



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE triennio 2023 - 2025

data di emissione	revisione	referente	verifica	approvazione
15.03.2023	0	Dott.ssa M.R.L. Di Grigoli Titolare di Posizione Organizzativa	Dott.ssa Beatrice Salvago Direttore Dipartimento Amministrativo Dott. F. Adriano Cracò Direttore UOC Controllo di Gestione	DIREZIONE STRATEGICA

indice

premessa	pag. 3
Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione	pag. 6
Sezione 2. Piano della Performance	pag. 11
Sezione 3. Piano di Prevenzione della Corruzione	pag. 13
Sezione 4. Piano dei fabbisogni di personale	pag. 15
Sezione 5. Piano della parità di genere	pag. 16
Sezione 6. Piano della formazione	pag. 18
Sezione 7. Piano di organizzazione del lavoro agile	pag. 21
Sezione 8. Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche	pag. 23
Sezione 9. Monitoraggio	pag. 24
Allegati	pag. 25

premessa

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) rappresenta per questa Azienda una sorta di testo unico della programmazione, nella prospettiva di semplificazione degli adempimenti e di adozione di una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo.

Il principio che guida la definizione di questo PIAO è dato dalla volontà di superare la molteplicità, e conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione oggi in uso ed introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e creare un piano unico di governance aziendale.

Esso fa riferimento a due momenti fondamentali dell'iter legislativo dello strumento:

- la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (n.188) della Legge 6 agosto 2021 n.113 “Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia;
- la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (n. 209) dell’atteso decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022 n. 132 che va a definire, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, lo schema (parte integrante del decreto), il contenuto e le modalità semplificate e entrato in vigore dal 22 settembre 2022;
- la Circolare n.2/2022 che ha fornito le indicazioni operative per la pubblicazione online del documento sul portale web PIAO chiedendo agli Enti di inserire anche il risparmio energetico nella Pubblica Amministrazione tra gli obiettivi della Sezione Valore pubblico, performance, anticorruzione.

Di fatto il PIAO ha l’obiettivo di condensare in un unico documento, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute tutte le Amministrazioni, ivi compreso il Piano della Performance, nell’ottica di realizzare una visione analitica globale dell’amministrazione e di tutti i suoi obiettivi, atteso che risulterebbe limitativo sottovalutare o eludere il nesso vincolante esistente tra la performance individuale e i risultati della performance organizzativa.

Esso assicura in ogni caso la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa aziendale e nella propensione di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs. 150/2009 e della Legge 190/2012.

Il PIAO, pertanto, è da considerarsi un documento di programmazione unico aziendale che accorpa:

- il Piano della Performance (PdP);
- il Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP);
- il Piano di Parità di Genere 2023-2025;
- il Piano della Formazione (PdF);
- il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT);
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

Come da lineeguida ministeriali, non sono previsti documenti di carattere finanziario. La durata del Piano è triennale, permettendo pertanto di fare una programmazione su uno scenario di medio periodo, con possibilità di aggiornamento annuale; la scadenza di presentazione viene stabilita in ogni caso al 31 gennaio di ogni anno.

Nel presentare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 risulta imprescindibile evidenziare l'impatto sull'attività dell'Azienda che il protrarsi dell'emergenza sanitaria da COVID-19 ha determinato per l'anno appena trascorso e la naturale ricaduta anche sul nuovo ciclo triennale appena avviato, che sarà comunque fondato sugli obiettivi generali contrattuali e su quelli che verranno individuati dall'Assessorato Regionale della Salute, che al momento della redazione del presente piano non sono stati ancora assegnati.

Considerato che la definizione del quadro normativo di riferimento è avvenuto ben oltre la data di scadenza naturale del 30.01.2022, il presente Piano viene concepito come strumento di coordinamento e di raccordo elaborato con una tecnica redazionale "*per relationem*", coerente con gli atti già adottati dall'Azienda.

Esso è strutturato in 9 sezioni con relative sottosezioni, così articolate:

- **Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione** dove vengono riportati tutti i dati identificativi dell'Azienda e viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'Azienda e gli interventi e le azioni necessarie al fine di dare seguito ai documenti di programmazione aziendale adottati
- **Sezione 2. Piano della Performance**, contenente i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici correlati ai documenti di programmazione adottati in materia di sviluppo economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale; nonché la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, con particolare riguardo agli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione delle procedure, di facilitazione della accessibilità agli atti amministrativi
- **Sezione 3. Piano di Prevenzione della Corruzione**, racchiudente gli elementi indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013, con particolare riguardo alla valutazione di impatto del contesto esterno e di quello interno, alla mappatura dei processi, al fine di individuare possibili criticità a rischio corruttivo. Tale sottosezione contiene anche elementi per la identificazione, la valutazione e il contenimento dei rischi corruttivi, in uno con la progettazione di misure organizzative per il trattamento e il monitoraggio del rischio e dell'idoneità delle misure poste in essere.
- **Sezione 4. Piano dei fabbisogni di personale**
- **Sezione 5. Piano della parità di genere**, dove viene riportata la programmazione aziendale per l'agevolazione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere

— **Sezione 6. Piano della formazione**

— **Sezione 7. Piano di organizzazione del lavoro agile**, riguardante la definizione e lo sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, in sintonia con la Contrattazione Collettiva Nazionale adottati dall'amministrazione. Tale organizzazione discende dalla stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale secondariamente alla consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente, alla capacità di assunzione dell'Azienda in relazione ai vigenti vincoli di spesa, alla previsione delle cessazioni dal servizio, ad eventuali esternalizzazioni o dimissioni di servizi (anche in funzione di una eventuale digitalizzazione dei processi), ad eventuali strategie di copertura del fabbisogno, improntate a riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.

— **Sezione 8. Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche**

— **Sezione 9. Monitoraggio** dove vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti individuati quali responsabili dell'azione.

sezione 1 – scheda anagrafica dell'amministrazione

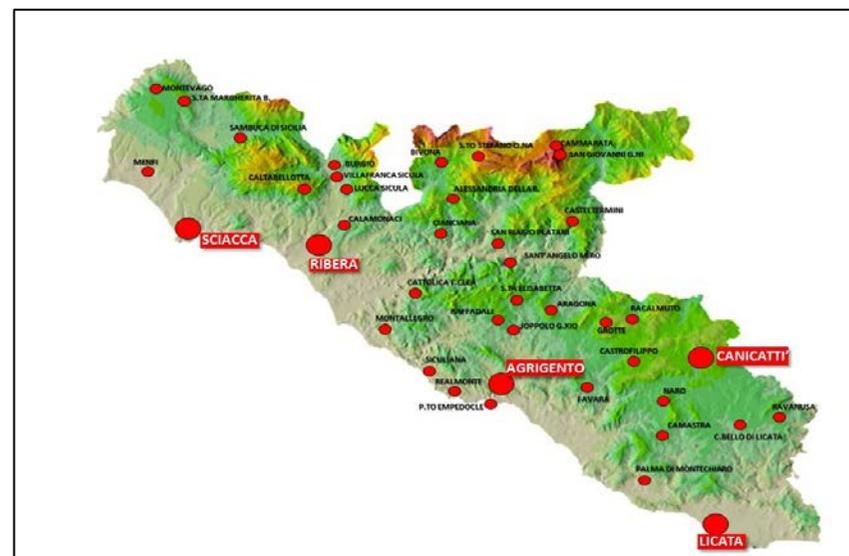
In questa sezione sono illustrate, ai sensi di quanto previsto dalle delibere: CIVIT n° 112/2010 e n. 1/2012, le informazioni salienti sulle caratteristiche organizzative e gestionali al fine di rendere l'attività più trasparente per i suoi fruitori.

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Agrigento (ASP di Agrigento) è stata Istituita con la Legge regionale 14 aprile 2009 n. 5, ed è divenuta operativa a partire dal 1° settembre 2009. L'organizzazione ed il funzionamento dell'Azienda, disciplinati con atto aziendale di diritto privato, mirano ad assicurare l'erogazione delle prestazioni essenziali ed appropriate, lo sviluppo dei sistemi di qualità, la massima accessibilità ai servizi dei cittadini, l'equità delle prestazioni erogate, il raccordo istituzionale con gli Enti Locali, il collegamento con le altre organizzazioni sanitarie e di Volontariato, nonché l'ottimizzazione e l'integrazione delle risorse e delle risposte assistenziali.

L'ambito territoriale dell'Azienda coincide con quello della Provincia di Agrigento, eccetto i comuni di Lampedusa e Linosa che rientrano nell'ambito di competenza dell'ASP di Palermo. Comprende, quindi, un territorio suddiviso in 42 comuni con una popolazione, al 31.12.2018, di 428.472 abitanti (fonte Istat) e presenta una superficie di 3.043 chilometri quadrati.

Popolazione legale - Censimento Anno 2011	n.446.837
Popolazione residente alla fine dell'anno 2018 di cui:	n. 434.870
– maschi	n. 211.710
– femmine	n. 223.160

- Popolazione scolastica iscritta alle scuole medie superiori di competenza	ISTAT	n.° 22.175
- Condizione socio-economica delle famiglie numero delle famiglie (31.12.2018)	Medio – basse ISTAT	173.417
N. dei componenti per famiglia	ISTAT	2,49
Tasso di occupazione (ANNO) 2018	ISTAT	38,80%
Tasso di disoccupazione (ANNO) 2018	ISTAT	27,60%
Valore aggiunto pro-capite (ANNO) 2016	FOCUS Cerdfos 2016	€ 12.971,06



Con un PIL procapite nominale particolarmente basso la provincia di Agrigento è una delle province più povere d'Italia. La distribuzione settoriale delle imprese mette in rilievo le peculiarità della struttura imprenditoriale.

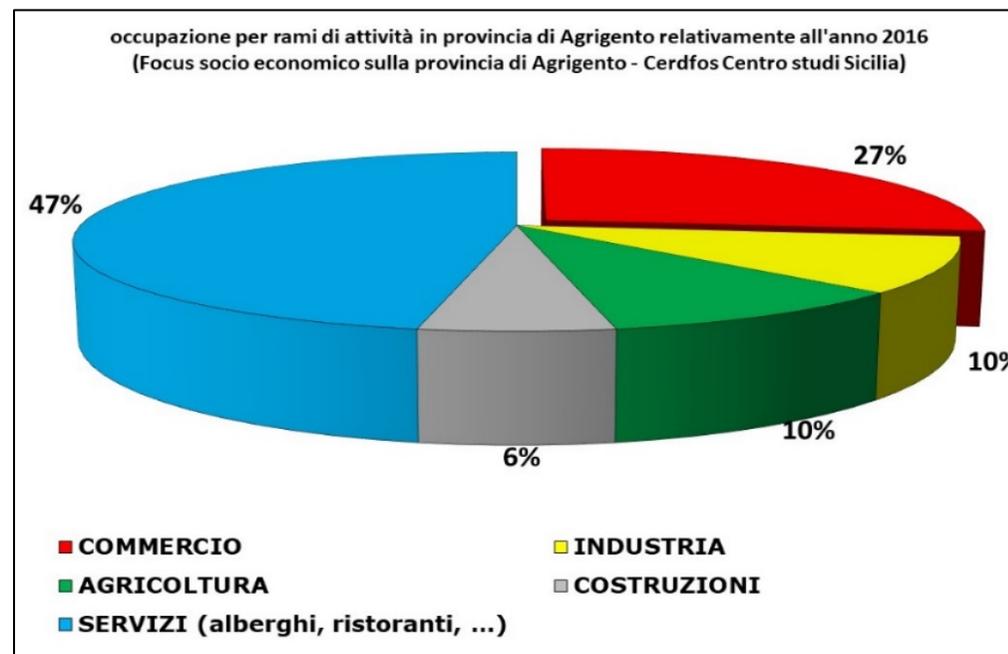
La struttura dell'occupazione per rami di attività in provincia di Agrigento relativamente all'anno 2016 (Focus socio-economico sulla provincia di Agrigento - Cerdfos Centro studi Sicilia) presenta una distribuzione rappresentata graficamente nella figura di seguito riportata. In particolare si osserva che:

— L'agricoltura, incluse silvicoltura e pesca, rappresenta l'attività prevalente dell'economia agrigentina. Il settore primario assorbe circa il 30% delle attività produttive, valore molto al di sopra della media regionale e nazionale;

— Il settore manifatturiero è particolarmente debole se confrontato con i valori regionali e nazionali (industria al 7%);

Il settore terziario nel comparto del commercio ha valori simili a quelli regionali e nazionali, mentre in quello dei servizi in senso stretto non raggiunge valori apprezzabili. L'occupazione si concentra nel settore primario e in quello dei servizi.

La struttura economica pone in evidenza una dipendenza dall'impiego nel settore pubblico mentre il lavoro sommerso e irregolare raggiunge livelli significativi stimabili, come nel resto della Sicilia, intorno al 20% delle unità di lavoro totali, a fronte di una media nazionale del 11,20% (Fonte ISTAT)



Il sistema delle infrastrutture per la mobilità interna presenta talune criticità essendo privo di arterie autostradali, ed essendo costituito da strade inadeguate rispetto alle moderne esigenze di mobilità, determinando in tal modo influenze di segno negativo nella tempestività degli interventi sanitari, provocando in taluni casi lo spostamento di pazienti verso le province limitrofe e determinando in tal modo, un incremento della cosiddetta mobilità sanitaria passiva che va a incrementare il relativo tasso regionale.

Altro elemento che presenta refluenze in materia di sanità veterinaria è rappresentato da una notevole presenza di numerose aziende agricole, zoo-tecniche nonché di attività legate alla filiera dei prodotti ittici (conservazione, trattamento e commercializzazione). Non appare superfluo evidenziare che i porti principali sono ubicati nei comuni di Sciacca, Porto Empedocle e Licata.

A completamento di quanto detto in precedenza, bisogna anche evidenziare altre caratteristiche tipiche del sistema imprenditoriale locale:

- ridottissima dimensione delle imprese, che non facilita i processi di crescita e la capacità di competere sul mercato (internazionalizzazione, investimenti in nuove tecnologie e nel settore della ricerca e sviluppo);
- carente capacità di cooperazione/collaborazione tra imprese, tanto più importante in presenza di ridotte dimensioni.

Gli Organi dell'ASP di Agrigento sono:

- a) il Direttore Generale che nomina un Direttore Amministrativo e un Direttore Sanitario;
- b) il Collegio di Direzione;
- c) il Collegio Sindacale.

Il modello organizzativo Aziendale, secondo la L.R. 5/09 e s.m.i., è suddiviso in quattro "Aree", ovvero:

1. Area di Staff;
2. Area Amministrativa;
3. Area Territoriale;
4. Area Ospedaliera.

Le quattro aree indicate vengono organizzate, ex D.Lgs. 502/92 e s.m.i., su base dipartimentale e distrettuale.

IL DIPARTIMENTO

Il Dipartimento è una struttura di coordinamento e di direzione per lo svolgimento di funzioni complesse, consulenza e supervisione per la funzione cui è preposto. E' articolato al suo interno in strutture organizzative, semplici e complesse, che perseguono finalità comuni, risultando quindi tra loro interdipendenti, pur mantenendo la propria autonomia e responsabilità professionale nell'ambito di un unico modello organizzativo e gestionale.

Area Amministrativa:

- Dipartimento Amministrativo.

Area Territoriale:

- Dipartimento di Prevenzione;
- Dipartimento di Prevenzione Veterinario;
- Dipartimento di Salute Mentale;

Area Ospedaliera:

- *Dipartimenti Ospedalieri Strutturali:*
- Dipartimento di Medicina – Ospedali Riuniti Sciacca Ribera;

- Dipartimento di Chirurgia - Ospedali Riuniti Sciacca Ribera;
 - Dipartimento di Medicina - Presidi Ospedalieri di Agrigento, Canicattì e Licata;
 - Dipartimento di Chirurgia - Presidi Ospedalieri di Agrigento, Canicattì e Licata;
 - Dipartimento Emergenza;
 - Dipartimento Cardiovascolare.
- *Dipartimenti Transmurali, nel cui ambito rientrano strutture ospedaliere e territoriali:*
- Dipartimento del Farmaco (strutturale);
 - Dipartimento dei Servizi (strutturale);
 - Dipartimento delle Scienze Radiologiche (strutturale);
 - Dipartimento Materno Infantile (funzionale);
 - Dipartimento di Riabilitazione (funzionale);
 - Dipartimento Oncologico (funzionale);
 - Dipartimento di Cure Primarie e dell'integrazione Socio-sanitaria (funzionale).

IL DISTRETTO SANITARIO

Il Distretto Sanitario è l'articolazione territoriale in cui si attiva il percorso assistenziale e si realizza l'integrazione tra attività sanitarie sociale. Assicura i servizi di assistenza primaria relativi alle attività sanitarie e socio-sanitarie nonché il coordinamento delle proprie attività con quelle dei dipartimenti e dei presidi ospedalieri.

Il territorio dell'ASP di Agrigento è articolato in 7 ambiti:

Distretto Sanitario di Agrigento	Agrigento, Aragona, Comitini, Favara, Ioppolo Giancaxio, Porto Empedocle, Raffadali, Realmonte, Santa Elisabetta, Sant'Angelo Muxaro, Siculiana.
Distretto Sanitario di Bivona	Alessandria della Rocca, Bivona, Cianciana, San Biagio Platani, Santo Stefano di Quisquina.
Distretto Sanitario di Canicattì	Camastra, Campobello di Licata, Canicattì, Castrofilippo, Grotte, Naro, Racalmuto, Ravanusa.
Distretto Sanitario di Casteltermeni	Cammarata, Casteltermeni, San Giovanni Gemini.
Distretto Sanitario di Licata	Licata, Palma di Montechiaro.
Distretto Sanitario di Ribera	Burgio, Calamonaci, Cattolica Eraclea, Lucca Sicula, Montallegro, Ribera, Villafranca Sicula.
Distretto Sanitario di Sciacca	Caltabellotta, Menfi, Montevago, Sambuca di Sicilia, Santa Margherita Belice, Sciacca.

Il modello organizzativo aziendale adottato tende ad una semplificazione in coerenza con l'obiettivo di razionalizzare e semplificare adempimenti e procedure evitando duplicazioni e sovrapposizioni e rendere l'organizzazione quanto più coerente alle specifiche finalità aziendali. A tal fine l'organizzazione è basata su Dipartimenti, volta ad assicurare una gestione integrata e coordinata delle attività svolte a livello territoriale dalle Direzioni distrettuali.

Di seguito si forniscono informazioni riguardo il numero dei dipendenti, le risorse finanziarie utilizzate dall'Azienda per l'espletamento del proprio mandato istituzionale:

Tab. 1 – PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – dati riepilogativi dell'ultimo triennio (fonte conto annuale)

	personale a tempo indeterminato al 31.12 (Tab. 1)				numero mensilità / 12				spese per retribuzioni lorde (Tab. 12+13)			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
MEDICI	628	625	607	559	617,42	631,25	632	578,52	48.059.927,00 €	49.190.659,00 €	49.094.214,00 €	46.531.564
VETERINARI	46	44	40	38	46	45,83	41,83	39,08	3.733.846,00 €	3.785.770,00 €	3.462.177,00 €	3.331.206
DIRIG. SANITARI NON MEDICI	63	64	61	96	56,75	63,92	61,42	58,04	3.435.877,00 €	3.804.087,00 €	3.660.191,00 €	3.548.944
DIRIGENTI PROFESSIONI SANITARIE	0	0	1	1	0	0	0,42	0,46	- €	- €	19.616,00 €	21.577
PROFILI RUOLO SANITARIO – PERS. INFERMIERISTICO	1.178	1.153	1.139	1.111	1.167,92	1.149,58	1.139,67	1.119,32	37.220.752,00 €	37.428.028,00 €	38.656.068,00 €	39.265.408
PROFILI RUOLO SANITARIO – PERS. TECNICO SANITARIO	113	114	120	119	102	114,17	117,33	118,59	3.191.611,00 €	3.608.120,00 €	3.697.707,00 €	3.639.531
PROFILI RUOLO SANITARIO – PERS. VIGILANZA/ ISPEZ.	37	44	43	46	37,08	43,08	44,58	45,79	1.219.130,00 €	1.451.927,00 €	1.523.018,00 €	1.594.518
PROFILI RUOLO SANITARIO-PERS. FUNZ. RIABILITATIVE	48	46	44	42	46,83	45,25	44,83	42,25	1.316.495,00 €	1.307.843,00 €	1.310.562,00 €	1.227.475
DIR. RUOLO PROFESSIONALE	2	1	3	3	3	2,42	3	3	194.086,00 €	145.307,00 €	183.111,00 €	170.015
PROFILI RUOLO PROFESSIONALE	2	2	2	2	2	6,5	2	2	30.029,00 €	140.854,00 €	38.801,00 €	50.658
DIR. RUOLO TECNICO	4	4	4	3	4	4	3,33	4	226.470,00 €	233.871,00 €	221.177,00 €	236.258
PROFILI RUOLO TECNICO	452	438	441	416	462,17	450	433,42	426,43	11.743.684,00 €	11.506.013,00 €	11.292.295,00 €	11.258.711
DIR. RUOLO AMMINISTRATIVO	14	12	12	14	14,58	13,08	10,58	12,65	1.162.567,00 €	1.003.977,00 €	848.406,00 €	930.760
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	380	358	429	395	377,08	374,42	388,17	408,99	10.188.595,00 €	10.166.200,00 €	10.572.700,00 €	11.051412
TOTALI	2.970	2.907	2.949	2.810	2.939	2.946	2.925	2.861	122.128.704,00	124.055.615,00	124.918.414,00	123.290.855,00

sezione 2 – piano della performance

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Agrigento, in ragione della profonda trasformazione del Servizio Sanitario Regionale e sulla base di un costante monitoraggio dei bisogni sanitari e sull'analisi della domanda, è finalizzata ad assicurare alla popolazione del proprio territorio, l'erogazione delle prestazioni essenziali ed appropriate nel rispetto dei LEA, lo sviluppo dei sistemi di qualità, la massima accessibilità ai servizi dei cittadini, l'equità delle prestazioni erogate, il raccordo istituzionale con gli Enti Locali, il collegamento con le altre organizzazioni sanitarie e di volontariato, nonché l'ottimizzazione e l'integrazione delle risposte assistenziali.

L'ASP di Agrigento, quindi, ha il compito di *“Garantire la salvaguardia della salute dei cittadini della provincia di Agrigento, sia individuale che collettiva, per consentire agli stessi la migliore qualità di vita possibile e ciò attraverso l'erogazione dell'assistenza secondo livelli fissati dalla Regione integrando gli stessi con quanto concertato a livello territoriale con gli enti locali”*.

Ha, altresì, il compito di garantire la prevenzione e la riabilitazione e la sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro e di promuovere la salute dei lavoratori garantendo equità, solidarietà e riduzione delle disuguaglianze nella accessibilità e fruibilità dei servizi sanitari.

L'Azienda organizza il livello quali-quantitativo dei propri servizi sulla base di un costante monitoraggio dei bisogni sanitari degli utenti, ponendo particolare attenzione alle determinanti socio-economiche della salute e sviluppando un'azione capace di ridurre nel tempo le differenze che esse generano nello stato di salute della popolazione medesima.

Costituiscono elementi cardine della mission Aziendale:

- la promozione, il mantenimento e lo sviluppo dello stato di salute della popolazione di riferimento;
- il monitoraggio dei bisogni sanitari del territorio al fine di definire il livello qualitativo e quantitativo dei propri servizi e modellare la propria attività a criteri di appropriatezza sia clinica che organizzativa definendo responsabilità in modo chiaro e condiviso;
- la riorganizzazione della rete di assistenza ospedaliera;
- l'integrazione tra ospedale e territorio e, conseguentemente, l'integrazione tra le diverse professionalità che operano nella azienda;
- la qualificazione dell'assistenza specialistica ambulatoriale territoriale;
- il potenziamento delle attività di prevenzione;
- l'attivazione dei PTA, quale significativo elemento della riqualificazione dei servizi Distrettuali;
- la riduzione del rischio clinico attraverso interventi e programmi definiti;
- la gestione integrata delle attività socio-sanitarie attraverso la rete dei servizi socio-sanitari e di specifici percorsi aziendali per la presa in carico di patologie croniche.

Ogni anno, entro il 31 gennaio l'ASP di Agrigento redige e pubblica sul proprio sito istituzionale *il Piano della Performance*, ovvero un documento programmatico triennale, con il quale l'organo di indirizzo politico-amministrativo individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Il Piano della Performance è stato già approvato e pubblicato con delibera n. 137 del 26.01.2023 e costituisce parte integrante di questo documento come allegato 1.

sezione 3 – piano di prevenzione della corruzione

Con la deliberazione n. 72 dell'11.09.2013, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) approvò il primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Con la determinazione n. 12 del 28.10.2015 l'ANAC ha fornito indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del suddetto PNA.

Il PNA contiene gli obiettivi governativi per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale e fornisce indirizzi e supporto alle Amministrazioni pubbliche e ai loro organismi partecipati per l'attuazione della prevenzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

Il PTPC è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi. Di norma, il PTPC include anche il Programma Triennale di Trasparenza e Integrità (PTTI).

Ai sensi dell'art. 1 comma 7 della Legge 190/2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza dovrebbe essere scelto, di norma, fra il personale di livello dirigenziale della società. Tuttavia, le "linee guida" dell'ANAC chiariscono che "nelle sole ipotesi in cui la società sia priva di dirigenti, o questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, circostanze che potrebbero verificarsi in strutture organizzative di ridotte dimensioni, il RPC potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze. In questo caso, il Consiglio di amministrazione o, in sua mancanza, l'amministratore sono tenuti ad esercitare una funzione di vigilanza stringente e periodica sulle attività del soggetto incaricato. In ultima istanza, e solo in casi eccezionali, il RPC potrà coincidere con un amministratore, purché privo di deleghe gestionali."

Nella realtà, nelle società partecipate di piccole dimensioni, non è infrequente che il ruolo di RPC sia svolto dall'Amministratore Unico, in quanto è l'unico soggetto che può limitare il proprio coinvolgimento nei processi interni della società. La nomina a RPC di un dipendente con qualifica non dirigenziale rischia di esporre la società a rivendicazioni basate sullo svolgimento di maggiori funzioni.

I contenuti del PNA sono stati per diverso tempo il solo punto di riferimento per la predisposizione dei piani anticorruzione di tutte le altre amministrazioni pubbliche, compresi quelli delle società e degli altri enti in controllo pubblico.

Oggi, le "linee guida" dell'Anac prevedono che "le Linee guida sostituiscono integralmente i contenuti del PNA in materia di misure di prevenzione della corruzione che devono essere adottate degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato in controllo pubblico e delle società a partecipazione pubblica.

L'illustrazione della situazione socio-economica, secondo quanto rappresentato nella sezione 1 di questo documento, impone la necessità di fare il punto sulla presenza della criminalità organizzata nel territorio provinciale per la pesante influenza della stessa sul tessuto economico e sociale.

A tal fine vanno tenuti in considerazione i dati e le informazioni contenute nella “Relazione sull'attività delle forze dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata” relativa all'anno 2017, prodotta dal Ministro dell'Interno al Parlamento.

Anche nella provincia di Agrigento, come si legge da notizie di cronaca, è presente il fenomeno malavitoso legato ai reati dell'art.416 bis del C.P. tendente ad ottenere il controllo del territorio e la gestione di attività economiche, sociali e politiche che solitamente si attuano attraverso sistematici tentativi di infiltrazione nelle commesse pubbliche e investimenti in attività imprenditoriali e commerciali. Non va inoltre dimenticato che la costa della provincia rappresenta l'approdo naturale per i flussi migratori provenienti dal Nord-Africa.

La presenza della malavita organizzata si manifesta attraverso la gestione delle estorsioni nei confronti di operatori economici con utilizzo dello strumento dell'usura, specie nei confronti delle piccole e medie imprese, più soggette a crisi di liquidità ed anche con l'obiettivo di realizzare l'acquisizione di tali aziende; le pressioni tendono ad insinuarsi nel sistema produttivo ed istituzionale, attraverso il condizionamento dei centri decisionali.

Il fenomeno malavitoso ha dimostrato, nel tempo, una elevata capacità di infiltrazione nelle compagini sociali, mirando, attraverso una rete di collusioni, ad interferire nell'attività della Pubblica Amministrazione al fine di dirottare a proprio vantaggio le commesse pubbliche, con effetto inquinante sull'economia legale.

Nell'economia privata si registra il sistematico sfruttamento di manodopera straniera nei settori della pesca e dell'agricoltura.

Dalla relazione 1° semestre 2019 sull'attività svolta e i risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) si desume che il contesto malavitoso della provincia di Agrigento continua ad essere caratterizzato dalla presenza dominante di organizzazioni, che monopolizzano la gestione delle più remunerative attività illegali e tentano di condizionare l'attività politico-amministrativa, influenzando pesantemente sul contesto socio-economico, già duramente messo alla prova da un perdurante stato di crisi aggravato dalla emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid-19.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione è esplicitato in allegato 2. Esso contiene diverse tabelle nelle quali vengono rappresentate le Aree di rischio per determinati processi aziendali. Per ognuno di essi sono elencati i possibili rischi, le UU.OO. interessate, la classificazione del rischio (A=alto, M=medio, B=basso) e le misure generali e specifiche da intraprendere per minimizzarne gli effetti

sezione 4 – piano dei fabbisogni del personale

L'articolo 4 del Dlgs 75/2017 (di modifica dell'articolo 6 del D.Lgs 165/2001) ha demandato ad apposite linee guida della Funzione pubblica la definizione dei criteri e dei principi ai quali devono attenersi le amministrazioni pubbliche nella programmazione del fabbisogno di personale.

Queste linee guida sono state approvate con il DM 8 maggio 2018 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018. Il tutto è finalizzato a superare il concetto di dotazione organica come contenitore statico dal quale partire per la definizione del fabbisogno di personale, costituito da posti disponibili e figure professionali “datate” a favore di “un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze”, quale il piano triennale del fabbisogno di personale.

Unico parametro “vincolante” per le amministrazioni è costituito dalla spesa potenziale massima per il personale, entro il quale il piano dovrà assestarsi per definire la consistenza di personale e individuare i posti da ricoprire, in coerenza con la propria capacità assunzionale.

Le linee guida sono definite per la predisposizione dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale (PTFP) di personale delle pubbliche amministrazioni, nell’ottica di coniugare l’ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Ai fini della stesura del PTFP, è stata preventivamente avviata un’attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell’amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell’amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell’evoluzione dell’organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Nella elaborazione dei fabbisogni sono stati altresì tenuti in considerazione processi analitici basati su:

- a) fabbisogni standard definiti a livello territoriale;
- b) fabbisogni standard definiti a livello di funzioni omogenee;
- c) analisi predittive sulle cessazioni di personale.

Il Piano dei Fabbisogni di Personale è dettagliatamente riportato in allegato 3

sezione 5 – piano della parità di genere

In generale, con l'espressione "pari opportunità" si è soliti indicare il principio giuridico, sancito dalla Costituzione Italiana, che mira a rimuovere ogni sorta di ostacolo discriminatorio dalla partecipazione degli individui alla vita sociale, economica, politica e al mondo del lavoro. Si tratta quindi di una condizione di parità ed uguaglianza sostanziale introdotta per garantire a tutte le persone il medesimo trattamento e per prevenire forme di discriminazione sulla base di determinati aspetti (genere, età, preferenze sessuali, etnia, disabilità, orientamento religioso e politico, ecc.).

Il fine delle politiche connesse alle pari opportunità, come per esempio nel caso delle azioni positive, si basa in particolare sulla ricerca di un'uguaglianza giuridica tra gli individui che elimini ogni genere di differenza discriminante nell'accesso e nella partecipazione alla dimensione sociale, economica e politica della vita quotidiana.

Ad ogni modo, nel linguaggio comune odierno tale espressione viene solitamente ricondotta al differente trattamento tra uomini e donne nel mondo del lavoro, con particolare riferimento alle discriminazioni professionali e retributive. A tal proposito, ci si intende riferire in particolar modo alle cosiddette "politiche di genere", vale a dire tutte quelle azioni positive e misure volte a rimuovere ogni aspetto discriminatorio diretto o indiretto, sotto il profilo formale o sostanziale, che generi un trattamento ingiustificato tra persone di diverso sesso.

Nel caso del contesto lavorativo, tali politiche concernono principalmente l'accesso al lavoro e alle prestazioni previdenziali, la retribuzione, il livello professionale o l'accesso agli impieghi pubblici.

In definitiva, l'obiettivo degli interventi incentrati sulle pari opportunità in ambito lavorativo è quello di garantire una serie di misure volte a superare le condizioni avverse alla parità tra sessi nell'accesso all'impiego e durante lo svolgimento della prestazione lavorativa; tra queste possiamo trovare per esempio la predisposizione di un determinato numero di posti adibiti alle quote rosa, forme di agevolazione per quanto riguarda la flessibilità d'orario, o i permessi volti a migliorare l'equilibrio vita-lavoro. Si tratta quindi di un insieme di norme, iniziative e politiche volte a realizzare l'effettiva parità tra sessi nell'accesso al mondo del lavoro e ad eliminare tutti gli ostacoli sfavorevoli alla realizzazione del principio delle pari opportunità, che sul piano giuridico trova una regolamentazione organica nel decreto legislativo n. 198/2006 (ovvero il cosiddetto "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna").

Il tema della parità di opportunità tra uomo e donna è stato infine oggetto di un recente intervento del legislatore, che a quindici anni dall'introduzione del Codice delle Pari Opportunità ha inteso rafforzarne i meccanismi di tutela.

In particolare, la legge n. 162/2021 ha previsto con l'aggiunta dell'articolo 46-bis al suddetto Codice l'introduzione della Certificazione di pari opportunità, ovvero un documento certificato attestante tutte le misure messe in pratica dalle imprese per colmare il divario di genere sotto molteplici profili (parità salariale, politiche di genere, tutela maternità, occasioni di crescita in azienda, ecc.). Il possesso di tale certificazione garantisce per l'anno 2022 la possibilità di beneficiare di un sistema premiale, consistente principalmente in forme di esonero contributivo (entro il limite massimo di € 50.000 annui per ogni azienda).

La centralità delle azioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano, infatti, individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le sei missioni che lo compongono. Concretamente, le misure previste dal PNRR in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso:

- interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;
- interventi indiretti o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali che nel PNRR si ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile.

La questione della parità di genere è divenuta ancor più rilevante nel periodo dell'emergenza pandemica, che ha comportato un aggravarsi della situazione discriminatoria nei confronti del genere femminile sia in campo lavorativo (dei 444 mila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020 il 70% è costituito da donne) che in ambito sociale, con un incremento di violenze in ambito domestico. Questo ha portato alla sottoscrizione di un protocollo di intesa che prevede il rafforzamento della collaborazione tra i Comitati Unici di Garanzia (CUG) con il numero anti violenza 1522 (21 maggio 2020; firmatari: ministra Dadone, ministra Bonetti, e rete nazionale dei CUG).

Inoltre, la legge n. 162/2021 è intervenuta prevedendo, oltre a un apparato sanzionatorio più rigido in caso di rapporto falso o incompleto (sanzioni amministrative comprese tra € 1.000 e € 5.000) e a una maggiore presenza dei controlli, ulteriori novità per il Codice delle Pari Opportunità.

Tra queste si possono annoverare, tra gli altri, la modifica dell'art. 25 del d.lgs. n. 198/2006 per specificare la nozione di discriminazione, diretta e indiretta, e ampliarne la fattispecie, nonché l'attribuzione alla figura del consigliere di parità dell'onere di presentare con cadenza biennale una relazione recante gli esiti del monitoraggio sulla corretta applicazione della legislazione in tema di pari opportunità. In questo modo, la modifica dell'art. 20 del suddetto decreto non vede più il Ministro del lavoro come soggetto onerato.

Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel Piano della Parità di Genere dell'ASP di Agrigento tendono da un lato a dare continuità e coerenza a politiche già intraprese da Arpa; dall'altro individuano nuovi obiettivi e relative azioni volti a rafforzare le opportunità e la valorizzazione di un cambiamento strutturale e culturale, così come richiesto dalla Commissione Europea.

Nella stesura del documento, è stato seguito un programma di azione che ha contemplato inizialmente una ricognizione delle iniziative condotte in altre ASP a livello regionale e nazionale. È stato inoltre individuato un Referente per la stesura del documento, già impegnato sulle tematiche di genere e sull'intersezionalità, con esperienze e conoscenze differenziate, a garanzia della appropriatezza dei contenuti e delle scelte operate.

Il Piano è dettagliatamente riportato in allegato 4.

sezione 6 – piano della formazione

I forti cambiamenti che si sono verificati nelle Aziende Sanitarie (processi di innovazione determinati dalla considerazione dei costi della macchina amministrativa, dalla consapevolezza dei diritti dei cittadini, dalle spinte scientifiche e tecnologiche della scienza medica) hanno comportato una attenzione tutta nuova al tema della qualità dei servizi sanitari offerti al cittadino/utente e alla centralità del fattore umano che lo rende realizzabile.

Ne discende l'esigenza di una strutturazione della formazione che dia corpo e contezza a questa necessità di mettersi al passo con i tempi, affrancandola da vetuste concezioni e metodologie di stampo accademico-scolastico di tipo trasmissivo (l'aggiornamento), con il passaggio a metodologie moderne che attivino "l'apprendimento", come processo mediante il quale l'esperienza, il "fare", l'applicazione sul campo, la sua elaborazione e trasformazione, diventino il motore vero per la conoscenza e il cambiamento.

Tale cambiamento di cultura rappresenta una sfida sociale che l'Azienda sta realizzando attraverso la cura e il perfezionamento delle tre abilità di base di ogni singolo dipendente: il sapere (le conoscenze), il saper fare (le competenze) e il saper essere (le capacità relazionali).

Istituzionalmente, pertanto, il Piano della Formazione diventa il documento ufficiale per la programmazione e l'organizzazione degli eventi formativi e uno strumento ottimizzato alla predisposizione degli atti relativi al monitoraggio e al controllo di gestione.

Fino ad un decennio fa le politiche strategiche aziendali non hanno mai dato risalto al problema della formazione del personale. Il fatto essa è stata demandata alle isolate e sporadiche necessità del singolo, o alle iniziative illuminate di qualche direttore di U.O., senza una pianificazione organica dei bisogni formativi visti sotto un profilo unitario e ordinato secondo le necessità, coerentemente alla mission e alle esigenze aziendali.

Da allora, i cambiamenti scientifici e tecnologici si sono succeduti ad un ritmo sempre più incalzante. Se si prova a riflettere su cosa sta succedendo e su cosa accadrà nei prossimi anni nel campo della scienza medica è plausibile pensare che lo studio sulla genetica, le tecnologie elettromedicali e l'informatica rivoluzioneranno la medicina e conseguentemente il modo di gestire la sanità.

Per non scrivere delle attività di tipo relazionale che governano sempre più prepotentemente gli scenari aziendali. Ciò prefigura un panorama futuro che richiede ed esigerà dalle aziende sanitarie una grande flessibilità e adattabilità scientifica e organizzativa.

Tali caratteristiche, indispensabili per ogni azienda, si potranno realizzare solo se tutti gli operatori, riconoscendosi attori principali nel processo di cambiamento, sapranno rispondere adeguatamente alle nuove esigenze mantenendo elasticità professionale e culturale. E la formazione e l'aggiornamento costituiscono il principale strumento di stimolo, sviluppo e sostegno di tali elasticità.

Alla luce di quanto precede, è assolutamente impensabile ed anacronistica l'autonomia "privatistica" o individuale nella gestione della formazione del personale che ha caratterizzato la gestione della formazione in Azienda nel passato; a prescindere dalla improponibile frammentazione delle risorse economiche destinate agli eventi formativi, risulta veramente riduttivo e mortificante assimilare la formazione al semplice bisogno di partecipazione a questo o quel corso di aggiornamento.

E' necessario, infatti, adeguarsi ai cambiamenti organizzativi non solo comprendendo ed applicando le tecniche gestionali legate ai nuovi meccanismi operativi (budget, sistemi incentivanti, valutazione dei risultati, ...) ma soprattutto è essenziale creare e condividere una nuova cultura del fare pubblico.

Si evidenzia sempre di più la necessità di rispondere a due aspetti professionali che nel passato sono stati tenuti separati: la capacità gestionale e la capacità tecnico-specialistica.

Questo significa, da una parte, rispondere ad un bisogno generalizzato di managerialità, intesa come abilità nel leggere la propria realtà organizzativa e di pianificare le attività di lavoro collegandole a obiettivi definiti in termini di risultati; dall'altra significa rispondere alla necessità di un rafforzamento di competenze specialistiche sempre più approfondite in alcune aree disciplinari.

La formazione permanente è un elemento chiave delle politiche comunitarie europee di questo nuovo secolo, come risultava evidente nelle dichiarazioni del Consiglio Europeo tenutosi a Lisbona già nel lontano marzo 2000.

La formazione, pertanto, occupa un ruolo rilevante perché richiede un oculato investimento sul capitale umano non solo dal punto di vista della quantità di risorse impiegate, ma soprattutto dal punto di vista qualitativo, al fine di consentire la costruzione di un sistema di formazione che copra tutto l'arco della vita.

In particolare, i processi formativi dovranno tendere a sviluppare capacità di governo di nuove situazioni oltre che a creare nuove abilità. Essi dovranno attenersi in particolare alle trasformazioni generali favorendo l'interpretazione di fenomeni complessi, lo sviluppo di capacità (relazionali, di gestione di fattori imprevisi, ecc.) e di atteggiamenti coerenti con la politica aziendale; l'aggiornamento professionale invece, si proporrà di trasferire, attraverso strumenti didattici e/o esperienze operative, abilità già definite.

In questa chiave di lettura, l'Azienda è chiamata a svolgere un ruolo determinante, avendo come obiettivo finale il miglioramento dei servizi resi al cittadino. Se l'oculatazza nell'investimento costituisce un principio generale che va sempre rispettato, in un'epoca caratterizzata dalla scarsità di risorse, il principio si traduce in necessità, per far sì che le limitate disponibilità esistenti vadano impiegate nel modo più efficiente ed efficace possibile.

Da qui la necessità di pianificare, organizzare, prevedere la formazione in un documento organico, il Piano della formazione, per l'appunto. Documento che consiste non solo nella mera elencazione delle attività formative, ma fondamentalmente nella necessità di valutare i risultati conseguiti dalla formazione in termini di gradimento, di apprendimento, di crescita professionale individuale, di impatto organizzativo e di miglioramento dei servizi resi ai destinatari finali.

La stesura del presente Piano della Formazione, a cura del Responsabile della UO Formazione e Politiche del Personale è stata orientata al rispetto delle seguenti indicazioni:

- La adesione al Regolamento aziendale per la formazione, e alla necessità di aggiornamento dello stesso, d'intesa con la Direzione Strategica, conformemente alle direttive aziendali e alla mission dell'Azienda stessa;
- La adesione ai bisogni formativi conseguentemente alle linee di sviluppo degli obiettivi strategici aziendali;
- La proposizione, progettazione, realizzazione e verifica di iniziative formative di tipo trasversale in tematiche di interesse generale;
- L'analisi dei dati relativi agli interventi formativi effettuati;
- Il raccordo con le altre Aziende Sanitarie Regionali.

Non sono certamente state sottovalutate le opportunità formative realizzabili con le nuove metodiche informatiche (formazione a distanza, biblioteca multimediale) che permettono, a costi contenuti e a risultati certificati la attivazione, attraverso le reti telematiche del web, non solo di accessi a prestigiosi provider internazionali (Cochrane Library, GioFil, MedLine...) con la consultazione in tempo reale di quanto di meglio esista nel campo della letteratura medica mondiale; ma anche l'interscambio di esperienze e documenti (immagini, filmati, case reporting....) con altre Aziende Ospedaliere online; e come se tutto ciò non bastasse, la attivazione della Formazione a distanza (FAD).

Il Piano di Formazione della ASP di Agrigento, esitato con deliberazione del Commissario Straordinario con delibera n. 73 del 1 gennaio 2023, costituisce parte integrante di questo documento come allegato 5

sezione 7 – piano organizzativo del lavoro agile

La Legge n. 124 del 7 agosto 2015 ha dato il via all'adozione e allo sviluppo di nuove forme di lavoro dirette a promuovere una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti pubblici. L'art. 14 della suddetta legge avente ad oggetto la "promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" prevedeva espressamente che le amministrazioni pubbliche adottassero misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Le misure da adottare dovevano garantire ad almeno il 10% dei dipendenti richiedenti la possibilità di avvalersi di tali innovative modalità in un arco temporale di tre anni. In una fase successiva, con la Legge n. 81 del 22 maggio 2017, il Legislatore ha disciplinato i contenuti del lavoro agile definendolo come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, caratterizzata dall'assenza di vincoli di orario e/o di luogo di lavoro e con la possibilità di utilizzare strumenti tecnologici.

La prestazione lavorativa risulta caratterizzata dal suo svolgimento in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, senza una postazione fissa, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In attuazione delle predette disposizioni la presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato la direttiva 3/2017 recante le linee guida sul lavoro agile e dirette a fornire indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro, la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il benessere organizzativo e l'esercizio dei diritti dei lavoratori.

La sperimentazione del lavoro agile ha subito una fase di accelerazione in seguito all'emergenza epidemiologica da Covid-19, diventando modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni.

Il Lavoro agile adottato durante la fase emergenziale ha avuto specifiche caratteristiche e connotazioni che lo hanno differenziato da quello ordinario disciplinato dalla legge 81/ 2017. Infine, in un'ottica di superamento del lavoro agile c.d. emergenziale e di ripensamento delle ordinarie modalità di lavoro sulla scorta di un'implementazione dell'utilizzo dello smart working, l'art. 14, comma 1, Legge n. 124 del 7 agosto 2015, così come modificato dall'art. 263, comma 4 bis, del decreto legge n. 34 del 19 maggio 2020 (c.d. "decreto rilancio"), convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020, ha previsto che le amministrazioni pubbliche redigano il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) entro il 31 gennaio di ciascun anno. Per l'anno 2022, a seguito dell'introduzione da parte del Legislatore, con Decreto Legge n. 80 del 9 Giugno 2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 6 Agosto 2021 del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), il POLA costituisce parte del PIAO.

Quest'ultimo ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, tra i quali il POLA, prevedendo come termine per l'adozione dello stesso, in fase di prima applicazione, il 30 Giugno 2022.

Il lavoro agile supera la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ponendosi quale patto fiduciario tra l'amministrazione e il lavoratore dipendente, basato sul principio guida "*far but close*", ovvero "lontano ma vicino", teso a porre in evidenza la collaborazione tra l'Amministrazione e i lavoratori per la creazione di valore pubblico, a prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità che questi ultimi scelgono per raggiungere gli obiettivi perseguiti dall'amministrazione. Tale principio si basa sui seguenti fattori:

- Flessibilità dei modelli organizzativi.
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro.
- Responsabilizzazione sui risultati.
- Benessere del lavoratore.
- Utilità per l'amministrazione.
- Tecnologie digitali che consentono e favoriscono il lavoro agile.
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti.
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive.
- Equilibrio in una logica "*win win*": l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "*work-life balance*".

Il Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2023-2025 di questa ASP è dettagliatamente riportato in allegato 6.

sezione 8 – piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche

Il concetto di innovazione tecnologica va inteso in senso ampio in quanto fa riferimento all'insieme di attrezzature sanitarie, dispositivi medici, farmaci, sistemi diagnostici, software, procedure mediche e chirurgiche, percorsi assistenziali e assetti strutturali, organizzativi e gestionali nei quali avviene l'erogazione dell'assistenza sanitaria.

Gli investimenti tecnologici mirano al miglioramento della digitalizzazione delle strutture sanitarie, contribuendo ad aumentare la produttività del personale, attraverso un miglioramento delle operazioni ospedaliere, della qualità dei processi, grazie anche all'utilizzo di tecnologie all'avanguardia (es. sistemi informativi intelligenti, controllo delle strutture e sistemi di trasporto automatici...). Nel corso degli ultimi anni l'azienda ha provveduto ad unificare, integrare e aggiornare gli applicativi software nell'ottica dell'omogeneizzazione dei percorsi clinici.

In un apparato amministrativo ispirato a criteri di efficienza, efficacia ed economicità, in linea con la innovativa normativa statale, si impone a tutte le pubbliche amministrazioni un parsimonioso utilizzo delle risorse finanziarie destinate ai bisogni interni, a discapito degli investimenti e degli interventi volti a soddisfare, nel modo più puntuale, le necessità degli utenti.

Per questo motivo il contenimento delle spese per l'acquisto di beni e servizi necessari al funzionamento delle strutture è divenuto un obiettivo fondamentale a cui tende, da anni, il legislatore, prevedendo limiti alle spese di personale, la razionalizzazione delle strutture burocratiche, la riduzione delle spese per incarichi di consulenza, per le autovetture di servizio, di rappresentanza, di gestione degli immobili ,

In questo contesto i commi da 594 a 599 dell'articolo 2 della Legge 24 dicembre 2007, n. 244 dispongono che tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra cui anche gli enti locali adottino piani triennali volti a razionalizzare l'utilizzo e a ridurre le spese dotazioni strumentali, anche informatiche (telefoni, computer, stampanti, fax, fotocopiatrici); nonché autovetture di servizio, beni immobili ad uso abitativo e di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali.

Per quanto riguarda, in particolare, le dotazioni strumentali, il comma 595 prevede che il Piano contenga misure dirette a circoscrivere l'assegnazione degli apparecchi cellulari ai soli casi in cui il personale debba assicurare, per esigenze di servizio, pronta e costante reperibilità e limitatamente al periodo necessario allo svolgimento delle particolari attività che ne richiedano l'uso.

Il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche di questa ASP, è dettagliatamente riportato in allegato 7 e costituisce parte integrante di questo documento.

sezione 9 – monitoraggio

“Di Dio ci fidiamo. Tutti gli altri portino dati”. Questo aforisma di Walter Deming sottolinea l’importanza di avere dati non solo in funzione del controllo di gestione, ma anche in funzione della valutazione dei processi aziendali.

Le nuove sfide della new economy insegnano che la professionalità, la conoscenza e la acquisizione di dati quanto più oggettivi possibili sono il vero motore di qualsiasi Azienda, e che queste caratteristiche non sono possedute, bensì acquisite “step by step” per investimenti continui.

Un dato diventa un’informazione, un indicatore, una misura quando è rapportato a degli standard di riferimento: allora diventa capace di modificare la probabilità delle decisioni. Scriveva Berwich: *“Misurare senza cambiare è uno spreco. Cambiare senza misurare è sconsiderato”*.

A tale scopo è indispensabile la determinazione di indicatori validi, accurati e riproducibili.

Il monitoraggio delle attività non deve comunque essere inteso come il rigoroso e pedissequo controllo degli indicatori; ma deve prevedere la effettuazione di audit del Gruppo di Lavoro con cadenza almeno trimestrale, che preveda oltre l’analisi dei dati e la verifica degli indicatori, anche la proposizione di nuove possibili soluzioni e/o di indicazioni operative ai fini di un progressivo miglioramento della appropriatezza dei percorsi intrapresi e delle azioni poste in essere.

Gli audit organizzativi devono permettere la presa in esame e la discussione dei seguenti argomenti

- la metodologia del monitoraggio (indicatori adottati);
- l’analisi e la valutazione degli indicatori adottati;
- l’identificazione di eventuali criticità dei sistemi adottati;
- l’eventuale introduzione di nuove metodologie di monitoraggio;
- l’eventuale individuazione di nuove soluzioni operative.

In questa edizione del PIAO, il monitoraggio è previsto all’interno dei singoli strumenti programmatori accorpati.

allegati

- **ALLEGATO 1. Piano della Performance**
- **ALLEGATO 2. Piano di Prevenzione della Corruzione**
- **ALLEGATO 3. Piano dei fabbisogni di personale**
- **ALLEGATO 4. Piano della parità di genere**
- **ALLEGATO 5. Piano della formazione**
- **ALLEGATO 6. Piano di organizzazione del lavoro agile**
- **ALLEGATO 7. Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche**