



Regione Siciliana

Assessorato regionale della salute



Azienda Ospedaliera ARNAS Civico Di Cristina e Benfratelli

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA

2013-2015

Indice

1. Introduzione e Presentazione del Programma.....	3
2. Cenni su Organizzazione e Funzioni dell'amministrazione	4
2.1. La Struttura aziendale	4
2.2. Analisi del contesto	4
3. Pubblicazione dei Dati	5
4. Collegamenti con il Ciclo della Performance	5
5. Promozione e Diffusione del Programma Triennale.....	6

1. Introduzione e Presentazione del Programma

“La trasparenza e' intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.”

Decreto Legislativo 150 del 2009, art.11

Lo strumento cardine per dare attuazione a tale necessità, già di natura etica prima che legislativa, è il **Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità**; le cui finalità sono state normate nel decreto sopra citato, e la cui redazione è stata successivamente formalizzata dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche (C.I.V.I.T.). Esso contiene infatti la pianificazione progettuale, le principali azioni ed anche il relativo programma temporale che l'Azienda intende adottare durante il corso del triennio 2013/2015 al fine di realizzare compiutamente il principio di trasparenza.

Le modifiche normative susseguitesi nell'ambito della riforma della Pubblica Amministrazione, tutte finalizzate a rendere tale universo più efficiente, economico e performante, hanno imposto anche alle Aziende Ospedaliere un radicale ripensamento delle proprie attività e processi ed hanno prefigurato una ampia trasformazione degli assetti organizzativi e delle modalità di relazione con l'utenza a partire dai livelli dirigenziali e di governo strategico.

Innanzitutto il Programma per la trasparenza costituisce uno degli elementi fondamentali nella rinnovata visione legislativa del ruolo delle amministrazioni pubbliche, fortemente ipotecata dai processi di valutazione delle performance: le amministrazioni devono dichiarare e pubblicizzare i propri obiettivi, costruiti in relazione alle effettive esigenze dei cittadini, i quali, a loro volta, devono essere messi in grado di valutarne il raggiungimento. La pubblicizzazione dei dati relativi alle performance sui siti delle amministrazioni rende poi comparabili i risultati raggiunti, avviando un processo di confronto tra aziende e quindi di continua crescita.

Infine, la trasparenza nei confronti degli *stakeholder* (i quali nel caso di una struttura sanitaria non si esauriscono con l'utenza diretta, ma si ampliano fino al governo della salute del territorio) rappresenta la principale e più vera incarnazione del valore costituzionale di imparzialità e buon andamento dei pubblici uffici, favorendo nel contempo il monitoraggio dell'azione amministrativa e la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità.

Tale documento non ha quindi il solo fine di mera e sterile elencazione degli obblighi normativi, ma vuole illustrare l'identità dell'ARNAS, il contesto in cui agisce e gli obiettivi strategici che ne indirizzano le azioni, in modo da contestualizzare ed esporre al meglio il progetto di trasparenza che la presente Amministrazione ha predisposto.

2. Cenni su Organizzazione e Funzioni dell'amministrazione

L'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione Civico - Di Cristina - Benfratelli è stata formalmente costituita con Legge Regionale n.5 del 14 aprile 2009 ed è stata attivata giusto Decreto del Presidente della Regione Siciliana n. 338 del 31.08.2009. Ai sensi e per gli effetti di legge, l'Azienda ha personalità giuridica pubblica ed autonomia imprenditoriale, e la sede legale è fissata in Palermo, con indirizzo in Piazza Nicola Leotta n.4.

L'ARNAS ha come mission istituzionale la gestione delle patologie ad alta complessità e, grazie alla presenza di specifiche competenze, anche di patologie che richiedono un'alta specializzazione; inoltre garantisce la continuità diagnostico-assistenziale dell'emergenza-urgenza per adulti e piccoli pazienti. Eroga le suddette prestazioni assistenziali con un approccio multidisciplinare, utilizza linee guida e percorsi diagnostico terapeutici assistenziali con dotazioni di tecnologie diagnostico-terapeutiche avanzate ed innovative.

L'Azienda costituisce, altresì, riferimento per le attività specialistiche della Azienda Sanitaria Provinciale, di norma, nell'ambito del relativo bacino occidentale e si offre alla collaborazione con altre aziende sanitarie secondo le indicazioni degli atti della programmazione sanitaria. Svolge anche attività di ricerca orientata a sviluppare procedure diagnostiche e terapeutiche innovative e a favorirne il rapido trasferimento applicativo e la loro diffusione attraverso attività formative programmate e organizzate all'interno dell'azienda.

2.1. La Struttura aziendale

L'Azienda adotta l'organizzazione dipartimentale come modello ordinario di gestione operativa di tutte le sue strutture. Per "struttura" si intende l'articolazione interna dell'Azienda alla quale è attribuita la responsabilità di risorse umane, tecnologiche e finanziarie. La struttura costituisce "centro di responsabilità" e il responsabile di struttura partecipa alla costruzione e definizione del processo di *budgeting*.

Le strutture organizzative si distinguono in complesse e semplici, in relazione alla intensità assunta dalle variabili citate e all'ampiezza degli ambiti di autonomia e di responsabilità conferiti dall'Azienda. La struttura organizzativa dell'Azienda si articola in:

- UU.OO. e uffici di staff;
- Dipartimenti funzionali
- Strutture complesse
- Strutture semplici a valenza dipartimentale
- Strutture semplici

2.2 Analisi del contesto

Il processo di riforma del SSR avviato con Legge n. 5 del 2009 ha investito tutte le Aziende Sanitarie, comportando in alcuni casi fusioni tra diverse realtà, in altri la riorganizzazione del soggetto giuridico. L'ultimo caso interessa l'ARNAS Civico, che, pur se non destinataria di accorpamenti con altre aziende, ha dovuto ripensare alla propria organizzazione in funzione degli accadimenti a livello provinciale e regionale. Tra gli innumerevoli passaggi di tipo giuridico necessari alla nascita del nuovo soggetto, due fra tutti meritano di essere citati nel presente Piano: l'adozione dell'Atto Aziendale e la determinazione della Dotazione Organica. Se il primo costituisce il documento fondante ove descrivere organizzazione e funzionamento, il secondo rappresenta l'analitica indicazione delle risorse umane costituenti il fulcro aziendale.

Occorre, infine, rilevare, che l'Azienda si trova ad operare in un contesto regionale in cui raramente si è riusciti a implementare un sistema di governo della domanda e si è assistito spesso ad una radicata cultura "ospedalocentrica" diffusa nella popolazione. Ciò ha generato, spesso, un'allocazione delle risorse non conforme alla distribuzione ideale prevista. Tale situazione è sicuramente aggravata dal sottodimensionamento dell'offerta territoriale delle aziende territoriali. L'auspicio è che l'introduzione dei bacini territoriali costituisca l'occasione per un confronto costruttivo e proficuo in termini di riqualificazione dell'offerta al fine di garantire un'assunzione delle responsabilità peculiari di ogni tipologia di azienda.

In ragione di quanto su illustrato è ipotizzabile che il ciclo della performance (solo accennato nel presente documento) è ovviamente da considerare passibile di modifiche ed integrazioni che l'amministrazione avrà cura di implementare al fine di migliorarne l'efficacia e i risultati.

3. Pubblicazione dei Dati

Ai sensi dell'art. 21 della legge 69 del 18 giugno 2009, ogni amministrazione è tenuta a comunicare e pubblicare on-line: incarichi affidati a consulenti e collaboratori esterni; incarichi retribuiti ai dipendenti pubblici; i consorzi e le società a totale o parziale partecipazione pubblica; distacchi, aspettative e permessi sindacali, nonché aspettative e permessi per funzioni pubbliche elettive; nominativi dei dirigenti (curriculum vitae, retribuzioni e recapiti istituzionali) e tassi di assenza e presenza del personale, aggregati per ciascun ufficio dirigenziale.

Anche quest'Azienda si attiene alla normativa ministeriale, così che, semplicemente accedendo al sito internet istituzionale, si può facilmente e liberamente prendere visione delle relative informazioni:

- Piano e relazione sulle performance (2013-2015)
- Dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti
- Dati informativi sul personale
- Dati relativi a incarichi e consulenze
- Gestione Finanziaria e dei Pagamenti (*Mandati di pagamento*)
- Dati sulla gestione economico finanziaria dei servizi pubblici

In coerenza con le vigenti disposizioni, è stata allestita sul portale un'apposita sezione, denominata "Trasparenza, valutazione e merito". Analogamente, altri contenuti, la cui pubblicazione è obbligatoria, sono collocati in modo coerente rispetto ai requisiti richiesti.

La maggior parte dei dati verranno progressivamente completati e continuamente aggiornati, al fine di favorire il controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.

4. Collegamenti con il Ciclo della Performance

Come anticipato nell'introduzione al presente documento, la trasparenza deve essere assicurata non soltanto sotto un profilo "statico", consistente essenzialmente nella pubblicazione di dati e documenti - come previsto dalla legge - per finalità di monitoraggio, ma anche sotto il profilo "dinamico" ovvero quello direttamente correlato alla valutazione delle *performance* aziendali e individuali.

Infatti la visibilità pubblica dei risultati inerenti l'organizzazione e l'erogazione dei servizi si inserisce organicamente nel processo di controllo degli stessi, e induce inoltre ad un miglioramento continuo delle prestazioni realizzate e della pianificazione strategica. A tal fine, il Programma Triennale per la Trasparenza prevede di mettere periodicamente a disposizione dei cittadini tutti i dati chiave che consentano sia un'effettiva conoscenza dell'azione di questa Amministrazione, sia l'analisi delle scelte operate durante l'anno e infine la partecipazione e il coinvolgimento attivo della collettività.

Il presente Programma deve quindi intendersi come strettamente correlato al sistema di gestione del ciclo della performance, anche grazie al necessario apporto partecipativo degli *stakeholder* prima descritti. Si vuole quindi rimandare riguardo tale argomento al Sistema di misurazione e valutazione della performance, il quale è disciplinato da ulteriori e specifici atti di competenza, con preciso riferimento ad ogni singola tipologia di attività sanitaria e di categoria del personale.

5. Promozione e Diffusione del Programma Triennale

Da quanto finora esposto, appare evidente che l'efficacia del progetto qui descritto non si esaurisce nella mera rendicontazione dei valori di attività raggiunti durante l'anno, ma si esplica anche nel loro periodico recepimento da parte della cittadinanza e nella gestione dei feedback inoltrati all'Azienda ospedaliera.

Per quanto riguarda lo sviluppo della cultura della trasparenza, questa Amministrazione si è già fatta carico di promuovere apposite occasioni di confronto che possano contribuire a far crescere nella società civile una consapevolezza ed una cultura di legalità sostanziale, quale è stata (a titolo di esempio) la stesura e pubblicazione durante il 2013 del primo Codice Etico di una azienda ospedaliera in Sicilia. Contestualmente proseguiranno, di concerto con la programmazione attuativa prevista dall'Assessorato, le attività formative per la cittadinanza, finalizzate prioritariamente a dare informazioni riguardo le *mission* di ogni singolo ente sanitario.

Continuerà inoltre ad essere a disposizione dei cittadini l'Ufficio Relazioni con il Pubblico, che opera anche attraverso uno specifico indirizzo e-mail, per la presentazione di segnalazioni e reclami o richieste di approfondimento e chiarimento. Evidentemente l'attività prevista non si limita al corretto orientamento del cittadino (realizzato attraverso l'esplicitazione dei processi interni aziendali), ma si amplierà a specifiche iniziative e indagini conoscitive per valorizzare e verificare la *Customer Satisfaction* dell'utenza.