



**VERBALE DELLA SEDUTA  
CON IL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI  
DEL GIORNO 23 MARZO 2021**

Il giorno 23 marzo 2021 alle ore 14,30, in modalità video conferenza, mediante supporto della piattaforma MS TEAMS, si è tenuto un incontro con i componenti del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni dal seguente Ordine del Giorno:

- Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023;
- Scheda ANAC di rendicontazione delle attività 2020 del RPCT;
- Nuova bozza Codice di Comportamento aziendale;
- Varie ed eventuali.

Sono presenti, quali componenti del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni:

prof. Paolo Rotondi  
dott.ssa Emanuela Foglia  
sig.ra Angela Vinciguerra

Sono presenti per l'Azienda:

dott.ssa Maria Luigia Barone	Direttore Dipartimento Amministrativo;
dott.ssa Angela Iuliano	Dirigente Amministrativo - UOS Controllo di Gestione e Programmazione;
dott.ssa Marilena Moretti	Dirigente Amministrativo "Affari generali, Istituzionali e Legali" - Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
dott.ssa Maria Teresa Montemitro	Collaboratore Amministrativo "Segreteria Direzione Strategica".

**Punto 1 - Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023**

La dott.ssa Moretti introduce l'argomento e precisa che la bozza del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023, con aggiornamento dell'anno in corso, è in fase di perfezionamento. Alcuni passaggi evidenziati dovranno essere discussi con la Direzione nei prossimi giorni onde procedere all'approvazione entro il 31.03.2021. E' in atto la raccolta delle schede di mappatura dei rischi da parte delle UOC Amministrative impostate sulla base della nuova metodologia di cui all'allegato 1 del PNA 2019. La nuova metodologia suggerisce di mappare nel dettaglio i rischi, quindi non più per macro aree di attività ma analiticamente per processi e sub processi. L'obiettivo è quello di ricondurre la mappatura dei rischi corruttivi nell'ambito del Sistema Qualità aziendale ISO 9001:2015. Ai fini dell'elaborazione del PTPCT 2021-2023 si sono presi in considerazione gli effetti della pandemia da SARS COV- 2 anche sulle aree di rischio corruttivo e sulla rideterminazione delle relative misure di prevenzione della corruzione. La dr.ssa Moretti spiega in dettaglio l'allegato relativo alla mappatura dei rischi, in particolare in riferimento al processo di approvvigionamento dei dispositivi e precisa che la gestione dei rischi corruttivi si integrerà gradualmente con il SGQ.

Il NVP, dopo la rappresentazione fornita dalla dott.ssa Moretti e dopo l'analisi individuale del documento che era stato anticipato a mezzo mail, suggerisce le sotto indicate integrazioni e modifiche.

- Chiarire meglio il processo di integrazione della mappatura dei rischi con il Sistema di Gestione della Qualità;
- Raccordare la parte relativa agli incarichi extraistituzionali, con il Codice di Comportamento della ASST.

1



L'ASST prende atto e accetta le indicazioni del NVP.

### Punto 2 - Scheda ANAC di rendicontazione delle attività 2020 del RPCT

La dott.ssa Moretti descrive la scheda (su base format dell'ANAC) di rendicontazione delle attività 2020 del RPCT. La scheda andrà pubblicata entro il 31.03.2021, dopo l'acquisizione di maggiori informazioni sul punto 13.A

La scheda viene pubblicata su Amministrazione Trasparente nei dati preventivi della corruzione. La relazione annuale va inoltrata anche al NVP. Verrà trasmessa ufficialmente una volta pubblicata.

### Punto 3 - Nuova bozza Codice di Comportamento aziendale

La dott.ssa Moretti rappresenta lo stato di avanzamento della nuova bozza del Codice di Comportamento aziendale. Il Codice vigente risale al 2014. Si intende revisionarlo alla stregua delle recenti Linee Guida ANAC del 19.02.2020, che puntano molto sulla individuazione delle posizioni di conflitto di interessi e di incompatibilità in cui possono venire a trovarsi i dipendenti nell'esercizio delle funzioni pubbliche e la correlazione con il meccanismo sanzionatorio. E' intenzione del RPCT rafforzare nel testo la fase di correlazione tra le violazioni dei doveri del Codice di Comportamento e le sanzioni disciplinari previste nei Codici di Disciplina (Comparto e Dirigenza). Si visiona come esempio la tabella delle violazioni che si potrebbe valutare e adottare.

Il Focus è sul tema dei conflitti di interesse e delle incompatibilità dei dipendenti (delibera ANAC); sulla estensione dell'ambito di applicazione del Codice a un maggior numero di categorie di soggetti (dipendenti, fornitori e tutti coloro che, a vario titolo, espletano attività in Azienda). Il Codice va condiviso con l'UPD, tutti i Dirigenti, le OO.SS., aperta la procedura pubblica di consultazione agli stakeholder, procedura istruttoria articolata in cui si inserisce il parere obbligatorio del NVP.

Il NVP propone i seguenti suggerimenti:

- raccordare la parte relativa agli incarichi extra-istituzionali con il PTPCT;
- esplicitare dei criteri per l'attività di monitoraggio dei processi (es. monitorare con più frequenza i processi a più elevato rischio ed accadimento).

L'ASST prende atto e accetta le indicazioni del NVP.

### Punto 4 - Varie ed eventuali

#### P.O.L.A.

La dr.ssa Barone espone i criteri, sintetici e cogenti, adottati e le finalità perseguite dall'ASST per la predisposizione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile. La dr.ssa Montemitro descrive nel dettaglio la bozza del Piano Organizzativo del Lavoro Agile di prossima adozione. Relativamente al computo delle percentuali di personale che potrà accedere allo smart working, si è ritenuto opportuno inquadrare lo stato dell'arte, rappresentando l'esperienza maturata durante la fase emergenziale; in tale fase l'attività ha riguardato essenzialmente le funzioni amministrative, escluse quelle per le quali è necessario il rapporto diretto con l'utenza.

La dr.ssa Barone precisa che l'ASST intende procedere con un'analisi più mirata, non escludendo a priori dall'accesso alla modalità di lavoro "smart" le aree sanitarie, che potrebbero avere delle possibilità di svolgimento da remoto, pertanto, sia in fase di perfezionamento del Piano sia in fase di redazione del regolamento si terrà conto delle diverse possibilità di espletamento dell'attività. La finalità del Piano è quella di classificare i processi nell'ottica dello smart working, che costituiscono la base elementare oggetto di regolamentazione, e fissare le condizioni necessarie perché abbia sviluppo il lavoro agile; si vuole rimandare all'autonomia dei singoli Direttori/Dirigenti la ristrutturazione dei processi per l'adeguamento alla modalità agile e il coinvolgimento del personale nella revisione degli stessi.

La dr.ssa Vinciguerra fa notare che il Piano sembra rivolto quasi esclusivamente all'attività COVID, mentre il POLA non deve essere legato all'emergenza, anche perché nel passato l'ASST ha dichiarato di non aver svolto prima smart working; sarebbe necessario rimarcare che è legato all'attività ordinaria.



La dr.ssa Barone precisa che si è voluto rappresentare l'esperienza emergenziale del 2020, quale punto di partenza per la predisposizione dell'attuale documento. La parte del Piano dedicata specificamente alla prospettazione della programmazione è rappresentata dal paragrafo 4; prendendo atto del suggerimento, l'Azienda provvederà a dare maggiore evidenza di tale impianto all'interno del documento.

La dr.ssa Foglia suggerisce di rivedere la tavola 3, pagg. 7 - 8, che rappresenta la base di calcolo del personale coinvolto, evidenziando soprattutto il calcolo percentuale del personale coinvolto sul personale totale e suggerisce l'opportunità di prevedere obiettivi specifici inerenti l'attività svolta in smart working, anche attraverso la strutturazione di obiettivi individuali od obiettivi di monitoraggio.

La dr.ssa Barone prede atto dell'indicazione e precisa che verrà modificato il punto 8 del Piano, con l'indicazione più puntuale della base numerica di ricalcolo della percentuale-obiettivo del personale coinvolto nell'attività smart working per il triennio 2021/2023, evidenziando che si ritiene necessario non differenziare gli obiettivi incidenti sulla valutazione individuale e di Struttura in relazione alla modalità di svolgimento dell'attività (in presenza/in smart) ma si ritiene utile recepire il suggerimento prevedendo che ciascun Direttore/Responsabile di Struttura rediga una scheda personale, in cui definisca l'indicatore con la cadenza del monitoraggio e ne curi la valutazione e la conservazione.

Il NVP invita l'Azienda a:

- prevedere un sistema di monitoraggio della percentuale, anche in termini di rapporto "numero complessivo di giornate lavorate/numero di giornate lavorate in smart working", allo scopo di verificare l'effettiva attendibilità della previsione di diffusione della modalità di lavoro in argomento inserita nel Piano e il reale conseguimento della percentuale-obiettivo attesa;
- valutare l'opportunità di misurare la percezione del miglioramento del "benessere organizzativo" da parte dei lavoratori ammessi alla modalità di lavoro smart working, mediante somministrazione di questionario di customer dedicato.

Il prof. Rotondi in aggiunta suggerisce di produrre un cronoprogramma, che abbia come termine di partenza anche la fine della pandemia, per rendere concreto il Piano.

L'ASST prende atto delle indicazioni del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

La seduta termina alle ore 16,15.

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni:

prof. Paolo Rotondi

*Paolo Rotondi*

dott.ssa Emanuela Foglia

*Emanuela Foglia*

sig.ra Angela Vinciguerra

*Angela Vinciguerra*

L'amministrazione:

dott.ssa Maria Luigia Barone

*Maria Luigia Barone*

dott.ssa Angela Iuliano

*Angela Iuliano*

dott.ssa Marilena Moretti

*Marilena Moretti*

dott.ssa Maria Teresa Montemitro

*Maria Teresa Montemitro*