

Piano per la Trasparenza aggiornamento 2020-2021-2022

(Art. 3) OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Gli obiettivi strategici dell'ASL 5 per il triennio 2020-2022 in materia di trasparenza sono finalizzati alla realizzazione di una amministrazione sempre più aperta al servizio del cittadino ,attraverso una migliore accessibilità alle informazioni sull'organizzazione e sulle attività dell'Amministrazione.

Vengono pertanto individuati in materia di trasparenza i seguenti obiettivi strategici:

- Assicurare all'utenza adeguata informazione dei servizi resi dall'Azienda , delle loro caratteristiche qualitative e quantitative, nonché delle modalità di erogazione, rafforzando il rapporto fiduciario con i cittadini
- Garantire con le iniziative adottate in materia di trasparenza, l'integrità e la legalità dell'azione amministrativa, rendendo conto della correttezza ed efficacia degli atti ,in funzione di prevenzione della corruzione e più in generale della cattiva amministrazione
- Consentire il controllo diffuso sulla Performance aziendale
- Favorire un rapporto diretto tra amministrazione e cittadino

Tali obiettivi strategici si devono tradurre in obiettivi operativi che devono consentire:

- La responsabilizzazione dei Dirigenti/ funzionari che hanno gli obblighi di individuazione,elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati nel processo della trasparenza;
- La possibilità per gli utenti di valutare la regolarità dei processi aziendali derivante dalla conoscenza delle modalità e procedure di svolgimento
- La possibilità di verificare se le risorse pubbliche sono impiegate per finalità proprie,derivante dalla conoscenza del modo in cui tali risorse vengono utilizzate
- La possibilità di controllare in modo diffuso l'operato della pubblica amministrazione

(Art. 4) COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Nell'aggiornamento PNA 2017 (delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017) al paragrafo 4.2 , viene ribadita (come già art. 44 D.Lgs.33/2013, art.1,comma 8 bis Legge 190/2012 introdotto da D.Lgs. 97/2016) "la necessità di coordinare gli obiettivi di performance con le misure di trasparenza" e " che gli OIV hanno il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nei documenti di programmazione strategico-gestionali e che la valutazione della performance tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza" .

L'attività volta ad assicurare la trasparenza e la pubblicazione dei dati integra gli obiettivi annualmente stabiliti per ciascun dirigente ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

Il Piano trasparenza riveste un ruolo importante nell'ambito del ciclo della Performance aziendale in quanto consente la piena conoscibilità dei programmi di attività , del loro stato di attuazione e dei risultati conseguiti.

Il collegamento tra i due strumenti di programmazione (Trasparenza e Performance) non deve essere interpretato come mera integrazione formale ma piuttosto come una prassi da perseguire per consolidare il collegamento funzionale e strategico tra le misure messe in campo dagli stessi.

L'efficacia del Piano della Trasparenza dipende dalla collaborazione fattiva di tutti i componenti dell'amministrazione e, pertanto, è necessario che il suo contenuto sia coordinato rispetto a quello di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione.

Le amministrazioni, a tal fine, devono procedere, alla costruzione di un ciclo della performance integrato, che comprenda gli ambiti relativi:

- alla performance,
- agli standard di qualità dei servizi,
- alla trasparenza e alla integrità,
- al piano di misure in tema di misurazione e contrasto della corruzione.

La rilevanza strategica dell'attività della trasparenza comporta che le amministrazioni debbano procedere all'inserimento dell'attività che pongono in essere per l'attuazione della trasparenza, nella programmazione strategica operativa, definita in via generale nel Piano della Performance. Quindi le pubbliche amministrazioni procedono ad inserire negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione del Piano della trasparenza.

La promozione della trasparenza e dell'integrità di cui al d.lgs. 33/2013 costituiscono obiettivi strategici dell'ASL 5 Spezzino e conseguentemente le attività per la predisposizione, implementazione e attuazione del relativo piano e delle misure ivi previste devono essere inseriti sotto forma di obiettivi nel Piano della Performance. nel duplice versante della:

- **performance organizzativa**
- **performance individuale**

L'integrazione con il ciclo di gestione della *performance* è finalizzata a porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia della trasparenza.

L'attuazione delle misure di trasparenza è opportuno divenga uno degli elementi di valutazione del dirigente e, per quanto possibile, del personale non dirigenziale;

Già dall' anno 2016 l'Azienda ASL 5 assegna annualmente , in sede di budget a ciascuna struttura Aziendale coinvolta nei processi di trasparenza e gestione del rischio di corruzione, un obiettivo riferito oltre che all'individuazione,attuazione monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione anche all'attuazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza ciascuno per propria competenza.Assumono pertanto rilievo come obiettivi per gli uffici e i relativi dirigenti quelli declinati nella tabella (**allegato n. 1**) dove sono individuati gli uffici e i soggetti responsabili della elaborazione , trasmissione, pubblicazione dei dati con indicazione dei termini e dei risultati attesi sotto il profilo della completezza e della periodicità dell'aggiornamento dei dati.

Del raggiungimento dei suddetti obiettivi (e dunque dell'esito della valutazione della *performance* organizzativa e individuale) in tema di contrasto del fenomeno della corruzione e

di attuazione della trasparenza si dovrà dare specificatamente conto nella **Relazione della performance** che, a norma dell'art. 10 d.lgs. 150/2009, dovrà evidenziare a consuntivo con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse.

In relazione anche al grado di raggiungimento degli obiettivi di trasparenza valutato dal RPCT e dall'OIV, verrà erogato il premio di risultato annuale.

Per quanto riguarda l'individuazione di ulteriori **specifici obiettivi per l'anno 2020** da assegnare alle diverse strutture dell'Azienda in relazione all'attuazione del principio di trasparenza, con correlata graduazione economica ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, il RPCT presenterà apposite proposte alla Direzione, in tempo utile rispetto alla predisposizione del Piano annuale (Budget) degli obiettivi aziendali da assegnare al personale dirigente. Il RPCT elabora la sua proposta in modo che tali specifici obiettivi da inserire nel Piano annuale degli obiettivi aziendali conseguano prioritariamente e direttamente dalle misure contenute nel Piano trasparenza in particolare con riferimento agli obblighi di pubblicazione introdotti dal d.Lgs. 97/2016 (FOIA).