineata necessità di un monitoraggio incisivo e diffuso, **il sistema di monitoraggio 2023 sarà attuato su più livelli**, in cui il primo è in capo alla struttura organizzativa che è chiamata ad attuare le misure e il secondo è in capo al RPCT.

In tal senso nel corso dell'anno, verranno programmati momenti di confronto tra il RPCT (e la struttura di supporto) e i responsabili dell'attuazione delle misure, anche o mediante l'uso di sistemi informatizzati o spazi digitali condivisi.

### **Attuazione delle Misure 2022**

#### **Misure di controllo**

Nel 2022 il monitoraggio è stato condotto con diversi step e strumenti organizzativi. Con note prot. n. 93541 dell'11-10-2022 e prot. n. 92666 del 07-10-2022 è stato richiesto a tutti i Dirigenti di mappare nuovamente i processi da loro coordinati, al fine di evidenziare eventuali criticità e le possibili correzioni. Dopo i primi riscontri, ulteriori richieste al fine di perfezionare la mappatura sono state inviate dal RPCT via e-mail per predisporre correttamente le schede dei processi in formato editabile. Altresì, è stato richiesto ai Responsabili di tutte le Strutture aziendali interessate di provvedere:

- agli adempimenti relativi alla prevenzione della corruzione relativamente alle misure adottate per prevenire il rischio corruttivo relativo all'anno 2022;
- alla nomina dei referenti anticorruzione, per gli adempimenti previsti dalla normativa e già riportati nel Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza 2022-2024 per la revisione annuale.

Nei mesi da agosto a novembre 2022, con le note prot. n. 80846 del 31-08-2022, la nota 86406 del 19.09.2022 e successive 88675/2022, sono stati avviati e conclusi **2 AUDIT** per "monitoraggi a campione" su obblighi di pubblicazione dei dati vigenti in materia di trasparenza e conseguente controllo delle misure di anticorruzione alla UOC Reclutamento a alla UOC Accessibilità che gestisce l'ambito delle Liste d'attesa.

Le attività di controllo operate dall'Azienda hanno portato all'attivazione di 40 procedimenti disciplinari.

Nello specifico:

- I Procedimenti disciplinari gestiti Commissione UPD Area Dirigenza Medica, PTA, e MMG sono pari a N. 7, dei quali 2 ancora pendenti, 4 decisi ed 1 sospeso per il reato di cui all'art. 640 cp. I restanti 5 afferiscono ad inosservanza di disposizioni di servizio.
- I Procedimenti disciplinari Area Comparto, gestiti nel 2022 dalla Commissione UPD Comparto, sono pari a n. 33, dei quali 15 ancora pendenti, 17 decisi ed 1 sospeso. Le fattispecie sottese ai predetti procedimenti disciplinari sono: reato di cui all'art.609 bis cp., inosservanza di disposizioni di servizio, assenze ingiustificate e mancate timbrature. 2 di questi procedimenti hanno esitato sanzioni espulsive riguardano 2 procedimenti, per gli altri 15 le sanzioni applicate sono state la sospensione dal servizio senza retribuzione (per 4 procedimenti), la multa (per 5 procedimenti) e l'archiviazione (per 6 procedimenti).

Negli ultimi anni, è importante constatare e sottolineare quale nota positiva il progressivo, seppur ancora lento, diffondersi della cultura della legalità e dell'etica tra il personale dipendente. Nel corso degli incontri formativi con il personale amministrativo e sanitario, è emerso infatti, abbastanza chiaramente, non solo un approccio di maggiore apertura ed interesse per gli argomenti trattati ma anche una maggiore condivisione e partecipazione rispetto al passato. In continuità con gli anni precedenti gli obiettivi di anticorruzione e trasparenza sono stati collegati agli obiettivi di performance aziendale, specificandoli per ciascuna unità operativa e per Dirigente apicale. Il venir meno del raggiungimento degli obiettivi di AC. e T. rappresenta un grande limite al raggiungimento complessivo degli obiettivi di budget dell'intera unità operativa, ai quali sono chiamati a contribuire i dipendenti sia in forma collettiva sia individuale.

### **Misure di formazione**

L'Azienda nel 2022, grazie alla collaborazione tra il RPCT e la UOC Sviluppo Organizzativo e del Patrimonio Professionale, ha attivato 2 corsi di formazione rivolti al personale amministrativo, tecnico e sanitario aziendale quali:

- progetto formativo **“Anticorruzione e Trasparenza in Sanità”** su piattaforma FAD. Il Corso finalizzato all'implementazione delle conoscenze e competenze in materia di etica e legalità, sui programmi, sulle politiche e sugli strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione. Ha visto la partecipazione di 479 operatori.
- progetto formativo **“Corso Whistleblowing ASL Latina – anno 2022**– presente sulla Piattaforma on line E-learning di Actainfo è stato somministrato a tutti i dipendenti, collaboratori e fornitori aziendali per il corretto utilizzo della procedura automatizzata per la segnalazione degli illeciti. Il progetto formativo ha fornito strumenti adeguati per rispondere al meglio alle esigenze di trasparenza dei cittadini. Esso si inserisce tra gli obiettivi prioritari dell'azienda e ne prosegue la tradizione formativa avviata negli ultimi anni sul tema in materia di etica e legalità
- il progetto formativo **“Quali strumenti operativi e procedure per la corretta applicazione della normativa in materia di appalti pubblici, alla luce del PNRR”**. Il corso ha attenzionato tutta la normativa in materia di appalti a partire dal codice dei contratti pubblici (D.lgs 50/2016) agli ultimi aggiornamenti legislativi in materia. Si è evidenziata, altresì, l'importanza dell'art. 80 del Codice relativamente alle misure antimafia nelle gare per i lavori pubblici nell'ambito del PNRR.

### **Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento**

Con Deliberazione del Direttore Generale **n. 1347 del 21-12-2022** l'Asl Latina ha approvato “Integrazione Codice di Comportamento del Personale ASL Latina”, considerato che il citato codice aziendale, adottato con deliberazione n. 878 del 5-12-2017, non prevedeva e quindi si è aggiunto all'art. 9 intitolato “Prevenzione della corruzione – Attività e procedure” il comma 11 che disciplina la fattispecie relativa “l'onere a carico del dipendente, qualora ne sia venuto a conoscenza, di segnalare all'Azienda il verificarsi dell'iscrizione nel Registro delle notizie di reato”.

Rotazione

### **Misure di rotazione**

Nel 2022, ha effettuato una considerevole la rotazione del personale e redistribuzione di funzioni tra le UU.OO.CC. della tecnostruttura centrale grazie all'assunzione di nuovi dirigenti amministrativi, che hanno ricoperto ruoli apicali in diverse strutture aziendali come UOC Affari Generali e Controllo Interno, UOC Provveditorato, UOC Bilancio, Reclutamento. Le nuove assunzioni di personale hanno contribuito a dare nuova forza al sistema da dare possibilità concrete di rinnovamento di tutto il sistema organizzativo volto a migliorare l'accesso ai servizi da parte dei cittadini, in grado così di agire maggiormente il loro diritto alla salute.

L'ASL Latina ha, inoltre, applicato come contenuto nel Codice di Comportamento integrato nello stesso anno, lo strumento della rotazione straordinaria

### Misure di gestione del conflitto di interessi

In sede di rinnovo dei componenti delle Commissioni per l'accertamento dell'invalidità civile, che vanno ad esaurimento, è stata espressamente inserita la condizione di "non ricoprire, nell'ambito territoriale di competenza dell'Azienda USL Latina, cariche elettive pubbliche ovvero incarichi su indicazione diretta di organi politici competenti sul relativo territorio" nonché l'impegno di non accettare incarichi giudiziari quali CTU o CTP relativamente a giudizi riguardanti l'attività di Commissioni di cui hanno fatto parte.

Inoltre è stata introdotta un'ulteriore misura di prevenzione specifica nell'ipotesi di "Adozione Atti di liquidazione che vieta ai Responsabili di procedimento e i Dirigenti di provvedere direttamente alla liquidazione in proprio favore di somme a qualsiasi titolo, fermo restando la competenza/attribuzione come individuata nell'Atto Aziendale - o in altri provvedimenti - per la liquidazione in favore degli altri beneficiari.

#### **Il "conflitto di interessi procedimentale" e l'obbligo di astensione dei dipendenti pubblici.**

L'ASL di Latina ha adottato il Regolamento (Deliberazione n. 1471 del 16-12-2020) contenente i criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi di cui all'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001. Nella adozione dei Regolamenti da parte della attuale Direzione una attenzione particolare è posta nella elaborazione dell'atto contenente i criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi. Una attenzione particolare sarà dedicata alle possibili situazioni di conflitto derivanti in ambito sanitario collegati alle sperimentazioni cliniche e alle sponsorizzazioni.

Nel corso del 2022, infatti, il RPCT ha provveduto a richiedere al Direttore della UOC Reclutamento del Personale l'acquisizione di dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interesse archiviate all'atto del conferimento di incarichi. Il Direttore della predetta UOC ha dichiarato di aver regolarmente adottate misure in tal senso effettuando, a campione, controlli sulla veridicità delle autocertificazioni prodotte.

### TRASPARENZA

Con l'evolversi della coscienza democratica nella società civile, i principi generali dell'organizzazione e dell'azione della pubblica amministrazione si sono arricchiti di contenuti ulteriori; è emersa sempre più l'esigenza di assicurare una maggiore comunicazione e prossimità tra cittadini, società civile e P.A. per garantire, attraverso la conoscibilità dell'attività amministrativa, il controllo democratico sulla stessa. Al principio di pubblicità dell'azione dei pubblici poteri consegue quello di trasparenza e comunicazione da intendersi come processi attraverso i quali la P.A. non solo "si giustifica" nei confronti dell'opinione pubblica su "che cosa fa" e su "come lo fa", ma soprattutto come "strategia di ascolto" che dalle "critiche" della stessa opinione pubblica, anche attraverso forme di consultazione telematica, individua gli spunti per il miglioramento dell'organizzazione.

Con l'adozione delle linee di intervento connesse al documento della trasparenza, parte integrante del PIAO stesso, l'Amministrazione intende attuare sempre di più un contesto fortemente orientato ai valori della legalità, della trasparenza, dell'integrità e dell'etica, attraverso un percorso di cambiamento culturale che conduca a considerare tali valori come naturale connotazione di ogni azione e decisione aziendale e parte integrante della qualità dei servizi, delle prestazioni e delle relazioni tra l'Amministrazione e i cittadini/utenti.

### Quadro Normativo

Tabella 31

Riferimenti normativi e atti di indirizzo	Oggetto
Lgs. n. 33/2013	"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"
D.Lgs. n. 97/2016	Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".
Delibera ANAC n. 1309/2016	"Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, c. 2, del D.Lgs. n. 33/2013".
Delibera ANAC	"Prime linee guida ANAC recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità,

n. 1310/2016	trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016”.
Determinazione ANAC n. 1134/2017	Nuove 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”.
Determinazione ANAC n. 241/2017	“Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall’art. 13 del d.lgs. 97/2016”.
Delibera ANAC n. 586/2019	“Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241, per l’applicazione dell’art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019”.
Delibera ANAC n. 1047/2020	“Pubblicazione dei dati sui compensi concernenti gli incentivi tecnici di cui all’art. 113, d.lgs. 50/2016, al personale dipendente”.
Delibera ANAC n. 329/2021	“Pubblicazione dei provvedimenti finali dei procedimenti di valutazione di fattibilità delle proposte per la realizzazione in concessione di lavori in project financing, di cui all’art. 183, comma 15, d.lgs. 50/2016”.
Delibera ANAC n. 364/2021	“Accesso civico generalizzato ex artt. 5, co. 2 e 5-bis del d.lgs. n. 33/2013 con riferimento alla consulenza tecnica d’ufficio (CTU)”.
Delibera ANAC n. 468/2021	“Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27 d.lgs. n. 33/2013): superamento della delibera numero 59 del 15 luglio 2013 recante “Pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27, d.lgs. n. 33/2013)””.
Delibera numero 77 del 16 febbraio 2022	“Indicazioni di carattere generale in materia di obblighi di pubblicazione dei dati di cui all’art. 36 del d.lgs. n. 33 del 2013 “Pubblicazione delle informazioni necessarie per l’effettuazione di pagamenti informatici”
Legge n. 62 31-05-2022	Disposizioni in materia di trasparenza dei rapporti tra le imprese produttrici, i soggetti che operano nel settore della salute e le organizzazioni sanitarie”
Delibera numero 271 del 7 giugno 2022	“Cessazione dell’efficacia delle indicazioni contenute nella Delibera dell’Autorità n. 268 del 19 marzo 2020, aggiornata con Delibera n. 312 del 9 aprile 2020, sulla sospensione dei termini nei procedimenti di competenza dell’Autorità e sulla modifica dei termini per l’adempimento degli obblighi di comunicazione nei confronti dell’Autorità, a seguito della cessazione dello stato di emergenza”
Delibera n. 371 del 27 luglio 2022	“Linee guida sulla tracciabilità dei flussi finanziari”
Delibera n.413 del 6 settembre 2022	Direttiva programmatica sull’attività di vigilanza dell’A.N.AC. e sull’attività ispettiva di iniziativa curata dagli Uffici dell’A.N.AC. per l’anno 2022.
Delibera ANAC 487 del 19-10-2022	Segnalazione misure discriminatorie, ex art. 1 co. 7, l. 190/2012, e revoca discriminatoria, ex art. 15 co. 3, d.lgs. 39/2013, nei confronti del RPCT

Con il Decreto Trasparenza Dlg. 33/20123 si è avviato il “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” modificato ed integrato dal D.lgs 97/2016 che ha attuato la “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

Lo scorso 26 giugno 2022 è entrata in vigore la Legge 31 maggio 2022, n. 62, recante “Disposizioni in materia di trasparenza dei rapporti tra le imprese produttrici, i soggetti che operano nel settore della salute e le organizzazioni sanitarie”.

**La Legge n. 62/2022** promuove la trasparenza dei dati d’interesse pubblico riguardanti le transazioni finanziarie e le relazioni d’interesse intercorrenti tra le imprese e i soggetti operanti nel settore della salute. L’obiettivo della nuova

disciplina è quello di prevenire e contrastare fenomeni corruttivi e eventuali distorsioni dell'azione amministrativa, assoggettando le imprese produttrici di farmaci, strumenti, apparecchiature, beni e servizi, anche non sanitari, e i soggetti che operano nel settore della salute, comprese le organizzazioni sanitarie, all'obbligo di dichiarare tutti i rapporti "aventi rilevanza economica o di vantaggio" intercorrenti tra loro. A tal fine, verrà creato, sul sito internet del Ministero della Salute, un registro pubblico telematico, denominato "Sanità trasparente", consultabile da tutti i cittadini.

Tra le novità principali della Legge vi è l'istituzione di un **registro pubblico** telematico denominato "Sanità trasparente" all'interno del sito istituzionale del Ministero. Il registro sarà liberamente accessibile a chiunque sia interessato e sarà provvisto di funzioni di ricerca ed estrazione delle comunicazioni, dei dati e degli eventuali provvedimenti sanzionatori irrogati. Le comunicazioni saranno consultabili per cinque anni dalla data della pubblicazione, decorsi i quali verranno cancellate.

Le nuove disposizioni si ispirano ai principi di trasparenza e di prevenzione dei conflitti di interesse già delineati anche nelle linee guida delle principali associazioni di categoria del settore.

Pertanto, i nuovi obblighi previsti dalla Legge potranno essere integrati nelle policy e procedure eventualmente già adottate dai soggetti che operano nel settore della salute (ad esempio, nel modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e nelle procedure anticorruzione).

### **Obiettivi strategici in materia di trasparenza 2023**

La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico dell'ASL Latina che ha confermato, anche per il periodo 2023-2025, i medesimi obiettivi strategici già individuati per il triennio 2022- 2024, qui di seguito riportati considerata l'attualità degli stessi:

- diffusione della cultura della integrità e della legalità;
- potenziare i momenti di confronto con gli stakeholders interni ed esterni interessati agli interventi previsti;
- essere un riferimento per il cittadino potenziando l'organizzazione degli strumenti della comunicazione e delle informazioni dell'ASL Latina: "chiunque cerchi un dato deve sapere come e dove reperire le relative fonti informative";
- **"accessibilità totale"** e diffusa da parte dei cittadini alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'attività e dell'organizzazione dell'ASL Latina, che ha luogo rispettivamente con gli "accessi agli atti" e le due tipologie di "accesso civico", nonché mediante le informazioni pubblicate sul Sito istituzionale nell'apposita sezione – denominata "Amministrazione Trasparente" e consultabile al seguente link: <https://www.ausl.latina.it/altri-contenuti/1758-registro-degli-accessi>

### **Coordinamento del processo di aggiornamento trasparenza**

Declinazione delle responsabilità dei diversi attori.

Il processo di promozione e coordinamento del programma è operato, come da normativa, dalle seguenti figure:

- ◆ La Direzione Generale Aziendale, che avvia il processo e indirizza le attività volte all'aggiornamento del Programma;
- ◆ il Responsabile della Anticorruzione e della Trasparenza Aziendale assume compiti di:
  - 1) Controllo dell'adempimento da parte dell'amministrazione pubblica degli obblighi di trasparenza contemplati dalla normativa;
  - 2) Verifica della completezza, chiarezza ed aggiornamento delle informazioni rese accessibili mediante la pubblicazione;
  - 3) Verifica della regolarità e dell'attuazione dell'accesso civico, previsto dal decreto.

A tal fine promuove e cura il coinvolgimento delle strutture interne della amministrazione, cui compete la responsabilità dell'individuazione dei contenuti del Programma, ha inoltre il potere:

- di segnalazione alle Autorità competenti (OIV, ANAC e Ufficio disciplina) delle inadempienze relative alle pubblicazioni obbligatorie;

- di segnalazione dei casi più gravi di inadempimento degli obblighi sopra indicati, alle Autorità di cui al punto precedente nonché all'Autorità politica per le ulteriori forme di responsabilità configurabili.

◆ Il report delle attività di monitoraggio inerente la pubblicazione dei dati della sezione Amministrazione Trasparente, convalidato da ogni responsabile di struttura, sarà inviato al responsabile dell'anticorruzione e trasparenza e al Responsabile della struttura di comunicazione che provvederà alla diffusione dei risultati.

◆ l'OIV, qualificato dal decreto come "responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione", nonché come soggetto che "promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi

relativi alla trasparenza e all'integrità" (articolo 14, comma 4, lettere f ) e g), del decreto, controlla l'adeguatezza degli indicatori contemplati e la coerenza tra il Programma triennale ed il Piano della performance .

A tal fine, l'OIV utilizzerà i dati e le informazioni relativi all'effettiva attuazione della trasparenza, al fine di misurare e valutare in concreto, secondo parametri obiettivi, le performance dei Dirigenti dei singoli uffici tenuti alle trasmissioni dei dati.

### **Strutture responsabili coinvolte nella elaborazione della sezione trasparenza**

La legge richiede alle amministrazioni di elaborare la Sezione Trasparenza nel contesto del PIAO e richiede ai singoli dirigenti interessati di partecipare al processo di elaborazione e di attuazione del programma stesso. Questa partecipazione rientra tra i doveri d'ufficio dei dipendenti interessati. Si tratta, ovviamente, in primo luogo dei dirigenti ai quali sono state affidate specifiche responsabilità, ma anche responsabili dei singoli uffici, ai quali spetta il compito di partecipare all'individuazione, all'elaborazione e alla pubblicazione delle informazioni richieste da inserire nel programma.

### **Redazione e Adozione**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in collaborazione con la struttura di supporto con la UOSD Comunicazione aziendale, sotto la supervisione della Direzione Generale, predispone la sezione Rischi Corruttivi e trasparenza con il suo aggiornamento annuale sulla base dei contributi dei singole strutture.

E' stato pubblicato sul sito aziendale, sezione news, l'Avviso di consultazione da parte delle Organizzazioni Sindacali rappresentative della Asl Latina e di tutti gli stakeholders, per 30 gg. (dal 23 -11-2022 al 23-12-2022) e all'interno di un clima costruttivo, sarà presa in considerazione qualsiasi iniziativa e/o suggerimento in merito.

### **Attuazione**

All'attuazione dell'aggiornamento, concorrono i seguenti soggetti (All. 2 Elenco referenti aziendali 2022):

- ◆ **referente aziendale della trasparenza** già segnalato, che sarà responsabile dell'individuazione, l'elaborazione e del monitoraggio dei dati (calcoli, selezione, aggregazione di dati ecc.);
- ◆ **web editor** responsabile della verifica "dell'usabilità" e la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente".
- ◆ **referente aziendale dell'anticorruzione** che sarà responsabile dell'individuazione e del monitoraggio sull'efficace attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Resta comunque, in capo al **Responsabile di ogni struttura** la responsabilità primaria degli adempimenti riguardanti gli obblighi sulla trasparenza e quelli relativi ai limiti di pubblicazione dei dati come formulato dal Garante della privacy.

Il **Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza aziendale** controlla l'attuazione del Programma triennale e delle singole iniziative.

### **Monitoraggio e Audit**

Il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza è volto a verificare se l'amministrazione/ente ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il monitoraggio sulle misure di trasparenza consente al RPCT di formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento. Tale monitoraggio è altresì volto a verificare la corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato, nonché la capacità delle amministrazioni di censire le richieste di accesso e i loro esiti all'interno del registro degli accessi.

Gli esiti sui monitoraggi svolti sia sulle misure di trasparenza adottate che sulle richieste di accesso civico, semplice e generalizzato, sono funzionali alla verifica del conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione e, in particolare, di quelli orientati al raggiungimento del valore pubblico.

Nella citata sottosezione sono definiti, per ciascuna tipologia di obblighi di pubblicazione: - i soggetti responsabili delle fasi - i termini di pubblicazione - le modalità del monitoraggio

La trasparenza richiede una attività di monitoraggio periodico sia da parte dei soggetti interni all'amministrazione sia da parte di soggetti esterni (Organismo Indipendente di Valutazione - OIV) e cittadini.

Tale monitoraggio consiste nella verifica periodica della rapidità di aggiornamento dei dati, nella loro completezza e correttezza.

### **Monitoraggio dei dati pubblicati nella sezione "amministrazione trasparente"**

Tale attività è indirizzata a verificare la completezza e la correttezza dei dati pubblicati. I referenti aziendali della trasparenza, individuati per ogni servizio, svolgono il monitoraggio dei dati pubblicati sul sito rispetto all'obbligo di pubblicazione a carico della singola struttura correlati con la data dell'ultimo aggiornamento.

Il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, relaziona all'OIV in merito alla pubblicazione dei dati sul sito aziendale.

Nel corso del 2022 ci sono stati monitoraggi sugli obblighi di pubblicazione, per la sezione Amministrazione Trasparente e per le diverse sezioni del Sito che hanno mostrato difformità in 6 diverse aree subito affrontate e risolte.

Sono stati quindi condotti 2 AUDIT su strutture specifiche che evidenziato carenze nella pubblicazione dati subito risolto.

### **Monitoraggio OIV: gli Audit**

Il decreto attribuisce agli OIV importanti compiti in materia di verifica e controllo sul livello di trasparenza raggiunto dall'amministrazione di riferimento - una vera e propria funzione di internal auditing - che culmina nella funzione di verifica sull'assolvimento degli adempimenti degli obblighi di trasparenza e di integrità.

Secondo quanto previsto dall'art. 14, c. 4 lett. a), f), g) infatti gli OIV:

- ◆ sono responsabili della corretta applicazione delle linee guida dell'ANAC;
- ◆ monitorano il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità, dei controlli interni ed elaborano una Relazione annuale sullo stato dello stesso;
- ◆ promuovono ed attestano l'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

A tal fine gli OIV svolgeranno nel corso dell'anno audit, sul processo di elaborazione e attuazione della sezione relativa alla Trasparenza nonché sulle misure di trasparenza adottate dall'amministrazione. I risultati dei controlli confluiranno nella Relazione annuale che gli OIV presenteranno e che dovrà contenere anche l'attestazione prevista dall'art. 14, c. 4 lett. g) del decreto.

Per quanto relativo alla relazione annuale, l'OIV, dovrà presentare ai vertici dell'Azienda, per la relativa pubblicazione sul sito alla data presunta del mese di marzo di ogni anno, più volte prorogata (delibera 201/13-04-2022) delle "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, per l'anno in corso, da parte delle pubbliche amministrazioni e attività di vigilanza e controllo dell'Autorità".

### **Monitoraggio della trasparenza aziendale da parte dei cittadini**

Il sito web dell'Azienda Asl Latina, consultabile all'indirizzo [www.asl.latina.it](http://www.asl.latina.it) rappresenta lo strumento di comunicazione verso l'esterno di maggior impatto in termini di trasparenza ed integrità relativamente all'operato dell'Ente.

Al fine di aggiornare le modalità di comunicazione su web per rispondere maggiormente ai bisogni informativi dell'utenza e per rendere le informazioni più complete, comprensibili, facilmente accessibili, il sito web dell'azienda è implementato con informazioni e con continui adeguamenti in linea agli adempimenti normativi intervenuti nell'ultimo anno.

Vengono realizzati monitoraggi per raccogliere punti di forza e debolezza del sito e valutazione della trasparenza dello stesso per favorirne l'implementazione rispondente alle aspettative e alle necessità dei diversi target di riferimento e alla normativa di riferimento sulla accessibilità totale.

### **Risultati attività e Monitoraggio Indicatori 2022**

Quanto previsto nei vari punti del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità anno 2022 ([All. B del PIAO 2022 - 2024 pubblicato sul sito istituzionale](#)) e gli obiettivi in esso declinati sono stati raggiunti in misure diverse.

### **Formazione**

- Corso Formazione dal titolo "Anticorruzione e Trasparenza in Sanità" – Anno 2022– svoltosi su piattaforma FAD, nel I° semestre del 2022, n. 479 partecipanti

- Progetto formativo dal titolo "**Corso Whistleblowing ASL Latina – anno 2022** - presente sulla Piattaforma on line E-learning di Actainfo ed è stato somministrato a tutti i dipendenti, collaboratori e fornitori azienda

### **Partecipazione e coinvolgimento degli stakeholder e operatori interni**

- incontro con sindacati e associazioni del terzo settore con presentazione piano trasparenza e prevenzione della corruzione
- Revisione team referenti trasparenza aziendale, web editor

**Attivazione di ulteriori percorsi organizzativi, che l'Azienda per adeguare la propria attività e le proprie strutture alle disposizioni contenute nel "Nuovo regolamento europeo privacy UE/2016/679 GDPR"**

- Corso Formazione aggiornamento obbligatorio **in materia di protezione di dati** attraverso la modalità e-learning. Corso FAD con utilizzo di materiali didattici reperibili sulla piattaforma del gruppo Ecosafety

### Implementazione e diffusione delle FAQ pubblicate dall'ANAC in materia di Trasparenza nella sezione Amministrazione trasparente sito istituzionale

#### Publicazione dati extra emolumenti percepiti dal personale

- **Effettuato** controllo specifico relativo alla pubblicazione dei dati concernenti gli extra-emolumenti percepiti dal personale nella sezione Amministrazione Trasparente>Personale >Incarichi autorizzati e conferiti ai dipendenti che è possibile visionare al seguente link: <https://www.ausl.latina.it/attachments/article/5744/INCARICHI%20CLP%20covid%20e%20no%20al%2031.05.2022.pdf>

#### Accessibilità

- Studio di fattibilità del sito aziendale operato dalla struttura di comunicazione aziendale, da cui sono emersi bisogni di adeguamento dello stesso in conformità sia alle linee strategiche del PNRR, sia alla normativa vigente.

#### Accesso civico Semplice e Generalizzato (FOIA)

- Nel corso dell'anno **2022** sono state presentate all'ASL Latina le seguenti richieste di accesso civico da parte dei cittadini, entro il 31.12.2022:

Tabella 32

Richieste di Accesso	Richieste pervenute
Istanze di accesso civico generalizzato	n.4
Istanze di accesso civico semplice	n.6
<b>Totale</b>	<b>10</b>

Tutte le richieste sono state evase nei tempi e modi previsti dalla normativa.

Il registro Accesso Civico è pubblicato alla Sezione> Altri Contenuti in> Amministrazione Trasparente> Accesso Civico al seguente link: <https://www.ausl.latina.it/altri-contenuti/1758-registro-degli-accessi>

### OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI” ATTUATIVO DELLA D. LGS N.33/2013 DELLA LEGGE 190/2012 E SS.MM. II.

Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, caratteristica essenziale della sottosezione PIAO è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili di ognuna delle attività di elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi.

In allegato il Prospetto riepilogativo ed analitico, della pubblicazione dei dati on-line nella sezione sito web istituzionale Amministrazione trasparente in conformità del Decreto legislativo n. 97/2016 “Obblighi di Pubblicazione vigenti” attuativo della d. lgs n.33/2013 della legge 190/2012 e ss.mm. ii. Delibera ANAC 1310/2016, Delibera ANAC 1134/2017 e All. 9 PNA 2022-2024 (Allegato 3)

#### Misure Trasparenza 2023

Tabella 33

TIPOLOGIA DI MISURA	INDICATORE DI ATTUAZIONE
<b>Misura di Controllo</b>	Monitoraggio bimestrale dei dati su Amministrazione trasparente
	Procedura interna di pubblicazione dati coordinata dal responsabile privacy
<b>Misura di Formazione</b>	-Almeno 1 corso contenente temi relativi alla trasparenza
<b>Misura di Trasparenza e accessibilità Sito</b>	Aggiornamento semestrale di tutte le Informazioni, con obbligo di pubblicazione, dati relativi anche i regolamenti/procedure aziendali

	Adeguamento a normativa accessibilità del sito aziendale con introduzione software specifici per la disabilità sensoriali
<b>Misura di sensibilizzazione e rapporto con la società civile</b>	Riunione tavolo misto permanente sul tema trasparenza
	Giornata trasparenza

### Misure di controllo

I dati sono pubblicati sul sito istituzionale [www.asl.latina.it](http://www.asl.latina.it) nella sezione in evidenza sulla Home Page, denominata “Amministrazione Trasparente”.

Le pagine sono state realizzate ed adeguate alle “Linee Guida Siti Web” in relazione alla trasparenza e ai contenuti minimi dei siti pubblici, alla visibilità dei contenuti, al loro aggiornamento, all’accessibilità e all’usabilità, alla classificazione e alla semantica, ai formati aperti e ai contenuti aperti. Nel corso dell’anno 2023 si provvederà ad adeguare le eventuali parti non ancora conformi ed integrare i dati richiesti dalla normativa di riferimento. La sezione “Amministrazione trasparente” sarà sottoposta a aggiornamento a costante per garantire un alto livello di trasparenza tenendo conto, però, dell’obbligo di rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se dati personali rientranti in particolari categorie (ex “dati sensibili”) o dati personali relativi a condanne penali e reati (ex “dati giudiziari”), non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione.

Verranno in tal senso operati controlli trimestrali sulla pubblicazione dei dati e costante attenzione da parte del responsabile aziendale privacy in relazione alla natura dei dati pubblicati. Quest’ultimo processo sarà oggetto di una procedura interna.

### Formazione

L’ASL LT adotta annualmente il programma di formazione dei dipendenti nell’ambito del quale è stata individuata, anche per il prossimo anno, la formazione prevista dalla normativa articolata su due livelli essenziali:

- un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti che riguardi l’aggiornamento delle competenze sulle tematiche dell’etica e della trasparenza;
- un livello specifico, rivolto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza, Dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio e alle altre figure a vario titolo coinvolte nel processo di prevenzione, avente ad oggetto le politiche, i programmi ed i vari strumenti, tecniche e metodologie utilizzati per la prevenzione della corruzione.

### Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

L’Azienda intende implementare la condivisione delle politiche di trasparenza attraverso il percorso di ascolto e partecipazione a tutti i livelli ponendo innanzitutto il cittadino nelle condizioni di esprimere la propria opinione sulla qualità dell’assistenza ricevuta, coinvolgendo nei processi Aziendali i cittadini, pazienti, dipendenti, enti istituzioni, associazioni ecc., attraverso:

- l’aggiornamento della Carta dei Servizi;
- le indagini di customer satisfaction centrali e decentrate;
- la Gestione dei sottotavoli del TMPPC in collaborazione allargata anche agli erogatori sanitari, socio-sanitari e terzo settore;
- l’Audit civico;
- la raccolta di reclami, segnalazioni;
- La raccolta di elogi;
- il monitoraggio dei dati di accesso al sito-web aziendale;
- l’organizzazione delle Giornate della Trasparenza;
- l’interazione con le diverse aree contrattuali (comparto, dirigenza medica-veterinari e sanitaria professionale tecnica e amministrativa);

### Comunicazione

Sarà operato nel corso dell’anno 2023 un coinvolgimento degli operatori interni e associazioni di volontariato e tutela dei consumatori in merito all’attuazione dell’aggiornamento previsto dal programma di trasparenza attraverso incontri programmati all’interno delle riunioni del Tavolo Misto permanente per la partecipazione civica.

Dando seguito al progetto di fattibilità progettato nel 2022 dalla comunicazione aziendale verrà adeguato il sito asl latina alla normativa vigente in tema di accessibilità e introdotti strumenti per migliorare l'accessibilità per disabili sensoriali e stranieri.

## SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



### 3.1 Struttura Organizzativa

Ai sensi dell'articolo 3 del Decreto Legislativo n. 502/1992 e successive modificazioni e integrazioni, sono organi dell'Azienda:

- I Direttore Generale;
- il Collegio Sindacale;
- il Collegio di Direzione.

Il Direttore Generale è titolare della rappresentanza legale e di tutti i poteri di gestione dell'Azienda e assicura l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa dell'Azienda stessa. Risponde alla Regione in relazione agli obiettivi assegnati all'atto di nomina nell'ambito degli atti strategici e di programmazione regionale.

L'autonomo e pieno esercizio da parte del Direttore Generale delle funzioni gestionali dell'Azienda è svolto nel rispetto dei poteri spettanti:

- alla Regione che ne indirizza l'attività ed esercita il controllo sul suo operato;
- alla Conferenza locale e sociale per la sanità, che partecipa alla programmazione aziendale nell'ambito di quella regionale ed esercita compiti di vigilanza generale sull'Azienda e sull'operato del Direttore Generale;
- al Collegio Sindacale cui sono affidati compiti di vigilanza sull'osservanza delle leggi e dei regolamenti e di verifica sull'attività contabile dell'Azienda.

È coadiuvato, nell'esercizio delle proprie funzioni, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario, da lui nominati. Il Direttore Generale, il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario costituiscono la Direzione Strategica Aziendale, che assicura le funzioni generali di pianificazione, programmazione, indirizzo e controllo. I Direttori Amministrativo e Sanitario partecipano per specifica responsabilità e competenza alla gestione dell'Azienda.

L'Azienda per il suo funzionamento è organizzata in strutture di diversa complessità e dimensione, che presentano al loro interno quali articolazioni:

- i Dipartimenti e le Aree funzionali intra o inter-dipartimentali;
- le Unità operative complesse (UOC);
- le Unità operative semplici dipartimentali (UOSD);
- le Unità operative semplici (UOS).

La disciplina relativa all'assetto organizzativo dell'Azienda trova il suo principale riferimento nelle leggi nazionali e regionali di settore e nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, in particolare:

- D.Lgs. 502/1992 concernente "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della L. 23 ottobre 1992, n. 421" e ss.mm.ii.;
- Legge Regionale 16 giugno 1994, n. 18 recante "Disposizioni per il riordino del servizio sanitario regionale ai sensi

del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 e ss.mm.ii.;

- Atto di Indirizzo per l'adozione dell'atto di autonomia aziendale delle Aziende Sanitarie della Regione Lazio, approvato con Decreto del Commissario ad Acta della Regione Lazio n.259/2014.
- Intesa tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano concernente il nuovo "Patto per la Salute per gli anni 2019-2021";
- Programmi Operativi e Piani di riorganizzazione, riqualificazione e sviluppo del Servizio Sanitario Regionale, da ultimo il DCA 81/2020 2016";
- Riorganizzazione della rete ospedaliera, di cui alla Determinazione della Direzione Regionale Salute e Integrazione Socio-Sanitaria della Regione Lazio n. 7512 del 18.06.2021.

L'organizzazione aziendale prevista dal nuovo Atto Aziendale approvato con Determinazione Regione Lazio del 19 Maggio 2022, n. G06270 tiene conto degli standard previsti dall' Atto di Indirizzo per l'adozione dell'atto di autonomia aziendale delle Aziende Sanitarie della Regione Lazio, approvato con Decreto del Commissario ad Acta della Regione Lazio U00259 del 06/08/2014:

- Strutture complesse ospedaliere:
- posti letto pubblici / S.C. ospedaliere = 17,5;
- Strutture complesse non ospedaliere:
- popolazione residente / S.C. non ospedaliere = 1 ogni 13.515 residenti;
- Strutture semplici (comprese le dipartimentali):
- S.S. totali / S.C. totali = 1,31 ogni struttura complessa.

I Dipartimenti istituiti aggregano non meno di sei strutture operative (complesse e semplicidipartimentali), di cui almeno quattro complesse. Eccezioni al numero minimo di strutture sono ammesse solo se e quando previste da specifici atti e provvedimenti. Le strutture complesse e semplici dipartimentali fanno capo strutturalmente ad un solo dipartimento, pur potendo partecipare funzionalmente anche ad altri Dipartimenti.

### 3.1.1 L'impianto organizzativo

L'impianto organizzativo è schematicamente rappresentato dall'Atto Aziendale, che rappresenta lo strumento di diritto privato diretto a formalizzare l'autonomia imprenditoriale ed organizzativa dell'Azienda per la realizzazione delle proprie finalità, nel rispetto dei principi, criteri e vincoli contenuti nella normativa emanata dalla Regione.

Con deliberazione n. 541 del 16 maggio 2022 si è provveduto all'approvazione di parziali modifiche dell'Atto Aziendale dell'Azienda ASL di Latina di cui al DCA n. U00496/2017, come parzialmente modificato già con DCA n. U00371/2018, con DCA n. U00141/2019 e con DCA n. U00079/2020.

Con determinazione n. G06270 del 19 maggio 2022, pubblicata sul B.U.R. Lazio n. 46 del 31 maggio 2022, la Direzione Salute ed Integrazione Sociosanitaria ha provveduto ad approvare le modifiche parziali dell'Atto aziendale dell'Azienda ASL di Latina, disposte con la richiamata deliberazione n. 541 del 16 maggio 2022, di seguito schematicamente riportate.

Articolazioni imprescindibili dell'Azienda sono la Direzione Aziendale e le Strutture Operative: Dipartimenti, Distretti, Aree funzionali, Staff alla Direzione Aziendale e Servizi Amministrativi e Tecnici, organizzati in articolazioni che aggregano risorse multiprofessionali, tecnologiche ed economiche e che assicurano, attraverso la direzione e l'organizzazione delle attività, il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

#### **Gli organi dell'Azienda**

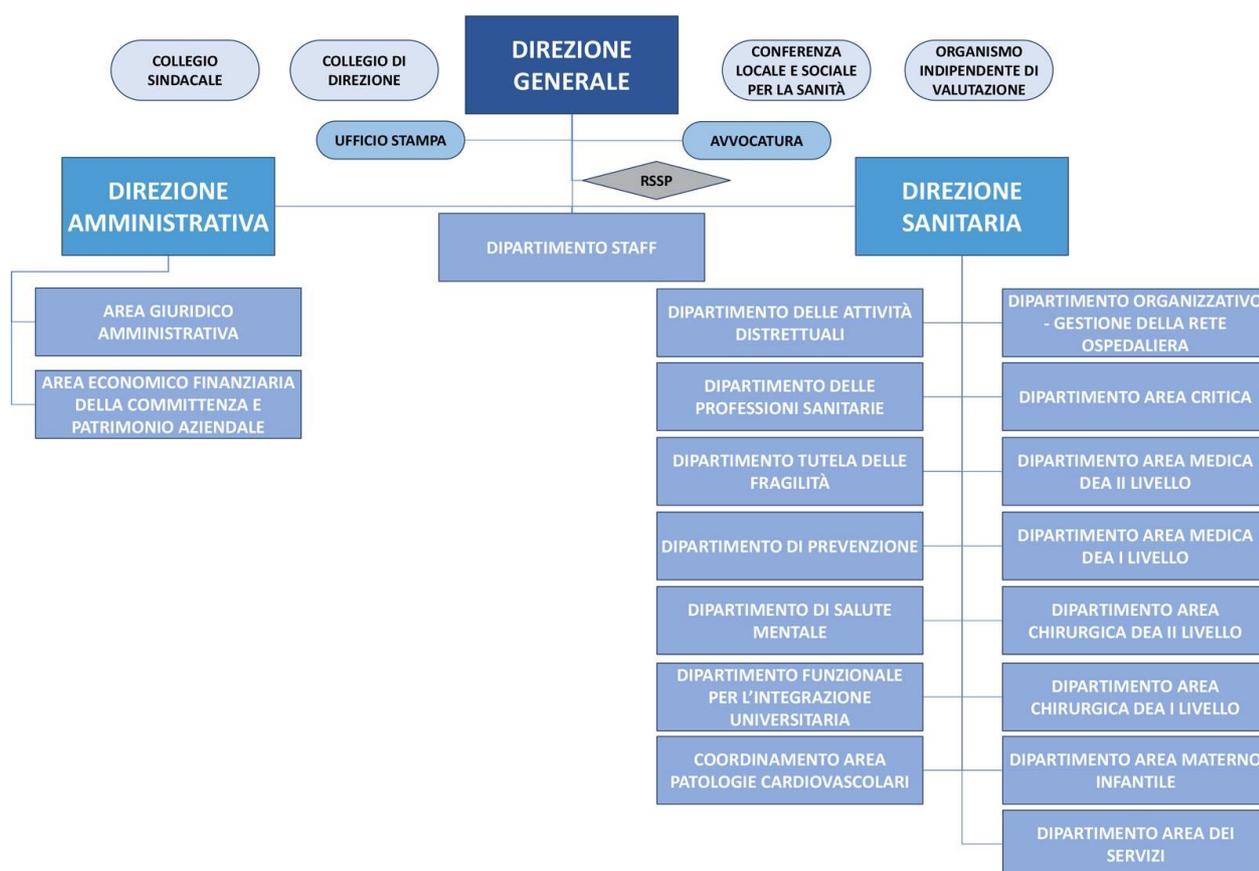
Sono organi dell'Azienda:

- il Direttore Generale;
- il Collegio di Direzione;
- IL Collegio Sindacale

### Gli Organismi dell'Azienda

- Il Consiglio dei sanitari
- Organismo Indipendente di Valutazione della Performance
- Comitati e Commissioni aziendali

### Organigramma approvato con Determinazione Regione Lazio del 19 Maggio 2022, n. G06270 Modifica parziale Atto Aziendale



Di seguito si descrivono, in breve, le articolazioni dell'Azienda.

### La Direzione Strategica

E' composta dal Direttore Generale, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario, esercita il governo strategico dell'Azienda.

### Lo staff

Supporta la Direzione nei processi di pianificazione strategica, di sviluppo delle risorse umane, delle politiche della qualità e del governo clinico, nonché del controllo di gestione.

### Le funzioni di supporto amministrativo e tecnico

Sono essenziali per il corretto funzionamento dei processi aziendali di gestione delle risorse e di erogazione dei servizi ai cittadini.

### **Il territorio suddiviso in cinque Distretti Sanitari:**

- ✓ Distretto 1 composto da 4 comuni: Aprilia, Cisterna, Cori, Roccamassima
- ✓ Distretto 2 composto da 5 comuni: Latina, Pontinia, Norma, Sermoneta, Sabaudia
- ✓ Distretto 3 composto da 8 comuni: Roccagorga, Sezze, Bassiano, Priverno, Maenza, Roccasecca, Prossedi, Sonnino
- ✓ Distretto 4 composto da 7 comuni: Terracina, Fondi, Monte San Biagio, San Felice Circeo, Lenola, Campodimele, Sperlonga
- ✓ Distretto 5 composto da 9 comuni: Formia, Gaeta, Itri, Minturno, Castelforte, Santi Cosma e Damiano, Spigno Saturnia, Ponza, Ventotene.

### **La Rete Ospedaliera Aziendale costituita nel territorio da quattro ospedali:**

- ✓ Ospedale “S. Maria Goretti” di Latina
- ✓ Ospedale “A. Fiorini” di Terracina
- ✓ Ospedale “S. Giovanni di Dio” di Fondi
- ✓ Ospedale “Dono Svizzero” di Formia

### **Il Dipartimento di Salute Mentale**

E' il riferimento ed il garante per la presa in carico dei bisogni di salute mentale della popolazione, anche detenuta. All'interno del Dipartimento sono inseriti i Servizi per la Tutela della salute mentale e riabilitazione dell'età infantile ed evolutiva ed i Servizi per le Dipendenze Patologiche.

### **Il Dipartimento di Prevenzione**

E' la principale articolazione di riferimento per il macrolivello dei LEA “Assistenza sanitaria collettiva in ambiente di vita e di lavoro” ed assicura le funzioni di screening.

E' inoltre presente il Dipartimento funzionale per l'integrazione tra assistenza, didattica e ricerca delle unità operative a direzione universitaria, deputato a garantire l'integrazione ottimale tra assistenza, didattica e ricerca tramite la necessaria flessibilità operativa e l'integrazione con le attività aziendali. Nella redazione della presente sottosezione del P.I.A.O., pertanto, si è tenuto conto dell'impianto organizzativo aziendale definito con la citata Deliberazione n. 541 del 16 maggio 2022, oltre che con successivi provvedimenti attuativi, attraverso i quali la Direzione Strategica Aziendale intende assicurare il perseguimento degli obiettivi di salute declinati nell'Atto Aziendale medesimo, degli obiettivi strategici individuati dal Piano Sanitario Nazionale, dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, dal “Piano di riorganizzazione, riqualificazione e sviluppo del Servizio Sanitario Regionale 2019-2021

L'Azienda, inoltre, opera mediante strutture private accreditate, presenti nel territorio provinciale: Case di Cura, hospice, RSA, strutture ambulatoriali, strutture riabilitative ex art. 26 L. 833/1978, strutture riabilitative psichiatriche, stabilimenti termali.

Si evidenzia che con atto deliberativo n. 1216 del 30 novembre 2021, la Direzione della ASL di Latina ha approvato e trasmesso alla Regione Lazio, per gli atti consequenziali, una proposta di revisione dell'Atto Aziendale prevedendo:

- una profonda revisione del macro livello dell'assistenza territoriale riconducendo nell'ambito delle funzioni dei cinque Distretti il coordinamento delle cure primarie e della specialistica ambulatoriale oltre che la gestione delle Case della Salute/Case della Comunità e trasformando contestualmente il Dipartimento di Assistenza Primaria in Dipartimento delle fragilità, con la vocazione del governo dei bisogni sanitari delle fasce di popolazione debole ad elevato svantaggio sociale e sanitario;
- una revisione delle aree tecnico - amministrative, al fine di ottimizzare i processi gestionali e amministrativi dell'Azienda;

- la soppressione del Dipartimento e delle unità operative complesse interaziendali;
- una modifica parziale del Dipartimento degli Staff di Direzione Strategica.

La programmazione strategica aziendale per i prossimi anni non può pertanto prescindere da tali modifiche, che tendono al mantenimento della consistenza delle strutture esistenti, sostenendo nel contempo l'efficienza dell'offerta assistenziale e sviluppando in egual modo la crescita e la valorizzazione delle risorse umane e professionali; la rilevante azione di riorganizzazione aziendale sarà avviata già nel corso dell'anno 2022, appena completata l'approvazione formale del nuovo Atto Aziendale da parte della Regione.

LA proposta è stata approvata con Determinazione Regione Lazio 19 maggio 2022, n. G06270: "Approvazione delle modifiche parziali dell'Atto Aziendale della Azienda Sanitaria Locale di Latina (DCA n. U00496/2017 come parzialmente modificato dai DCA U00371/2018, DCA U00141/2019 e DCA U00079/2020).

## 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

### 3.2.1 Premessa

Il c.d. lavoro agile o smart working consiste nella possibilità di esecuzione della prestazione lavorativa senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'istituto del lavoro agile ha ricevuto un inquadramento normativo con la legge n. 81/2017 che contiene nel Capo II (ovvero dall'art 18 all'art. 24) la disciplina del lavoro agile.

La legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", ha introdotto, nel Capo II (ovvero la parte che comprende gli articoli da 18 a 24), una disciplina organica del lavoro agile o smart working.

Lo scopo di tale legge è quello di incrementare la competitività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 18, comma 3, della legge su richiamata, le disposizioni che disciplinano il lavoro agile, si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

L'organizzazione del lavoro agile riguarda: Livello di attuazione e sviluppo; Modalità attuative; Soggetti, processi e strumenti; Programma di sviluppo; Indicatori di misurazione. L'obiettivo principale è lo sviluppo di un cambiamento culturale all'interno dell'organizzazione che troverà riscontro anche nella logica di change management che l'Azienda intende seguire nella definizione del programma di attuazione del Lavoro Agile. I tre pilastri strategici sui quali si sta costruendo tale programma sono stati individuati nelle seguenti dimensioni: cultura organizzativa, tecnologie digitali e performance.

In data 02.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL Comparto Sanità 2019-2021 ove al Titolo VI "lavoro a distanza" nel Capo I tratta del Lavoro Agile. L' intervento contrattuale al medesimo Titolo, al Capo II, sotto la nomenclatura "altre forme di lavoro a distanza" tratta anche del Lavoro da Remoto.

L'Azienda con Deliberazione n. 1222 del 18.11.2022, ha disposto di delegare al Direttore della U.O.C. Gestione Giuridica ed Economica del Personale la funzione di autorizzare con Determina Dirigenziale, previo Nulla Osta del Direttore Amministrativo Aziendale o del Direttore Sanitario aziendale, in base al profilo professionale del dipendente, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile per tutto il personale della AUSL di Latina. Verificata la congruità della richiesta la U.O.C. Gestione Giuridica ed Economica del Personale provvederà all'emissione del provvedimento di autorizzazione che verrà comunicato alle parti interessate nonché alla UOC Reclutamento per gli adempimenti collegati alla stipula dell'accordo integrativo al contratto e successivi adempimenti di comunicazione.

L'AUSL di Latina con successiva Deliberazione n 1308 del 13.12.2022 ha adottato il "Regolamento per lo svolgimento della prestazione in modalità lavoro agile (smart working)" che ha sostituito il Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile (Smart Working) adottato con deliberazione n 321 del 10.03.2020. Detto nuovo Regolamento per lo svolgimento della prestazione in modalità lavoro agile (smart working), è redatto in conformità al precedente PIAO Aziendale, approvato con deliberazione n 829 del 28.07.2022 nonchè alle previsioni di cui al al Titolo VI del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 sottoscritto in data 02.11.2022 e per detto effetto tratta anche del cd Lavoro da Remoto.

Il nuovo Regolamento potrà subire modificazioni atteso che, ai sensi dell'art 6 comma 3 lettera i), i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3 dell'art. 9 del citato CCNL

### 3.2.2 Modalità attuative

#### Misure Organizzative

L'individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile è di competenza del Direttore/Dirigente Responsabile della Struttura, il quale è tenuto a compiere una ricognizione sulle attività compatibili con una prestazione lavorativa a distanza, individuando le attività che, se espletate da remoto, non comportino disagio alla funzionalità della Struttura ed alla qualità del servizio offerto. Il Direttore/Dirigente Responsabile della Struttura assicura il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti. L'organizzazione del lavoro agile in termini di infrastrutture abilitanti presuppone:

- la disponibilità di accessi sicuri dall'esterno agli applicativi ed ai dati di interesse per l'esecuzione della prestazione di lavoro con opportune tecniche di criptazione dati e VPN;
- funzioni applicative di conservazione dei dati o prodotti intermedi del lavoro svolto,

#### Spazio di lavoro

Il dipendente, al quale sarà consentito di svolgere il Lavoro Agile presso una qualunque sede adeguata allo svolgimento di tale modalità lavorativa, avrà cura di svolgere la propria attività professionale in un luogo che possa garantire la propria incolumità personale, la sicurezza delle informazioni e la qualità del proprio lavoro, evitando quindi postazioni non a norma con le disposizioni antinfortunistiche o che possano creare situazioni di pericolo. A supporto di ciò, l'Azienda si impegna a garantire l'applicazione della normativa per l'infortunio sul lavoro anche per il dipendente che svolge la sua prestazione lavorativa in modalità agile.

#### Competenze Professionali

La prestazione lavorativa può essere svolta in modalità agile quando sussistono tutte le seguenti condizioni:

- è possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al lavoratore, senza che sia necessaria la costante presenza fisica di quest'ultimo nella sede di lavoro;
- lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta compatibile con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il lavoratore è assegnato;
- l'attività da svolgere non prevede il contatto personale diretto con l'utenza presso un ufficio, uno sportello o un ambulatorio/struttura sanitaria;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, compresa l'eventuale attivazione delle necessarie procedure informatiche e di collegamento alla rete aziendale;
- il lavoratore ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa in piena autonomia, pur sempre nel rispetto degli obiettivi prefissati;

- è possibile monitorare e valutare, mediante apposita rendicontazione periodica da conservare agli atti, i risultati delle attività assegnate al lavoratore rispetto agli obiettivi programmati.

### **Piattaforme Tecnologiche**

Per consentire l'adozione del Lavoro Agile come modalità lavorativa ordinaria, l'azienda ha in programma di fornire ai dipendenti che beneficeranno di tale modalità gli strumenti adeguati, provvedendo progressivamente al rinnovo delle apparecchiature informatiche già in dotazione al personale. L'Azienda riconosce che la digital transformation nell'organizzazione del lavoro della PA richiede un'attenzione specifica all'allineamento tra strategia, cultura e persone. La dotazione informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è fornita alternativamente:

- dalla ASL di LATINA, in comodato d'uso gratuito, compatibilmente con le risorse strumentali e finanziarie disponibili. Il lavoratore agile che utilizza gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda assume gli obblighi del comodatario nei riguardi dell'attrezzatura affidatagli ed è tenuto a restituirla funzionante, al termine dello svolgimento della propria attività. In particolare, è tenuto a non modificare le relative configurazioni e a non sostituire tale attrezzatura con altre apparecchiature o dispositivi tecnologici.
- dal lavoratore, qualora l'ASL di LATINA non sia in grado di fornire le dotazioni informatiche.

Questa modalità definita BYOD ("bring your own device" porta con te il tuo dispositivo) prevede che gli strumenti tecnologici in possesso del lavoratore debbano essere dotati dei seguenti requisiti minimi di sicurezza:

- antivirus funzionante e costantemente aggiornato;
- firewall attivo;
- sistema operativo aggiornato.

Il lavoratore agile che espleta l'attività lavorativa avvalendosi di strumenti informatici propri o, comunque, nella propria disponibilità è tenuto a rendere all'ASL di LATINA, all'atto della sottoscrizione dell'accordo individuale di lavoro agile, apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nella quale egli dichiara di essere in possesso di strumenti informatici dotati dei suindicati requisiti minimi di sicurezza.

In entrambi i casi predetti, vengono fornite le credenziali di accesso alla intranet aziendale laddove ciò sia necessario per prestare attività di lavoro in collegamento remoto con accesso ai software aziendali assicurando l'adozione di ogni misura atta a garantire la sicurezza e protezione di informazioni sensibili dell'amministrazione che potrebbero entrare in possesso di soggetti estranei all'amministrazione stessa.

### **Soggetti, processi e strumenti del Lavoro Agile**

I principali attori coinvolti nel processo di organizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile nella ASL di Latina sono:

I Dirigenti, promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi dell'ufficio di propria competenza; con una particolare attenzione all'individuazione delle attività che possono essere svolte da remoto, alla promozione di percorsi formativi e informativi per tutto il personale e, infine, al monitoraggio dei risultati ponendo maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati e alla verifica del riflesso sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa;

I Dipendenti. Nell'ambito della procedura di accesso al lavoro agile, ruolo centrale lo ricopre la volontà del dipendente atteso che la procedura di accesso potrà avvenire sia su iniziativa del lavoratore interessato, sia su iniziativa del Direttore/Dirigente Responsabile dell'Unità Operativa, sulla base degli obiettivi in materia di lavoro agile inseriti nel PIAO aziendale.

La Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), insieme alle OOSS, che contribuisce alla definizione dei principi alla base delle politiche di regolamentazione e contrattazione collettiva previste per il Lavoro Agile e alle quali l'Azienda deve attenersi per l'implementazione della modalità di Lavoro Agile.

### **Programma di sviluppo del Lavoro Agile.**

L'ASL Latina ha previsto la definizione di un Programma di sviluppo del Lavoro Agile che riflette l'ambizione di diffondere e consolidare una cultura manageriale orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati nella gestione delle risorse umane, in condizioni di maggiore autonomia e responsabilità dei singoli. Il Programma trova completa integrazione nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e, come premesso nella sezione introduttiva del documento, segue una logica

di *Change Management*, articolandosi in tre fasi:

- **Avvio:** Fase iniziale di diffusione della modalità di Lavoro Agile. Il focus verte sulla necessità di garantire salute e sicurezza, continuità del lavoro, abilitazione dei dipendenti all'uso degli strumenti tecnologici e benessere del personale;
- **Sviluppo intermedio:** Fase intermedia durante la quale, l'obiettivo è garantire lo sviluppo di stili manageriali orientati ai risultati, garantendo maggiore autonomia e responsabilità;
- **Sviluppo avanzato:** Fase finale di sviluppo del Lavoro Agile, in cui l'Azienda si impegna a consolidare una cultura manageriale orientata ai risultati – adeguando, ad esempio, strutture organizzative e procedure amministrative - e a garantire la visibilità di tali assetti organizzativi.

Nella definizione degli indicatori e dei rispettivi livelli attesi scelti per misurare le condizioni abilitanti, lo stato di implementazione, i contributi alla performance organizzativa e, infine, gli impatti attesi, l'Azienda seguirà alcuni criteri fondamentali. In particolare, gli indicatori individuati per ciascuna dimensione (salute organizzativa, professionale, digitale, stato di implementazione del Lavoro Agile) saranno coerenti tra loro e monitorati periodicamente secondo una logica di avvio, sviluppo intermedio e sviluppo avanzato. Per tale motivo, nella valutazione e nel monitoraggio, saranno coinvolti sia i dipendenti che gli utenti destinatari dei servizi erogati dall'Azienda. Infine, dovrà essere prestata particolare attenzione nella definizione degli indicatori utili a misurare e valutare il potenziale contributo del Lavoro Agile al raggiungimento degli obiettivi organizzativi. A tal fine, dovranno essere presi in considerazione indicatori oggettivamente misurabili che in relazione alle serie storiche degli anni precedenti possano dare evidenza dell'impatto che il Lavoro Agile ha sulla performance organizzativa.

### **Obiettivi dell'Amministrazione.**

Gli obiettivi dello smart working sono a doppio binario, ovvero riguardano sia il lavoratore che l'azienda, infatti lo Smart Working è uno strumento che mira ad incrementare la produttività del lavoro in termini di miglioramento della performance individuale ed organizzativa. In quest'ottica l'introduzione del lavoro agile all'interno dell'Azienda mira al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- favorire un'organizzazione del lavoro volta a promuovere una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- introdurre soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato e, al tempo stesso, mirata ad un incremento di produttività.
- ottimizzare l'introduzione delle nuove tecnologie realizzando economie di gestione;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

Il raggiungimento degli obiettivi sarà valutato in relazione agli indicatori eletti dall'amministrazione a rappresentare l'unità di misura degli obiettivi scelti. Gli indicatori saranno di tipo quantitativo e qualitativo. Verranno presi in considerazione indicatori atti a misurare profili di efficacia (rapporto obiettivo/risultato) e di efficienza (rapporto risorse impiegate/risultato).

### **Coerenza con gli obiettivi di Performance**

Atteso che condizione abilitante lo Smart Working è anche la valutazione della performance, l'Azienda intende rafforzare i metodi di valutazione improntati al raggiungimento dei risultati a fronte di obiettivi prefissati e concordati al fine di adattarli ad un'attività lavorativa gestita per obiettivi ed a valutare gli esiti nell'ambito della misurazione della performance. Pertanto il miglioramento della performance sarà preso in considerazione sia in termini di efficacia che di efficienza.

Gli indicatori che l'Azienda prenderà in considerazione relativamente alla valutazione della performance organizzativa atterranno:

- alla maggior qualità dei servizi,
- ai minori costi,
- al miglior tasso di conciliazione vita-lavoro,
- al miglioramento del benessere organizzativo.

### Monitoraggio

Il monitoraggio relativo alla organizzazione del lavoro agile è finalizzato ad individuare le eventuali misure correttive necessarie per la prosecuzione della fase di sperimentazione e per l'adozione delle misure a regime.

Il monitoraggio è inscindibilmente collegato al potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro nello smart working. Il potere di controllo del datore di lavoro consiste nel verificare l'esatto adempimento della prestazione lavorativa anche al fine di salvaguardare l'integrità del patrimonio dell'amministrazione e, per questo, tiene conto di due aspetti propri del rapporto di lavoro di tipo subordinato: il potere organizzativo del datore di lavoro e la diligenza del prestatore.

Di regola, uno dei principali strumenti utili per verificare l'adempimento della prestazione lavorativa è l'accertamento della presenza in termini di orario del dipendente mediante controlli di tipo automatizzato. Nel lavoro Agile l'esercizio del potere di controllo sulla prestazione lavorativa del dipendente è dato dalla realizzazione degli obiettivi assegnati al lavoratore agile. Pertanto il potere di controllo, ferma restando la configurazione del rapporto di lavoro di natura subordinata, deve essere esercitato con riguardo al risultato della prestazione, in termini sia qualitativi sia quantitativi, in relazione alle priorità definite dal dirigente.

Centrale è, pertanto, il ruolo del dirigente cui è affidata la gestione del personale che svolge la prestazione con modalità di lavoro agile, che deve individuare le attività da svolgere in lavoro agile definendo per ciascuna lavoratrice o ciascun lavoratore le priorità, esercitando un potere di controllo diretto sui dipendenti smart workers ad essi assegnati, organizzare per essi una programmazione settimanale-quindicinale delle priorità e, conseguentemente, degli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo. La verifica del conseguimento degli stessi, viene realizzata mediante la stesura di una reportistica secondo una cadenza concordata tra dirigente e lavoratrice o lavoratore, ovvero attraverso momenti di confronto nei giorni di presenza in sede della lavoratrice o del lavoratore, costituirà esercizio del potere di controllo della prestazione lavorativa. In adesione alle linee direttrici sopra richiamate, sarà introdotta nel codice di comportamento della ASL di Latina, ai sensi del comma 2, dell'articolo 1, del d.P.R. n. 62 del 2013, una sezione che preveda misure specifiche per i lavoratori agili.

Tabella 34

OBIETTIVO	Indicatore	Responsabili
<b>Attuazione del Lavoro Agile ai sensi dell'art 14 della legge 124/2015</b>	- Individuazione delle attività compatibili con il lavoro agile, anche attraverso confronto con le OO.SS nella misura del 100%.  Garantire l'accesso al Lavoro Agile almeno al 15% dei dipendenti.	Dr.Luca Annibalini
<b>Valorizzazione del benessere di chi lavora in modalità agile ed assenza di discriminazioni</b>	- Assenza al 100% di penalizzazioni per gli smart worker ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.  - Non discriminazione tra lavoratori subordinati a tempo indeterminato e lavoratori subordinati a tempo determinato per l'accesso allo smart working nella misura del 100%.	Dr. Luca Annibalini

### 3.3 Piano Triennale del Fabbisogno del Personale

Il Capitale Umano o meglio il patrimonio professionale dell'ASL Latina è caratterizzato in larga misura da professionisti altamente qualificati, dei diversi ruoli sanitari, amministrativi, tecnico - professionali e, rappresenta il più alto valore

dell'Azienda, sia per il contributo fornito nella gestione dei processi organizzativo -gestionali e assistenziali sia per l'impatto sulla qualità delle cure offerte, anche attraverso percorsi di formazione e ricerca, nonché per la capacità di orientare e influenzare l'immagine e la reputazione aziendale.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) rappresenta per ogni Azienda lo strumento programmatico gestionale, di natura dinamica, nell'ambito del budget di spesa definito, di previsione dei fabbisogni di risorse umane, sotto il profilo qualitativo e quantitativo

Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA pubblicate nella G.U. del 27 luglio 2018 stabiliscono le caratteristiche che deve avere il modello attraverso il quale saranno raccolte le informazioni contenute nel piano.

La forza lavoro presente in Azienda al 31/12/2021, come peraltro riportata nella scheda contabile allegata alla richiesta regionale, articolata per personale a rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, determinato, titolari di Unità Operative Complesse, Universitari Strutturati per l'attività assistenziale e professionisti incaricati ex art. 7, c.6 Dlgs n. 165/2001, risulta essere la seguente:

Tabella 35

tempo ind.	tempo det.	strut. compl	tot. dipend.	univ.	clp	Totale compl
3.154	532	43	3.729	27	191	3.947

In relazione all'anno 2022, il fabbisogno di personale è stato soddisfatto solo in parte, attese le difficoltà incontrate dall'azienda nell'azione di reclutamento del personale, per la concomitanza di più fattori critici. In particolare: la carenza ovvero la indisponibilità di graduatorie, l'indisponibilità dei soggetti presenti in graduatorie predisposte da altre aziende ad essere contrattualizzati presso questa azienda per motivazioni essenzialmente logistiche, la carenza di figure mediche in varie discipline, già nota a livello nazionale, che si è manifestata in maniera significativa anche presso questa azienda.

Nel corso dell'anno 2022 la dinamica assunzionale ha portato a realizzare complessivamente una leggera flessione della forza lavoro, più significativa con riferimento ai contratti libero professionale, pervenendo, tenuto conto delle assunzioni e delle cessazioni intervenute medio tempore, alla seguente consistenza organica:

Tabella 36

azione	tempo ind.	Tempo det.	strut. compl	tot. dipend.	univ.	clp	Totale compl
Assunzioni	297	172	2	471	10	16	497
Cessazioni	305	184	4	493	5	62	560
delta	-8	-12	-2	-22	5	-46	-63

Del che la forza lavoro presente in azienda alla data del 31/12/2022 risulta essere stata la seguente:

Tabella 37

tempo ind.	tempo det.	strut. compl	tot. dipend.	univ.	clp	Totale compl
<b>3.146</b>	520	41	3.707	32	145	3.884

Le predette unità, con riferimento al personale a rapporto di lavoro di tipo subordinato (escluso universitario) risultano articolate per come segue:

Tabella 38

Ruolo	Area contrattuale	Profilo Professionale	Unità di personale	Totali
<b>SANITARIO</b>	<b>DIRIGENZA MEDICA</b>	Medici	<b>675</b>	<b>706</b>
		Veterinari	<b>31</b>	

Ruolo	Area contrattuale	Profilo Professionale	Unità personale	di	Totali
	<b>ALTRA DIRIGENZA</b>	Biologi	20		90
		Chimici	1		
		Dirigente Delle Professioni Sanitarie	10		
		Farmacisti	18		
		Fisici	4		
		Psicologi	37		
	<b>COMPARTO</b>	Pers. Infermieristico Cat C	8		2.286
		Pers. Infermieristico Cat D	1951		
		Pers. Infermieristico Cat Ds	15		
		Pers. Riabilitazione Cat D	41		
		Pers. Tecnico Sanitario Cat D	211		
		Pers. Tecnico Sanitario Cat Ds	2		
	<b>PROFESSIONALE</b>	<b>DIRIGENZA</b>	Architetto	1	
Avvocato			2		
Ingegnere			4		
	<b>COMPARTO</b>	Assistente Religioso Cat D	2		2
<b>TECNICO</b>	<b>DIRIGENZA</b>	Analista	2		2
		<b>COMPARTO</b>	Ausiliari	61	
Operatore Tecnico Cat B	15				
Operatore Tecnico Specializzato Cat Bs	133				
Operatori Tecnici	6				
Pers. Dell'assistenza Sociale Cat D	63				
Pers. Dell'assistenza Sociale Cat Ds	2				
Pers. Tecnico Cat C	19				
Pers. Tecnico Cat D	11				
<b>AMMINISTRATIVO</b>	<b>DIRIGENZA</b>	Dirigente Amministrativo	18		18
		<b>COMPARTO</b>	Assistente Amministrativo Cat C	113	
Coadiutore Amministrativo Cat B	63				
Coadiutore Amministrativo Senior Cat Bs	10				
Collaboratore Amministrativo Cat D	69				
Collaboratore Amministrativo Cat Ds	7				
Commesso Cat A	24				
<b>TOTALE</b>					<b>3.707</b>

Con riferimento all'anno 2023, attesi gli obiettivi di performance che l'Azienda intende soddisfare, effettuata l'analisi della forza lavoro in campo e quella di cui risulta necessario dotare le diverse unità operative impegnate nel perseguimento degli obiettivi dati, sia in relazione all'attività clinico assistenziale, tesa a realizzare il miglioramento delle qualità e quantità delle

prestazioni rese, sia in relazione alle attività tecnico amministrative, tese ad assicurare il necessario supporto all'attività sanitaria, si è pervenuti al risultato di dotare l'azienda, tenuto conto delle cessazioni medio tempore intervenute ovvero che interverranno in corso d'anno, del seguente piano assunzionale come sinteticamente di seguito riportato:

Tabella 39

Azione	tempo ind.	Tempo det.	strut. compl	tot. dipend.	univ.	Clp	Totale compl
Assunzioni	232	68	13	313	0	0	313
Cessazioni	189	0	0	189	0	0	189
delta	43	68	13	124	0	0	124

Di seguito si riporta la tabella recante il dettaglio assunzionale 2023.

Tabella 40

Qualifica	Profilo/Disciplina	Tipologia rapporto	unità	modalità assunzionale
Comparto	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO-PROF.LE	Dipendenti T.I.	22	Concorso pubblico
Comparto	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Dipendenti T.I.	30	Concorso pubblico
Comparto	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Dipendenti T.I.	19	Collocamento obbligatorio disabili
Dirigenti	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Incarichi 15 septies	1	Avviso Pubblico per TD
Dirigenti Sanitari non Medici	BIOLOGO	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Dirigenti Sanitari non Medici	FISICO	Dipendenti T.D.	1	Avviso Pubblico per TD
Ostetriche	COLL.RE PROF.LE SANITARIO - PERS. INFERM. OSTETRICA	Dipendenti T.I.	12	Concorso pubblico
Riabilitatori	COLL.RE PROF.LE SANITARIO - PERS. TERAPISTA DELLA RIABILITAZIONE (FISIOTERAPIA)	Dipendenti T.I.	3	Concorso pubblico
Tecnici sanitari	COLL.RE PROF.LE SANITARIO - TECN. DELLA PREV.	Dipendenti T.I.	3	Concorso pubblico
Tecnici sanitari	COLL.PROF.SAN.SENIOR - TECNICO LABORATORIO BIOMEDICO	Dipendenti T.I.	30	Concorso pubblico
Tecnici sanitari	COLL.RE PROF.LE SANITARIO - TECN. RADIOLOGIA MEDICA	Dipendenti T.I.	8	Mobilità generale
Tecnici sanitari	COLL. PROF. SAN. ING. SICUREZZA (Ingegnere clinico)	Dipendenti T.D.	3	Avviso Pubblico per TD
Tecnici sanitari	COLL. PROF. SAN. ING. SICUREZZA (Edile Meccanico Gestionale)	Dipendenti T.D.	4	Avviso Pubblico per TD
Infermieri	COLL.RE PROF.LE SANITARIO - PERS. INFERM.	Dipendenti T.I.	15	Concorso pubblico
Infermieri	COLL.RE PROF.LE SANITARIO - PERS. INFERM.	Dipendenti T.D.	1	Concorso pubblico
Infermieri	COLL.RE PROF.LE SANITARIO - PERS. INFERM.	Dipendenti T.D.	20	Avviso Pubblico per TD
Medici	ANESTESIA E RIANIMAZIONE	Dipendenti T.I.	1	Ricostituzione rapporto lavoro
Medici	ANESTESIA E RIANIMAZIONE	Dipendenti T.I.	19	Concorso pubblico
Medici	CARDIOLOGIA	Dipendenti T.D.	1	Avviso Pubblico per TD
Medici	CARDIOLOGIA	Dipendenti T.I.	5	Concorso pubblico
Medici	CHIRURGIA GENERALE	Dipendenti T.D.	7	Avviso Pubblico per TD
Medici	CHIRURGIA MAXILLO-FACCIALE	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	DERMATOLOGIA E VENEREOLOGIA	Dipendenti T.I.	3	Concorso pubblico
Medici	EMATOLOGIA	Dipendenti T.I.	2	Concorso pubblico
Medici	ENDOCRINOLOGIA	Dipendenti T.D.	2	Avviso Pubblico per TD
Medici	ENDOCRINOLOGIA	Dipendenti T.I.	3	Concorso pubblico
Medici	GASTROENTEROLOGIA	Dipendenti T.D.	5	Avviso Pubblico per TD
Medici	GINECOLOGIA E OSTETRICA	Dipendenti T.D.	2	Avviso Pubblico per TD
Medici	IGIENE EPIDEMIOLOGIA E SANITÀ	Dipendenti T.D.	1	Avviso Pubblico per TD
Medici	IGIENE EPIDEMIOLOGIA E SANITÀ PUBBLICA	Dipendenti T.I.	5	Concorso pubblico
Medici	MALATTIE INFETTIVE	Dipendenti T.I.	4	Concorso pubblico
Medici	MALATTIE METABOLICHE E DIABETOLOGIA	Dipendenti T.I.	5	Concorso pubblico
Medici	MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA	Dipendenti T.I.	23	Concorso pubblico
Medici	MEDICINA FISICA E RIABILITAZIONE	Dipendenti T.I.	7	Concorso pubblico
Medici	MEDICINA INTERNA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	MEDICINA INTERNA	Dipendenti T.D.	5	Avviso Pubblico per TD
Medici	MEDICINA LEGALE	Dipendenti T.D.	1	Avviso Pubblico per TD
Medici	NEFROLOGIA E DIALISI	Dipendenti T.I.	3	Concorso pubblico
Medici	NEONATOLOGIA	Dipendenti T.D.	1	Avviso Pubblico per TD
Medici	NEUROCHIRURGIA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	NEUROCHIRURGIA	Dipendenti T.D.	1	Concorso pubblico
Medici	NEUROLOGIA	Dipendenti T.D.	2	Concorso pubblico
Medici	NEUROLOGIA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	NEUROPSICHIATRIA INFANTILE	Dipendenti T.D.	1	Avviso Pubblico per TD
Medici	ONCOLOGIA	Dipendenti T.D.	1	Avviso Pubblico per TD
Medici	OTORINOLARINGOIATRIA	Dipendenti T.I.	2	Concorso pubblico
Medici	PATOLOGIA CLINICA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	PEDIATRIA	Dipendenti T.D.	1	Avviso Pubblico per TD
Medici	PEDIATRIA	Dipendenti T.D.	1	Concorso pubblico
Medici	PSICHIATRIA	Dipendenti T.D.	5	Avviso Pubblico per TD
Medici	RADIOLOGIA	Dipendenti T.I.	2	Concorso pubblico
Medici	UROLOGIA	Dipendenti T.D.	1	Avviso Pubblico per TD
Medici	ANESTESIA E RIANIMAZIONE	Direttore struttura c	1	Procedura selettiva
Medici	CHIRURGIA VASCOLARE	Direttore struttura c	1	Procedura selettiva
Medici	CHIRURGIA GENERALE	Direttore struttura c	1	Procedura selettiva
Medici	DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO OSPEDALIERO	Direttore struttura c	2	Procedura selettiva
Medici	MEDICINA GENERALE	Direttore struttura c	2	Procedura selettiva
Medici	NEFROLOGIA E DIALISI	Direttore struttura c	2	Procedura selettiva
Medici	PSICHIATRIA	Direttore struttura c	1	Procedura selettiva
Medici	PSICHIATRIA	Direttore struttura c	1	Procedura selettiva
Medici	VETERINARIA	Direttore struttura c	1	Procedura selettiva
Farmacisti	FARMACIA	Direttore struttura c	1	Procedura selettiva

Qualora le assunzioni previste, così come le cessazioni, saranno effettivamente realizzate, la forza lavoro che risulterà presente in azienda alla data del 31/12/2023 risulterà essere la seguente:

Tabella 41

tempo ind.	tempo det.	strut. compl	tot. dipend.	univ.	clp	Totale compl
3.189	588	54	3.831	32	145	4.008

Nel corso dell'anno 2023 l'Azienda risulta altresì impegnata nell'avvio delle progettualità previste dal Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR), così come previste dagli atti programmatori della Regione Lazio, il cui finanziamento a favore di questa azienda è stato fissato con deliberazione di Giunta Regionale n. 581 del 19/07/2022, i cui contenuti sono stati recepiti con deliberazione del Direttore Generale n. 961 del 15/09/2022.

Tra le varie progettualità previste, accomunate dall'orizzonte temporale del triennio, fa eccezione l'obiettivo di implementare il nuovo modello organizzativo dato dalle Centrali Operative Territoriali COT) il cui avvio è previsto per gennaio 2024. L'avvio delle stesse necessita della presenza di operatori infermieristici, come da standard, per i quali occorre procedere al relativo reclutamento, attesa l'impossibilità di riallocazione di figure professionali già presenti in azienda.

Le attività da svolgere, per pervenire alla piena attuazione delle linee programmatiche previste nel rispetto del cronoprogramma, richiedono inoltre il reclutamento di personale in possesso della necessaria professionalità, tecnici informatici, ingegneri, architetti, collaboratori amministrativi con funzioni di rup nonché di figure con spiccata abilità nella programmazione delle attività e nella gestione dei processi che esercitino la necessaria funzione di coordinamento, da reclutarsi anche ricorrendo alle forme contrattuali previste dall'art. 15-octies del D.Lgs n. 502/1992.

In relazione alle predette esigenze si valuta appropriato il reclutamento, nel corso dell'anno 2023, delle ulteriori figure professionali:

Tabella 42

Qualifica	Profilo/Disciplina	Tipologia rapporto	unità	modalità assunzionale
Dirigenti	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dipendenti T.D.	2	Avviso Pubblico per TD
Dirigenti	INGEGNERE INFORMATICO	Dipendenti T.D.	1	Avviso Pubblico per TD
Medici	ORGANIZZAZIONE DERIVI SANITARI DI BASE	Dipendenti T.D.	1	Avviso Pubblico per TD
Comparto	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO-PROF.LE	Dipendenti T.I.	2	Concorso pubblico
Comparto	COLLABORATORE TECNICO-PROF.LE	Dipendenti T.D.	3	Avviso Pubblico per TD
Dirigenti	INGEGNERE	Dipendenti T.D.	1	Avviso Pubblico per TD
Comparto	ASSISTENTE INFORMATICO	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico

Al fine di assicurare l'operatività delle COT risulta necessario reclutare altresì, entro il termine di avvio delle attività (01/01/2024) le ulteriori figure professionali:

Tabella 43

Qualifica	Profilo/Disciplina	Tipologia rapporto	unità	modalità assunzionale
Infermieri	COLL.RE PROF.LE SANITARIO - PERS. INFERM.	Dipendenti T.I.	35	Concorso pubblico

Nell'anno 2024, questa Azienda procederà ad effettuare le assunzioni necessarie a coprire il turnover, al fine di assicurare la continuità dell'assistenza, consolidare e garantire il mantenimento delle linee di attività sviluppate nel corso dell'anno 2023 nonché perseguire gli obiettivi di performance che saranno individuati per l'anno d'interesse.

Le assunzioni nel 2024 riguarderanno le figure di seguito indicate:

Tabella 44

Qualifica	Profilo/Disciplina	Tipologia rap.	unità	modalità assunz.
Comparto	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Comparto	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Dipendenti T.I.	4	Concorso pubblico
Comparto	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Dipendenti T.I.	2	Concorso pubblico
Comparto	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO-PROF.LE	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Comparto	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO-PROF.LE	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Comparto	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO-PROF.LE	Dipendenti T.I.	4	Concorso pubblico
Comparto	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Comparto	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Comparto	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Dipendenti T.I.	4	Concorso pubblico
Comparto	COLL.RE PROF.LE - ASSISTENTE SOCIALE	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Comparto	COLL.RE PROF.LE - ASSISTENTE SOCIALE	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Comparto	COLL.RE PROF.LE - ASSISTENTE SOCIALE	Dipendenti T.I.	3	Concorso pubblico
Comparto	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	Dipendenti T.I.	2	Concorso pubblico
Comparto	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO-PROF.LE	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Comparto	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROF.LE	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Comparto	OPERATORE TECNICO	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Comparto	OSS	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Comparto	OSS	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Comparto	OSS	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Comparto	OSS	Dipendenti T.I.	4	Concorso pubblico
Comparto	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	Dipendenti T.I.	2	Concorso pubblico
Infermieri	COLL.RE PROF.LE SANITARIO – PERS. INFERM.	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Infermieri	COLL.RE PROF.LE SANITARIO – PERS. INFERM.	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Infermieri	COLL.RE PROF.LE SANITARIO – PERS. INFERM.	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Infermieri	COLL.RE PROF.LE SANITARIO – PERS. INFERM.	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Infermieri	COLL.RE PROF.LE SANITARIO – PERS. INFERM.	Dipendenti T.I.	27	Concorso pubblico
Infermieri	COLL.RE PROF.LE SANITARIO - PERS. INFERM. PEDIATRICO	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Infermieri	COLL.RE PROF.LE SANITARIO - PERS. INFERM. PEDIATRICO	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Ostetriche	COLL.RE PROF.LE SANITARIO - PERS. INFERM. OSTETRICA	Dipendenti T.I.	2	Concorso pubblico
Riabilitatori	COLL.RE PROF.LE SANITARIO - PERS. TERAPISTA DELLA RIABILITAZIONE (FISIOTERAPIA)	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Riabilitatori	COLL.RE PROF.LE SANITARIO - PERS. TERAPISTA DELLA RIABILITAZIONE (FISIOTERAPIA)	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Tecnici sanitari	COLL.RE PROF.LE SANITARIO - TECN. LABORATORIO BIOMEDICO	Dipendenti T.I.	2	Concorso pubblico
Tecnici sanitari	COLL.RE PROF.LE SANITARIO - TECN. DELLA PREV.	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Tecnici sanitari	COLL.RE PROF.LE SANITARIO - TECN. RADIOLOGIA MEDICA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Tecnici sanitari	COLL.RE PROF.LE SANITARIO - TECN. RADIOLOGIA MEDICA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Tecnici sanitari	COLL.RE PROF.LE SANITARIO - TECN. RADIOLOGIA MEDICA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	ANATOMIA PATOLOGICA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	ANESTESIA E RIANIMAZIONE	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	ANESTESIA E RIANIMAZIONE	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	ANESTESIA E RIANIMAZIONE	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	CARDIOLOGIA	Dipendenti T.I.	2	Concorso pubblico
Medici	CHIRURGIA GENERALE	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	CHIRURGIA GENERALE	Dipendenti T.I.	3	Concorso pubblico
Medici	FARMACIA E TOSSICOLOGIA CLINICA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	GINECOLOGIA E OSTETRICA	Dipendenti T.I.	2	Concorso pubblico
Medici	GINECOLOGIA E OSTETRICA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	IGIENE, EPIDEMIOLOGIA E SANITÀ PUBBLICA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	IGIENE, EPIDEMIOLOGIA E SANITÀ PUBBLICA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	MALATTIE DELL'APPARATO RESPIRATORIO	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	MALATTIE INFETTIVE	Dipendenti T.I.	2	Concorso pubblico
Medici	MEDICINA FISICA E RIABILITAZIONE	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	MEDICINA INTERNA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	MEDICINA INTERNA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	NEFROLOGIA	Dipendenti T.I.	2	Concorso pubblico
Medici	NEUROLOGIA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	ONCOLOGIA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI SANITARI DI BASE	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA	Dipendenti T.I.	2	Concorso pubblico
Medici	PATOLOGIA CLINICA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	PATOLOGIA CLINICA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	PSICHIATRIA	Dipendenti T.I.	4	Concorso pubblico
Medici	RADIOLOGIA	Dipendenti T.I.	2	Concorso pubblico
Medici	UROLOGIA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	VETERINARIA	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Medici	VETERINARIA	Dipendenti T.I.	2	Concorso pubblico
Dirigenti	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Dirigenti sanitari non medici	BIOLOGO	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Dirigenti sanitari non medici	BIOLOGO	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Dirigenti sanitari non medici	PSICOLOGO	Dipendenti T.I.	1	Concorso pubblico
Dirigenti sanitari non medici	PSICOLOGO	Dipendenti T.I.	3	Concorso pubblico

A fronte delle assunzioni e delle cessazioni sopra delineate con riferimento al triennio 2022-2024, i costi da sostenere ovvero sostenuti risultano essere coerenti con il budget assegnato a questa azienda, delineandosi una spesa inferiore all'assegnato per l'anno 2022, un valore in linea con quanto anticipato dalla Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria con nota prot. n. U.1266918 del 13/12/2022, recante "Linee guida per la redazione del Bilancio Economico Preventivo 2023" per l'anno 2023, ed un valore di sviluppo per l'anno 2024.

I predetti valori sono stati determinati utilizzando la scheda di calcolo fornita dagli stessi uffici della Regione Lazio, con i quali peraltro è stato condiviso, per le vie brevi, che i costi standard utilizzati risultano essere superiori a quelli di questa azienda.

Il predetto quadro economico può essere rappresentato per come segue:

Tabella 45

Anno	Concordamento	Budget Linee Guida	Costo da format regionale
2022	215.043.586		205.037.752
2023		220.063.000	220.044.809
2024			226.241.688

Al riguardo dovrà in ogni caso tenersi conto dei maggiori costi recati dal rinnovo contrattuale intervenuto per il personale dell'Area Comparto di cui al CCNL del 02/11/2022 riferito al triennio 2019-2021, la cui contabilizzazione sui conti di bilancio presso questa Azienda risulta essere ancora in corso, ancorché si possa valutare che il piano sia coerente con le risorse finanziarie attribuite.

### Programmazione Strategica delle Risorse Umane

Con nota prot. n. U.1062798 del 26.10.2022, acquisita al prot. aziendale n. 98644/2022 la Regione Lazio ha notificato la Determinazione della Direzione Salute e Integrazione Sociosanitaria n. G. 14246 del 20.10.2022, con cui sono stati approvati i Piani Triennali dei Fabbisogni di personale per gli anni 2021-2023 come presentati dalle Aziende e dagli Enti del S.S.R, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 ed in coerenza con le risorse finanziarie autorizzate e definite con il documento "Bilancio economico preventivo 2021. Concordamento e assestamento della previsione per l'esercizio 2021" e dalla Delibera di Giunta Regionale avente ad oggetto "Approvazione Bilancio Economico Preventivo (BEP) per l'esercizio 2022 degli Enti del SSR rientranti nel perimetro di consolidamento e del Consolidato SSR ai sensi dell'art. 32 c.5 del D. Lgs. 118/2011";

Con nota prot. U.1213660 del 30/11/2022 la Regione Lazio ha provveduto a richiedere a tutte le Aziende l'acquisizione del Piano Triennale di Fabbisogni di personale 2022-2024, redatto sulla base delle indicazioni fornite con proprie Linee Guida e valorizzato per il relativo impatto economico utilizzando apposito foglio di calcolo allo scopo predisposto.

Le predette Linee guida forniscono, in particolare, le seguenti indicazioni:

- ✓ Il Piano 2022-2024, come i precedenti, deve essere redatto sulla base della rilevazione del fabbisogno incrementale rispetto al personale a disposizione alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento;
- ✓ La metodologia incrementale suggerita determina che per l'individuazione del fabbisogno l'Azienda deve considerare oltre ai soggetti presenti al 31 dicembre dell'anno precedente anche il numero di cessazioni previste per l'anno di riferimento e il numero di assunzioni previste sempre per l'anno di riferimento, atteso che la complessiva rete aziendale rappresentata dalla forza lavoro è necessariamente influenzata dall'andamento delle cessazioni e delle assunzioni;
- ✓ L'Azienda nella predisposizione del piano, deve tener conto che esso è composto da due elementi correlati e fra loro non alternativi, ma aventi allo stesso tempo distinta natura; da un lato vi è l'espressione del fabbisogno in "teste", dall'altro lato vi è l'impatto economico che considera sia il momento in cui il soggetto entra nell'azienda sia il costo dello stesso a regime;
- ✓ L'Azienda deve attestare che il piano dei fabbisogni rappresentato è coerente con le risorse finanziarie attribuite relativamente al costo del personale

### Strategia di copertura del Fabbisogno

Al fine di garantire la migliore erogazione dei servizi sanitari, la continuità assistenziale ed i LEA e per sopperire alla carenza di personale, la Asl Latina ricorre agli strumenti ordinari di reclutamento di personale dall'esterno, con l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, a seguito dell'indizione ed espletamento di selezioni pubbliche (Concorsi ed Avvisi Pubblici, ecc) e ricorrendo agli istituti consentiti dalla normativa in materia di mobilità nel pubblico impiego (mobilità esterna, comandi in entrata, scambi compensativi, utilizzazioni di graduatorie, ecc), compatibilmente con le risorse finanziarie assegnate.

Preso atto delle difficoltà legate all'assunzione di personale, particolarmente Medici specialisti in alcune Discipline la cui carenza riguarda l'intero Territorio nazionale, al fine di garantire l'erogazione dei servizi sanitari, la continuità assistenziale, i LEA ed evitare la possibile interruzione del servizio, in via residuale e comunque eccezionale e provvisoria, l'Amministrazione può far ricorso ad incarichi di collaborazione libero professionale ai sensi dell'art. 7, comma 6, D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. In tali ipotesi il professionista opera per le esigenze dell'Amministrazione in assenza di un rapporto di

lavoro dipendente, percependo compensi in linea con la media di quelli erogati dalle altre Strutture sanitarie regionali.

Per valorizzare l'esperienza maturata dalle unità assunte a tempo determinato, l'Amministrazione fa ricorso alle procedure di stabilizzazione del personale precario di volta in volta consentite dalla normativa di riferimento.

Nel corso dell'anno 2022 (con Deliberazioni n. 153 del 11.02.2022 e n. 263 del 03.03.2022) si è proceduto alla ricognizione e, successivamente, alla stabilizzazione del personale avente titolo ex D. Lgs. 75/2017 e s.m.i. (cd. Legge Madia - requisiti maturati al 31.12.2021).

Allo stato attuale, sono state indette e sono in corso le seguenti procedure di stabilizzazione:

- Stabilizzazione Madia (ex D. Lgs. 75/2017 – art. 20 comma 1 e comma 2 – requisiti maturati al 31.12.2022) per il personale del Comparto e della Dirigenza, rispettivamente con l'adozione delle Deliberazioni n. 1071 del 13.10.2022 e Deliberazione n. 1268 del 30.11.2022;
- Stabilizzazione Covid 18 mesi (ex L. 234/2021 – requisiti maturati entro il 30.06.2022) – indizione avvenuta con Deliberazione n. 1395 del 29.12.2022.

Con tale procedura, potranno essere assunte a tempo indeterminato, entro i limiti di spesa ed in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, le unità di personale del ruolo sanitario e gli operatori socio-sanitari, anche qualora non più in servizio, che siano state reclutate a tempo determinato con procedure concorsuali, ivi incluse le selezioni di cui all'articolo 2-ter del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e che abbiano maturato al 30 giugno 2022 alle dipendenze di un ente del Servizio sanitario nazionale almeno diciotto mesi di servizio, anche non continuativi, di cui almeno sei mesi nel periodo intercorrente tra il 31 gennaio 2020 e il 30 giugno 2022, secondo criteri di priorità definiti dalla Regione Lazio.

Pertanto, nel corso del 2023, si prevede l'assunzione a tempo indeterminato del personale sanitario precario della Dirigenza e del Comparto avente titolo, con requisiti maturati nel corso dell'anno 2022.

Nella costruzione dei fabbisogni per gli anni 2022 e 2023, questa Azienda ha recepito l'indicazione regionale di ridurre il ricorso al personale CLP, prevedendo di assorbire le figure professionali attualmente contrattualizzate con tale modalità, nel proprio organico come dipendente. Tuttavia, appare pleonastico ribadire le note criticità per questa Azienda di reclutare personale dipendente afferente principalmente alle figure professionali di cui sopra, pertanto, non si esclude sin da ora la possibilità di dover continuare a ricorrere, per fronteggiare le carenze organiche attualmente presenti, all'utilizzo di rapporti contrattuali libero professionali per poter garantire l'erogazione dei livelli assistenziali.

### **3.4 Formazione del Personale**

Il Piano triennale per la Formazione del Personale costituisce il documento programmatico degli interventi formativi attraverso i quali l'Azienda supporta la crescita professionale e valorizza il personale, favorendo il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'organizzazione.

Il Piano, definisce le risorse e i percorsi formativi finalizzati allo sviluppo professionale e alla crescita organizzativa, in linea con gli obiettivi di performance e di miglioramento della qualità dei processi, aderenti alle indicazioni del PNRR e delle altre linee d'indirizzo nazionali e regionali.

Lo stesso si inserisce all'interno del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione, si sviluppa in coerenza con il Piano Strategico e dialoga con il Piano di Azioni Positive, il *Gender Equality Plan* in corso di sviluppo da parte del CUG, con il POLA, nonché con i documenti programmatici di sostenibilità economica, patrimoniale e finanziaria.

Le linee presenti di pianificazione formativa, inoltre, tengono conto del complesso contesto delle attività previste nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che pone tra gli obiettivi il miglioramento dei processi nell'ambito della P.A., tra i quali i processi di selezione, formazione e promozione dei dipendenti pubblici, incentivando la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative.

Il patrimonio professionale riveste, per l'azienda, un'importanza sempre crescente in accordo a quella che viene definita la

nuova “economia delle risorse umane”. Il segreto per lo sviluppo competitivo aziendale risulta sempre più insito nella risorsa umana che si distingue attraverso la capacità degli individui di acquisire, governare e applicare il patrimonio di conoscenze.

La Formazione diventa così lo strumento indispensabile per favorire la crescita professionale e al contempo il raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali, in linea con gli indirizzi regionali.

**Gli obiettivi Formativi**, già declinati nel precedente Piano formativo, sono, infatti, correttamente allineati e integrati alla strategia e ai risultati desiderati, mirano:

- allo sviluppo di competenze tecniche in base alle diverse tipologie disciplinari (c.d. hard), alle competenze trasversali e manageriali (c.d. soft), nonché alla più ampia alfabetizzazione digitale;
- allo sviluppo culturale e accademico, correlato all’ambito di lavoro, per efficientare il sistema di progressione di carriera e valorizzazione professionale, ma anche per migliorare la qualità della risposta aziendale agli assistiti.

In particolare, anche il PFA 2023, dopo l’adozione del PNRR ha focalizzato l’attenzione particolarmente sulle due componenti progettuali in cui si articola la Missione 6 - Salute:

- Assistenza di prossimità e telemedicina;
- Innovazione, ricerca e digitalizzazione dell’assistenza sanitaria.

Precisamente con riferimento alla componente (M6C1), in merito alla linea progettuale «Potenziamento assistenza sanitaria e rete territoriale» – sono stati progettati corsi per migliorare l’apporto di competenze specialistiche, anche con strumenti di teleassistenza dei team multidisciplinari per garantire percorsi di presa in carico a tutta la popolazione non solo per le cronicità ma, anche per le fragilità di altra natura socio economico sanitarie, in particolare nelle aree a scarsità di risorse. L’ASL Latina, in tal senso, ha ritenuto necessario puntare su modelli sostenibili basati sulla valorizzazione delle professioni sanitarie, con adeguati percorsi formativi e su nuovi paradigmi assistenziali, per rispondere in modo adeguato ai bisogni di salute della popolazione. In linea con le Direttive regionali di cui alla Determinazione regionale G15959 del 18/11/2022 è stata redatta l’apposita sezione formativa prevista dal *Piano Aziendale per la gestione del flusso di ricovero e del sovraffollamento in Pronto soccorso*.

In questo contesto, la performance aziendale viene valutata come l’effetto di vantaggi competitivi sempre più legati al know-how interno ed alle Competenze acquisite e sviluppate nel tempo.

Da qui nasce l’esigenza per l’Azienda di possedere un sistema che sia in grado di misurare e valutare le performance attuali e future di ciascuna risorsa che ricopre uno specifico e predefinito ruolo: **“Il Modello delle Competenze”**.

In tale ambito, sempre in linea con i dettami contenuti nel PNRR, e per rispondere in maniera appropriata alla necessità di sviluppo del patrimonio professionale idonee per raggiungere gli obiettivi prefissati nel PIAO, si è avviato il modello di gestione di competenze, che parte dalla mappatura delle stesse sulla base dell’analisi e valutazione dei profili di ruolo, sotto due diverse prospettive.

La prima fa riferimento alla posizione o ruolo che, in funzione della mission affidata alla risorsa, delle aree di responsabilità attribuite e delle attività da svolgere determina un “identikit” di qualità, doti e capacità che la persona dovrebbe avere per poter ricoprire in modo ottimale quel determinato ruolo: è questo il profilo ideale o richiesto dalla posizione.

La seconda angolazione si riferisce invece alle caratteristiche che connotano una persona e che permettono di definire il cosiddetto profilo reale o posseduto dalla risorsa.

Quindi, il “dover essere” non sempre coincide con l’essere, così il profilo reale (posseduto) può non coincidere con il profilo ideale (richiesto) per permettere all’organizzazione di raggiungere le mete pianificate. La differenza tra i due aspetti definisce il gap di profilo, cioè una sotto o sovra-dotazione di “qualità” della persona rispetto a quanto richiesto per ricoprire al meglio una certa posizione: ed è proprio questa “distanza” che spesso genera prestazioni rese non completamente adeguate alle nuove esigenze aziendali.

Il modello delle competenze assegna quindi una nuova centralità all’individuo e consente di affrontare in modo efficace i diversi aspetti della valorizzazione del sapere posseduto e della relazione di scambio con l’organizzazione in cui la risorsa opera.

Inoltre, sulla scia della pianificazione dell’ultimo triennio, anche la programmazione formativa del 2023 ha tenuto conto

dell'impatto legato alla pandemia COVID 19 che ha già avuto effetti devastanti non solo nel mondo della salute ma, nell'intero sistema di credenze di ogni uomo, in un totale sconvolgimento delle consuetudini di vita, con il necessario costante continuo adeguamento a nuove necessità. Di conseguenza ci sono state forti ripercussioni anche nella area della formazione, sia per le necessarie e nuove competenze da acquisire e sia per le modalità di erogazione delle iniziative. Infatti, a seguito del forte ridimensionamento dei corsi in presenza si è consolidato il sistema di E-learning. Ciò ha determinato una forte e immediata spinta all'adozione e potenziamento di tecnologie per la formazione a distanza, dimostrando una pronta capacità di adeguamento alle necessità contingenti, con la definizione di percorsi capaci di ri - orientare le competenze legate al nuovo assetto organizzativo.

### La formazione in cifre

Nella tabella sottostante sono indicate in sintesi le attività svolte nell'ultimo biennio, specificate per modalità formativa adottata e con focus sulla Formazione SSL D.lgs n.81/08 e del Centro di Formazione Emergenza e simulazione.

#### Quadro sinottico iniziative formative svolte nel 2021-2022

Tabella 46

		REPORT FORMAZIONE	
		2021	2022
TIPOLOGIA	ECM	65	67
	FAD	20	11
	FSC	24	29
	RES	16	23
	BLND	5	4
	NON ECM	20	20
	corsi online pubblicati e fruiti tramite il sito istituzionale	21	20
	operatori formati	circa 10.800	circa 9.000
	operatori formati D.LGS. 81/08	oltre 1000	oltre 2000
	operatori formati EMERGENZA-URGENZA	50	530
	<b>TOTALE OPERATORI FORMATI</b>	<b>circa 11850</b>	<b>Circa 11.530</b>

### Strumenti per la Formazione del Personale aziendale

#### Analisi Fabbisogno Formativo del personale sanitario- tecnico-amministrativo

Il Piano triennale 2023-2025 della Formazione è elaborato sulla base di input esterni e interni, quali:

- gli obiettivi strategici aziendali derivanti dalle Direttive regionali aggiornate con cadenza annuale;
- aggiornamenti legislativi che impattano sulla gestione aziendale, tra cui quelle relative al PNRR, come la Digitalizzazione della PA, riorganizzazione dei modelli assistenziali, nonché quelle relative allo stato giuridico economico del personale, quali ad es. l'introduzione del nuovo CCNL;
- analisi del fabbisogno formativo e costruzione dei Dossier Formativi di Gruppo (DFG) realizzata con il coinvolgimento dei dipendenti aziendali.

La rilevazione del fabbisogno formativo nella ASL di Latina avviene con periodicità annuale, a cura della struttura di Formazione, e si concretizza in una operazione di ricerca finalizzata a far emergere ed esplicitare le esigenze formative

esistenti, comunicandole all'organizzazione e a tutti i suoi membri, attraverso il dossier formativo, contribuendo in questo modo a dare senso all'agire professionale.

L'approccio adottato è un mix di rilevazione in senso top-down (dagli obiettivi della Direzione Strategica al professionista) e bottom-up (dal professionista alla Direzione).

Il **Comitato scientifico** del Provider ECM ASL Latina riunitosi ha provveduto alla disamina dei diversi DFG e proposte pervenute dai servizi, provvedendo a costruire il DFG dell'intera azienda.

Il piano formativo nasce quindi dalla convergenza dei seguenti indirizzi e bisogni rilevati:

- indirizzi nazionali e regionali
- esigenze rilevate a livello direzionale (riferimenti documentali ed indirizzi strategici della Direzione)
- bisogni identificati nelle strutture organizzative (criticità identificate come suscettibili di miglioramento con interventi formativi – competenze professionali da acquisire e/o sviluppare)
- vincoli di natura normativa e/o contrattuale
- bisogni espressi da MMG, PLS e Università.

### **Realizzazione interventi formativi**

L'ASL Latina, tramite UOC Formazione e sviluppo professionale e in qualità di Provider ECM, per la progettazione, organizzazione, realizzazione e rendicontazione dell'attività formativa segue le regole nazionali e regionali

In linea con le indicazioni normative e della Commissione nazionale formazione continua (CNFC) Agenas e avvalendosi di una piattaforma formativa dedicata, realizza interventi formativi secondo le molteplici metodologie, quali ad es. la residenziale, sul campo, blended, potenziando l'offerta formativa online.

Per il 2023 sono previste ulteriori misure per la gestione informatica dei processi formativi, attraverso software gestionale condiviso anche con le altre strutture aziendali, per la condivisione delle informazioni, anche sulla reportistica delle attività formative, ai fini di un pronto adeguamento dei fascicoli personali dei dipendenti in linea con il modello delle competenze. Inoltre, nel triennio 2023-2025 al fine di promuovere e sperimentare tipologie formative innovative, verranno pianificati e progettati interventi di Formazione agita attraverso **strumenti di Realtà virtuale**, che rappresenta l'ultima frontiera tecnologica applicata ai processi di apprendimento.

L'introduzione di tecnologie virtuali nelle attività di Formazione, permetterà di offrire soluzioni di simulazione e di training che usufruiscono contenuti ON line in webVR, compatibili con smartphone e Visori, utilizzando il principio del *"learning by doing"*: i partecipanti ai corsi potranno *"immersersi"* nella situazione concreta, simulata virtualmente e, mettere in pratica ciò che in maniera dinamica e più rapida apprendono. Le prime aree di applicazione saranno quelle della Formazione sull'Emergenza e della Sicurezza nei luoghi di lavoro. L'utilizzo della realtà virtuale consente un'efficacia nel processo di apprendimento, 3 volte superiore rispetto alle altre metodologie, una semplificazione dei processi d'inserimento dei professionisti nei diversi setting, una condivisione con molteplici effetti sulla performance individuale e per il successo, efficacia e competitività dell'organizzazione aziendale, a vantaggio della qualità dell'offerta sanitaria ai cittadini.

Alla proposta formativa aziendale si affianca la formazione realizzata presso Enti esterni che consente di soddisfare esigenze formative, tipicamente di carattere specialistico e che coinvolge un numero ridotto di personale. Inoltre in partnership con altre organizzazioni quali ad es. la FIASO o Federasanità, sono realizzati eventi formativi sia in modalità residenziale sia on line.

### **Linee di intervento della Formazione 2023-2025**

Il Piano formativo aziendale si rivolge sia al personale tecnico-amministrativo sia al personale sanitario, identificando, anche sulla base di quanto su indicato, specifiche **linee di intervento** che oltre ai percorsi di contenuto tecnico specialistico

ovvero ope legis (es. ex D. Lgs 81/08), sono finalizzate allo sviluppo di competenze su specifici temi quali:

- change management
- sicurezza sul lavoro e il risk management
- anticorruzione e trasparenza, codice degli appalti e processo di reclutamento delle risorse
- approcci transculturali e immigrazione
- etica e bioetica
- sanità digitale telemedicina e cybersecurity
- umanizzazione cure e gestione del dolore e cure palliative
- disabilità
- integrazione ospedale territorio e nuovi modelli di programmazione sanitaria territoriale
- appropriatezza
- comunicazione efficace
- modelli organizzativi in rete (Emergenza, PDTA)
- competenze per il contrasto alle infezioni ospedaliere

### **I Focus formativi**

#### **Progetto per l'implementazione delle misure del PNRR**

La telemedicina e l'assistenza territoriale sono il fulcro delle modifiche di un nuovo paradigma organizzativo sanitario, che consentiranno di trasformare le modalità di presa in carico dei pazienti da parte del nostro Servizio Sanitario Nazionale (SSN), grazie anche agli investimenti previsti nel PNRR nazionale, declinati a livello regionale.

I vari interventi formativi sono volti a sviluppare le nuove competenze in tema di *change management* e digitalizzazione, da applicare ai vari ambiti della telemedicina: la televisiva, il telecontrollo, il teleconsulto, il telemonitoraggio, solo per citarne alcuni.

Grazie all'impatto delle nuove tecnologie, l'Azienda nel settore e-health è chiamata ad aggiornare e modificare i propri prodotti e/o servizi al fine di rafforzare le dotazioni di connettività ad alta capacità e accrescere l'utilizzo delle tecnologie digitali per la gestione delle informazioni e l'erogazione dei servizi in ambito sanitario.

Tutto ciò in linea anche con le indicazioni dell'Agenzia nazionale per la sanità digitale (Agenas) che avrà il ruolo di assicurare il potenziamento della digitalizzazione dei servizi e dei processi nella Sanità, anche alla luce del Decreto Legge n. 4 dello scorso 27/01/2022.

In tale ambito sono previsti interventi per:

- Formazione digitalizzazione PA
- Formazione adeguamento assetti organizzativi d'integrazione ospedale -territorio alla luce del PNRR e del DM 77
- Accessibilità e trasparenza
- Il Fascicolo elettronico personale
- Implementazione delle competenze amministrativo gestionali in materia di appalti pubblici alla luce del PNRR
- Sviluppo di competenze per l'utilizzo di piattaforme informatiche aziendali e regionali
- Sviluppo di competenze digitali per l'implementazione della Telemedicina – teleconsulto.
- Sviluppo di competenze per l'applicazione dell'Intelligenza artificiale
- Sviluppo di competenze per il contrasto alle infezioni ospedaliere

#### **Progetto per la gestione delle cure in sicurezza nell'Area dell'Emergenza Urgenza**

Con Delibera n. 415 del 12/04/2022 l'ASL di Latina ha istituito un centro di formazione denominato “**Centro di**

**Formazione Emergenza e Simulazione**". Lo scopo principale del centro è quello formare e mantenere aggiornate le competenze nell'area dell'emergenza del personale dipendente dell'ASL di Latina. Dopo il necessario iter di accreditamento presso gli enti e le società scientifiche di riferimento per la formazione in emergenza, nel mese di luglio 2022 sono stati avviati i primi corsi nella disciplina del BLS-D. Nel secondo semestre del 2022 è stata realizzata la Formazione per formatori, rivolta ai componenti della Faculty del Centro per acquisire le competenze certificate in materia di formazione per Istruttori BLS-D.

#### **Report attività BLS-D 2022**

Nel 2022 il Centro di Formazione Emergenza e Simulazione ha formato nella disciplina del BLS-D dipendenti, di cui 16 medici e 326 infermieri. Di questi 221 sono donne e 105 sono uomini.

#### **Formazione Emergenza 2023-2025**

Dall'analisi del questionario di gradimento dei corsi BLS-D aziendali somministrato a 246 dipendenti alla fine dei corsi, durante l'ultimo trimestre del 2022, è emerso un crescente bisogno di formazione specifica in varie materie dell'emergenza-urgenza. Nel 2023, il Centro di Formazione Emergenza e Simulazione dell'Asl di Latina, in un'ottica di aggiornamento e miglioramento continuo delle competenze degli operatori sanitari dipendenti, ha previsto e progettato, oltre ai già consolidati corsi BLS-D, la realizzazione di una serie di interventi formativi strutturati in svariati corsi di specifiche tematiche dell'area critica.

Tabella 47

Tipologia corso	Metodologia	Ore	Fabbisogno stimato	SAL	Operatori formati
BLS-D	Residenziale	8	2863	30 corsi svolti	342
Addetti Primo Soccorso	E-learning/ Residenziale	12	76	3 corsi svolti	57

Inoltre, con l'obiettivo di aumentare la qualità delle prestazioni e della professionalità del personale dipendente sarà avviata una serie di corsi specifici in materia di emergenza-urgenza per soddisfare il bisogno formativo riscontrato, tra cui i seguenti:

- ACLS – Advance Cardiac Life Support con supporto di simulatore
- Gestione delle vie aeree con supporto di simulatore
- Accesso Intraosseo con supporto di simulatore
- Gestione carrello urgenza
- Lettura ed interpretazione EGA
- Lettura ed interpretazione ECG

#### **Progetto per sviluppo iniziative CUG: Gender Equality Plan**

Con la Deliberazione n. 1142 del 03/11/2022 l'ASL di Latina ha istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, composto da membri di parte aziendale e altri di individuazione da parte delle OO.SS.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità della ASL di Latina, già insediato, sta formulando proposta di Regolamentazione del comitato stesso da sottoporre alla Direzione strategica aziendale, insieme alla pianificazione delle linee di attività da porre in essere nel 2023, tra cui la proposta di adozione del *Gender Equality Plan*, documento di natura programmatica che, in linea con la definizione della Commissione Europea, si pone come un insieme di azioni integrate in un'unica visione strategica, per: • identificare distorsioni e disuguaglianze di genere; • implementare strategie innovative per correggere distorsioni e disuguaglianze; • definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori. Il progetto formativo mira a sviluppare le competenze dei componenti del CUG, volte a progettare, adottare e implementare le iniziative da intraprendere da parte del comitato stesso, a partire dall'accreditamento sul Portale CUG Ministeriale [portalecug.gov.it](http://portalecug.gov.it) per arrivare ad una vera e propria **CERTIFICAZIONE DI GENERE** ai sensi della UNI/PDR 125/2022., al fine di valorizzare la distintività organizzativa dell'Azienda in termini di presenza e contributo delle donne, anche ai fini dell'adeguamento alle modifiche del Codice appalti che dal primo maggio 2022 include un meccanismo premiale per le imprese in possesso di certificazione di genere (Uni 122/2022).

### **Progetto per l'implementazione del nuovo sistema di incarichi alla luce dei rinnovi del CCNL e per l'implementazione del P.O.L.A.**

Il nuovo C.C.N.L. del comparto ridisegna completamente l'assetto ordinamentale del personale abbandonando l'iscrizione dello stesso alle cinque categorie del C.C.N.L. 7.4.1999, in favore di un sistema di classificazione per aree cui corrispondono differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali.

Attraverso le attività formative saranno implementate le capacità interpretative e di lettura del nuovo CCNL 2019-2021 e l'adozione dei provvedimenti connessi e conseguenti al nuovo Sistema di incarichi, al fine di:

- Promuovere la ridefinizione del sistema d'incarichi: le tipologie di incarichi, la graduazione, i criteri di conferimento e a monte il quantum nell'ambito del nuovo Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (parte del vecchio fondo condizioni di lavoro ed incarichi e dell'altro fondo premialità e fasce).
- Strutturare la trasposizione degli attuali incarichi ex CCNL 21.5.2018 al nuovo sistema che va ridisegnato
- Sviluppare, sempre in tema di politiche del personale, il nuovo sistema dei differenziali economici che sostituisce quello delle vecchie fasce o P.E.O.
- Implementare, sul versante dell'orario di lavoro le integrazioni e modifiche apportate dal nuovo CCNL, così come alla disciplina della mobilità che sembra non collimare con l'art. 30 del d.lgs. 165/01.
- Introdurre agli strumenti previsti dal CCNL in tema di lavoro a distanza (agile e da remoto).

In merito alle novità introdotte dal CCNL Comparto Sanità 2019-2021 precisamente al Titolo VI "lavoro a distanza" in materia di Lavoro agile, il progetto formativo mira ad implementare le conoscenze in merito alla nuova tipologia di lavoro a distanza, in tutte le sue declinazioni, caratteristiche, accesso a tale diritto da parte del lavoratore, nonché i suoi doveri di diligenza nello svolgimento e produzione di reportistica, uniformemente da quanto indicato nel Regolamento in parola. Inoltre, sono previsti interventi formativi per specifici target come gli operatori afferenti alle Unità di Reclutamento e Gestione Giuridica ed Economica del Personale per gli adempimenti collegati alla stipula dell'accordo integrativo al contratto e successivi adempimenti di comunicazione, nonché i provvedimenti autorizzativi. A tal proposito con Delibera n. 1308 del 13.12.2022 l'Azienda ha adottato il "Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Lavoro agile (Smart working)" come meglio specificato nell'apposita sezione PIAO.

### **Progetto "On boarding: un percorso strutturato di supporto all'ingresso lavorativo. Istituzione dell'Ufficio del Neo assunto"**

Il progetto "On boarding: un percorso strutturato di supporto all'ingresso lavorativo. Istituzione dell'Ufficio del Neo assunto" è approvato con Delibera n. 1327 del 21.12.2021, e si completa con il "Kit di Benvenuto. Manuale delle politiche e delle procedure aziendali", nel quale sono stati meglio definiti o ridefiniti i percorsi d'ingresso e/o accompagnamento per favorire la conoscenza dell'azienda, il senso d'appartenenza e la conoscenza specifica degli uffici/reparti di assegnazione. Nel progetto, già avviato, sono stati ridefiniti i legami funzionali tra le UU.OO. coinvolte e in particolare è stato previsto il rafforzamento degli strumenti informatici, tramite la creazione di specifico software gestionale. Nell'aggiornamento del progetto in parola, è stata ulteriormente definita l'accoglienza dei neoassunti e del personale neo inserito e nel 2021 sono state implementate le schede del sistema di valutazione e aggiornato il processo di inserimento con indicazione di sotto processi di accoglienza e la flow chart e istruzioni operative corrispondenti. Ciò nella direzione di costruire e implementare un modello di profili di competenza, anche grazie all'uso delle schede di autovalutazione ed etero valutazione delle competenze all'ingresso e a 6 mesi sia da parte del Neoassunto sia del tutor assegnato. Nel 2023, in continuum con gli anni precedenti, è previsto un percorso formativo dedicato su *Formazione per gestione del cambiamento: "On boarding -un percorso strutturato di supporto all'ingresso lavorativo. istituzione dell'ufficio del neo assunto"* e *"Procedure di dettaglio On boarding per neo assunti tecnici della prevenzione nell'ambiente e luoghi di lavoro nell'ambito del Dip.to di prevenzione"*.

### **Progetto Azioni per il rafforzamento dell'inclusione sociale**

Tra le linee di attività è prevista l'attivazione di un Percorso formativo per lo sviluppo di competenze per la presa in carico di alcune fragilità e vulnerabilità da parte di un'equipe multiprofessionale che avranno come esito la modellizzazione dell'intervento e la redazione di un Piano per la tutela della salute dei migranti.

Tra gli obiettivi c'è anche il potenziamento delle relazioni di rete per la costruzione di una strategia istituzionale di diffusione dei diritti e della legalità e attivazione di un percorso di capacitazione delle competenze degli operatori.

Sono previsti anche interventi di comunicazione e diffusione verso i destinatari delle attività di formazione (operatori ASL, operatori CAS, prefettura, cc).

L'ASL Latina ha aderito in qualità di partner al Progetto APRI – AZIONI PER IL RAFFORZAMENTO DELL'INCLUSIONE SOCIALE a valere sul Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione 2014-2020 - Obiettivo Specifico 2. Integrazione / Migrazione legale - Obiettivo nazionale ON 3 - Capacity building - Circolare Prefetture 2022, insieme ad IFO e Prefettura di Latina (Capofila).

### **Progetto formativo Piano Aziendale per la gestione del flusso di ricovero e del sovraffollamento in Pronto soccorso**

Il progetto formativo per il sovraffollamento del Pronto Soccorso rientra nel *Piano Aziendale per la gestione del flusso di ricovero e del sovraffollamento in Pronto soccorso*, previsto nella specifica sezione Determinazione regionale GI5959 del 18/11/2022.

Il progetto nasce con l'obiettivo di supportare la riformulazione organizzativa, progettata dalla Asl Latina che, attraverso diverse linee di intervento, consenta complessivamente di incidere e contenere la permanenza non appropriata delle persone nel setting di Pronto Soccorso e di ricovero per acuti.

Gli interventi formativi pianificati, articolati in diversi moduli, sviluppati per livelli di apprendimento e rivolti a target diversificati, si avvarranno anche della metodologia e-learning su specifica piattaforma formativa aziendale e di attività di formazione sul campo (FSC). Quest'ultima avrà uno spazio consistente nel piano proposto in quanto verrà utilizzata per la realizzazione di audit clinico organizzativi, per lo sviluppo nuovi percorsi assistenziali intraospedalieri, per la gestione dei flussi dei pazienti, nonché per i temi legati all'accoglienza.

Lo sviluppo del Progetto formativo, fa riferimento al modello di flusso del sistema di emergenza basato su 3 macro fasi: INPUT (fattori in ingresso) - THROUGHPUT (fattori interni) - OUTPUT (fattori in uscita). Il piano formativo verrà declinato in relazione alle esigenze formative scaturite dalle linee di intervento pianificate.

### **Progetto formativo Midwifery care**

La proposta progettuale Midwifery care: "L'OSTETRICA A CASA" del Dipartimento delle Fragilità dell'ASL Latina, prevede attività di interfaccia e condivisione degli interventi assistenziali tra le diverse articolazioni aziendali e i Servizi sociali comunali e altre Istituzioni provinciali.

Considerata la complessità dell'azione progettuale e il coinvolgimento di molteplici partner istituzionali, pubblici e privati, nonché l'estrema differenziazione dei target ai quali destinare le diverse azioni, si rende necessario strutturare una specifica linea di interventi formativi e una linea di comunicazione per la progettazione, implementazione e diffusione delle informazioni.

Gli obiettivi specifici relativi alle attività di Formazione sono:

- Promuovere lo sviluppo di competenze
- Assicurare una presa incarico appropriata e uniforme della puerpera e bambino da parte della rete dei servizi socio sanitari
- Assicurare l'appropriata gestione delle cure alla puerpera e bambino nelle diverse fasi del percorso:
- Garantire un'appropriata gestione del lavoro in équipe

La formazione prevede incontri con la presentazione del progetto e delle azioni previste. Il percorso è articolato in sessioni, per la presentazione delle criticità nei singoli settori di intervento e indagini previste, un laboratorio pratico di discussione e approvazione delle schede di appropriatezza dell'intervento clinico assistenziale.

## **Formazione Obbligatoria del Personale**

### **Salute e Sicurezza sul Lavoro ex D. Lgs. n. 81/08**

Per quanto relativo alla Formazione sulla Sicurezza, che rappresenta una parte fondamentale del cammino educativo indirizzato a conseguire "competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda, all'identificazione, alla riduzione e alla gestione del rischio" il nuovo assetto organizzativo, a partire dal 2022, ha permesso di realizzare la

formazione sulla quasi totalità degli operatori.

Nel 2021 e nel primo semestre 2022 sono stati formati particolarmente i neo-assunti (Formazione generale), dirigenti e preposti nonché realizzata la formazione antincendio medio e alto rischio, la Formazione per radioprotezione, per Addetti di Primo soccorso, Prevenzione aggressioni. Nel 2° semestre 2022 sono programmati ulteriori corsi nelle specifiche aree di rischio, a partire da quello specifico.

Per assicurare il corretto svolgimento del processo formativo ex D.Lgs n. 81/08, anche in ossequio alle Delibere n. 383 del 30.3.2021 e n. 976 del 5.10.2021, è stata realizzata una specifica Procedura “Formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ex D.Lgs 81/2008” con lo scopo di:

- promuovere la cultura della responsabilità in tema di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro in capo ai soggetti previsti dalla normativa, tra cui gli stessi lavoratori
- indicare compiutamente le azioni di processo necessarie ad adempiere agli obblighi formativi da parte dell’ASL Latina
- migliorare il processo di gestione della formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, affinché sia appropriata e diversificata per grado di rischio, grazie all’attivazione di un sistema di programmazione e controllo in cui i lavoratori sono identificati per classi di rischio e sono specificatamente e adeguatamente formati

Il Programma formativo sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro è programmato a cura dell’RSPP, come da D. Lgs. n. 81/08 e Regolamento interno (Del. n. 1509 del 24.12.2020) art. 16, alla voce Formazione.

Gli eventi formativi ex D. Lgs n.81/08 hanno carattere obbligatorio per i dipendenti e il mancato adempimento comporta delle sanzioni disciplinari amministrative.

Nel 2023 proseguiranno le iniziative formative ex D. Lgs 81/08 alla luce del Fabbisogno rilevato dal RSPP con nota I 15314 del 16.12.2022 e secondo le tipologie indicate nella tabella sottostante.

### Formazione Sicurezza - ex D.Lgs 81/08. - D.Lgs 101/20 per l'anno 2023

Tabella 48

TIPOLOGIA CORSO	ORE
<b>Addetti alla radioprotezione</b>	2 ore
<b>Addetti Antincendio</b>	8 ore medio rischio 16 ore alto rischio
<b>Formazione Generale</b>	4 ore
<b>Rischio Specifico</b>	8 ore online - amministrativi 12 ore online - sanitari
<b>Aggiornamento comparto sanitari e amministrativi</b>	6 ore aggiornamento
<b>Aggiornamento dirigenti sanitari e amministrativi</b>	6 ore aggiornamento
<b>Corso sanitari/amministrativi</b>	<b>Dirigenti</b> 16 ore
<b>Dirigenti Delegati</b>	16 ore
<b>Preposti</b>	6 ore online aggiornamento 8 ore corso completo
<b>Addetti al primo soccorso</b>	8 ore online 4 ore presenza
<b>Prevenzione aggressioni</b>	8 ore
<b>Corso ex novo RLS</b>	32 ore
<b>Aggiornamento RLS</b>	8 ore

La Diffusione degli eventi formativi avviene attraverso i canali informativi istituzionali (sezioni sito web e note ufficiali).

### **Progetto Valutazione della performance ASL Latina**

Al fine di rispondere efficacemente ai processi di cambiamento che producono nuovi fabbisogni organizzativi e gestionali appare necessario investire sui sistemi di misurazione e valutazione della performance individuale che permettano di misurare e distinguere le prestazioni inadeguate da quelle eccellenti, con l'obiettivo di garantire agli utenti elevati standard di servizio e di migliorare la qualità complessiva dell'assistenza sanitaria. Inoltre, i sistemi di valutazione costituiscono uno strumento prezioso al servizio dei professionisti per guidare il proprio sviluppo professionale tramite l'individuazione delle opportunità di miglioramento e potenziamento delle proprie competenze.

Il progetto formativo 2023 è in linea con gli interventi realizzati dal 2020, che hanno coinvolto 2.577 operatori, si propone di fornire gli strumenti per interpretare i sistemi di valutazione delle performance come moderni strumenti di governo delle strutture organizzative e delle relazioni di lavoro.

In particolare l'intervento è finalizzato a:

- **Migliorare il livello di comprensione dei criteri e delle regole** che disciplinano il nuovo sistema di valutazione introdotto nella Asl di Latina;
- **Allineare le metodologie dei valutatori** e accrescere la diffusione delle informazioni, trasparenza delle procedure e dei meccanismi di valutazione presso i valutati per favorirne l'ingaggio e compartecipazione;
- **Aumentare il livello di condivisione** attraverso un'assistenza rivolta a consolidare le competenze comunicative e di gestione delle criticità per migliorare l'efficacia del colloquio nelle fasi di assegnazione degli obiettivi e definizione del piano di miglioramento;
- **Diffondere la cultura della valorizzazione del merito** attraverso la divulgazione delle informazioni relative al processo di valutazione per favorire la trasmissione dei valori e principi dell'organizzazione e rendere ogni partecipante maggiormente responsabile del proprio contributo al raggiungimento dei risultati aziendali;
- **Migliorare la consapevolezza e la gestione delle criticità connesse al processo valutazione** per evitare o attenuare eventuali conseguenze negative accrescendo la competenza di gestione delle conflittualità e la capacità di gestire i colloqui di valutazione e restituzione.

### **Progetto per la diffusione della cultura dell'anticorruzione e trasparenza**

Nel 2022 in linea con gli anni precedenti sono stati svolti interventi formativi, in modalità FAD, in adempimento a quanto programmato sul tema "Anticorruzione, Trasparenza e Legalità – Rischio Specifico" per un totale di 497 operatori formati. Inoltre è stato realizzato e somministrato a tutti i dipendenti, collaboratori e fornitori aziendali per il corretto utilizzo della procedura automatizzata per la segnalazione degli illeciti, il Progetto formativo dal titolo "Corso Whistleblowing ASL Latina – tramite la Piattaforma on line E-learning di Actainfo. Sono state, altresì diffuse le iniziative formative da remoto a cura di ANAC del 14-12-2022 su "Valore Pubblico PNRR e PNA 2022" per i RUP, i componenti strutture attuazione PNRR, Responsabili Ufficio del Personale e OIV.

Nel 2023 il progetto formativo mira ad approfondire le conoscenze e delle competenze in materia di etica e legalità, nonché sui programmi, sulle politiche e sugli strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione e sugli istituti quali l'Accesso civico - ex d.lgs 33/2013 e succ. D.lgs 97/2016. Ma anche ad approfondire l'analisi dei processi organizzativi al fine di intercettare le eventuali falle di sistema ed elaborare in modo più appropriato le misure di contrasto al fenomeno corruttivo, nonché le misure di miglioramento dell'accessibilità e fruizione delle informazioni della PA da parte dei cittadini.

### **Progetto di formazione ed aggiornamento professionale in materia di protezione dati**

In collaborazione con il DPO e il team privacy aziendale, in linea con le attività degli anni precedenti, valutato il grado di sensibilizzazione e competenza del personale durante le attività preliminari ed in fase di audit, nel 2023 sono previsti dal Progetto formativo interventi distinti per target di operatori, differenziati tra chi riveste un ruolo unicamente di sorveglianza, chi deve prendere decisioni che vadano a definire mezzi e finalità del trattamento e chi operi effettivamente sui dati.

## Elenco eventi formativi previsti nel 2023 – Allegato 4

### Rendicontazione

**Nel 2022 Report corsi effettuati con accreditamento ECM su piattaforma Agenas e Report eventi svolti relativi al PFA 2022**

### Indicatori di valutazione attività Formazione

Tabella 49

OBIETTIVO	IND. OBIETTIVO	VALORE ATTESO 2022	RESPONSABILE MONITORAGGIO
Realizzazione eventi formativi programmati per l'anno 2023	% eventi formativi nel PFA 2023 realizzati	50 %	Dr. M. Maggi
Adozione del P.F.A. dell'azienda	Proposta aggiornamento P.F.A. aziendale nel P.I.A.O.	100%	Dr.ssa M. Coluzzi

### Monitoraggio

Viene effettuato costantemente sia su ogni percorso formativo, relativamente alla qualità dell'evento, della docenza e sull'apprendimento dei discenti, attraverso somministrazione di questionari, sia sull'andamento generale e realizzazione dei percorsi formativi progettati. Inoltre, l'analisi del fabbisogno formativo e la costruzione dei DFG offre la possibilità di monitorare lo sviluppo delle competenze acquisite con l'attività formativa realizzata e di programmare le linee d'intervento formativo per l'anno successivo.

## SEZIONE 4 – MONITORAGGIO



Il PIAO introduce un nuovo e particolare tipo di modello di monitoraggio integrato che pone le condizioni per verificare la sostenibilità degli obiettivi organizzativi e delle scelte di pianificazione fatte nel PIAO ed ha ad oggetto congiuntamente tutti gli ambiti della programmazione dell'amministrazione.

Ognuno dei responsabili, per la propria parte, verifica quanto degli obiettivi programmati, sia stato realizzato e l'adeguatezza della realizzazione degli obiettivi medesimi e condivide gli esiti delle verifiche con gli altri responsabili così da realizzare un coordinamento tra il RPCT e i Responsabili delle altre sezioni di PIAO. Si prevede, in tal senso, quale modifica organizzativa, la costituzione di una cabina di regia per il monitoraggio cui partecipano in posizione di parità assoluta tra loro i Responsabili delle varie sezioni del PIAO. I Responsabili non si limitano alla parte di propria competenza del PIAO ma ognuno aiuta e coadiuva l'altro per la realizzazione di una effettiva ed efficace sinergia di lavoro e raccordo costruttivo, fatta di continui confronti, aggiornamenti, scambi di buone pratiche e criticità possono ricorrere - nei limiti delle risorse economiche a

disposizione - a procedure automatizzate (ad es. software) che consentono di costruire un monitoraggio che non si limiti solo ad una forma di controllo ex post, ma sia volto a verifiche in corso d'opera al fine di apportare misure correttive a fronte di criticità via via riscontrate, anche mediante il raccordo e l'interazione con altri soggetti responsabili delle diverse sezioni

In linea con quanto definito nelle sezioni precedenti, anche relative al Monitoraggio di prevenzione della corruzione e al PNA, il sistema di monitoraggio è stato progettato su 2 livelli.

I soggetti responsabili dell'attuazione del monitoraggio sono: nel primo livello ai responsabili degli uffici e dei servizi responsabili delle misure. Il responsabile del monitoraggio di primo livello informa il RPCT sul se e come le misure di trattamento del rischio vengono attuate, dando atto anche di una valutazione dell'utilità delle stesse rispetto ai rischi corruttivi da contenere. Di norma il monitoraggio di primo livello va accompagnato da verifiche successive del RPCT in merito alla veridicità delle informazioni rese in autovalutazione anche mediante l'utilizzo di apposite schede di monitoraggio. Tali verifiche vanno svolte poi attraverso il controllo degli indicatori e dei target attesi previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano nonché con richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi elemento che possa comprovare l'effettiva azione svolta. Nel monitoraggio di secondo livello, l'attuazione è compito del RPCT, coadiuvato da una struttura di supporto utilizzando *internal audit*. La struttura di *internal audit* rappresenta un utile strumento di miglioramento organizzativo e di controllo.

#### **Indicatori di monitoraggio per tipologia di misura**

Tabella 50

<b>TIPOLOGIA DI MISURA</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>RESPONSABILI MONITORAGGIO</b>
Misure di performance  Promozione della salute	<b>Aumento del 5 % indice adesione screening oncologici</b>	<b>Dipartimento di Prevenzione</b> Dr.ssa Altavilla
	<b>50% pazienti P.S. inseriti nel percorso gestione flussi ricoveri (Del.1049/2022)</b>	<b>Direttori medici e coordinatori professioni sanitarie dei P.S</b>
Governo Farmaci e dispositivi medici	<b>Diminuzione del 2% del consumo di Eparine a Basso Peso Molecolare in Convenzionata</b>	<b>UOC Farmaceutica Territoriale e Integrativa</b> Dott. Gianluca Di Manno
	<b>Diminuzione del 2% - rispetto all'anno precedente - della spesa farmaceutica convenzionata</b>	
Governo delle tecnologie	<b>80% LDO inviate al FSE/ totale dimissioni</b>	<b>UOC Flussi informativi, ICT e IdP</b> Ing. Walter Battisti Ing. Marco Fiore
	<b>Introduzione Cartella clinica ambulatoriale informatizzata in n. 2 Distretti</b>	
Misure di controllo	<b>Almeno 4 controlli a campione delle pratiche assegnate ad aree di rischio elevato e rispettivi audit</b>	<b>Ufficio RPCT-</b> RPCT Dr.ssa Assunta Lombardi Dr.ssa Milena Schiavone
	<b>Esaminare il 100% delle segnalazioni avvenute in materia</b>	<b>Ufficio RPCT-</b> RPCT Dr.ssa Assunta Lombardi

	<b>di anticorruzione anche attraverso il whistleblowing</b>	Dr.ssa Milena Schiavone
<b>Misure di sensibilizzazione e partecipazione</b>	<b>N. 3 indagini di qualità percepita, di cui 2 su servizi sanitari e 1 in area gestionale</b>	<b>UOSD Comunicazione e relazioni con il pubblico</b> Dr.ssa Roberta De Grandis
	<b>Almeno 1 incontro del Tavolo misto permanente della partecipazione, con le associazioni e OO.SS</b>	<b>UOSD Comunicazione e relazioni con il pubblico</b> Dr.ssa Roberta De Grandis
<b>Misure di attuazione rete con il territorio</b>	<b>Almeno 4 convenzioni con associazioni del terzo settore, università, altri enti</b>	<b>UOSD Comunicazione e relazioni con il pubblico</b> Dr.ssa Roberta De Grandis <b>UOC Formazione e sviluppo professionale</b> Dr.ssa Coluzzi
<b>Misure di gestione del Pantouflage</b>	<b>Almeno il 20% delle dichiarazioni di impegno acquisite al rispetto di divieto di Pantouflage</b>	<b>UOC Reclutamento del personale</b> Dr. Paolo Margheron
<b>Misure di Attuazione Lavoro Agile ai sensi dell'art. q4 L.124/2015</b>	<b>Garanzia di accesso lavoro agile al 15% dei dipendenti /sul totale dei dipendenti</b>	<b>UOC Gestione Giuridica ed Economica del personale</b> Dr. Luca Annibalini
	<b>Individuazione delle attività compatibili con il lavoro agile, di concerto con le OO.SS, nella misura del 100%.</b>	
<b>Misure di valorizzazione del benessere di chi lavora in modalità agile ed assenza di discriminazioni</b>	<b>Assenza 100% di penalizzazioni per smart worker ai fini riconoscimento professionalità e progressioni di carriera</b>	<b>UOC Gestione Giuridica ed Economica del Personale</b> Dr. Luca Annibalini
	<b>Non discriminazione tra i lav. TD e lav T.Ind per accesso SW nella misura del 100%</b>	
<b>Misure di valorizzazione del patrimonio professionale</b>	<b>50% personale stabilizzato/100% previsto</b>	<b>UOC Reclutamento del personale</b> Dr. Paolo Margheron
<b>Misure di formazione</b>	<b>50% di percorsi formativi realizzati rispetto ai percorsi formativi programmati</b>	<b>UOC Formazione e sviluppo professionale</b> Dr.ssa Assunta Lombardi
	<b>70% del personale amministrativo formato sulla gestione del rischio corruttivo</b>	Dr.ssa Coluzzi
<b>Misure di rotazione</b>	<b>Almeno 1 iniziativa relativa alla promozione dell'etica professionale e pubblica</b>	<b>UOC Formazione e sviluppo professionale</b> Dr.ssa Assunta Lombardi
<b>Misure di promozione dell'etica</b>	<b>Regolamento CUG</b>	<b>Comitato unico Garanzia</b> Dr.ssa Assunta Lombardi
<b>Misure di promozione del benessere lavorativo</b>	<b>Realizzazione su almeno 100 operatori di questionari sul benessere organizzativo con successiva valutazione criticità</b>	<b>UOSD Comunicazione e relazioni con il pubblico</b> Dr.ssa Roberta De Grandis

Gli indicatori della Performance di cui al punto 2.2 della Sezione 2 sono contenuti nell'allegato 5. Il Responsabile del Monitoraggio è la Dr.ssa Laide Romagnoli

### **ALLEGATI PIAO 2023 – 2025**

Gli allegati di seguito elencati sono parte integrante del presente documento.

#### **Sezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza:**

**Allegato 1 Mappatura dei processi strutture Asl Latina**

**Allegato 2 Referenti aziendali 2022**

**Allegato 3 Prospetto riepilogativo ed analitico della pubblicazione dei dati**

#### **Sezione 3.4 Formazione del Personale:**

**Allegato 4 - Elenco eventi formativi previsti nel 2023**

#### **Sezione 2.2 Performance:**

**Allegato 5 – Indicatori Performance**