

OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI TRASPARENZA

L' art. 1, comma 8, della L. 190/2012, come modificato dall'art. 41 del D.Lgs. 97/2016, ha stabilito che:

L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione. L'organo di indirizzo adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'Autorita' nazionale anticorruzione. Negli enti locali il piano e' approvato dalla giunta.

Considerato che la SdS possa essere assimilata ad un ente locale e considerata la attribuzione e ripartizione di competenze a favore di Assemblea e Giunta ad opera delle norme statutarie che indicano nella Assemblea l'organo di indirizzo, si ritiene che la norma di cui sopra stia ad indicare il seguente iter procedurale:

- 1) L'Assemblea, quale organo di indirizzo, definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza
- 2) La Giunta, su proposta del RPC, approva (adotta) il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione, in cui confluisce il Piano della trasparenza

Ai fini della definizione dei suddetti obiettivi strategici, l'Assemblea prende atto innanzitutto delle risultanze delle Relazioni del RPC relative al triennio precedente e rileva che:

- nel corso del triennio non si sono verificati eventi corruttivi
- non sono pervenute segnalazioni che prefigurino responsabilità disciplinari legate ad eventi corruttivi
- non sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti.

Dalle relazioni, pubblicate sul sito istituzionale dell'ente, e dalla informativa svolta oralmente dal RPC nel corso della seduta odierna emergono tuttavia aspetti di criticità nella concreta attuazione dei Piani elaborati per gli anni trascorsi, al cui superamento si dovrà tendere nel corso del periodo di validità del Piano, ponendo particolare attenzione ai seguenti aspetti.

Formazione del personale e analisi dei processi organizzativi: si sottolinea il ruolo strategico della formazione ed in parallelo la necessità di coinvolgimento di tutto il personale, ma segnatamente di quello tecnico (assistenti sociali), nella ricognizione e mappatura dei processi e delle attività, considerata la peculiarità dei processi tipici del Servizio Sociale (per es. gestione liste di attesa, iter adozioni) allo scopo di far emergere specifici fattori di rischio e di delineare le conseguenti misure di prevenzione.

Informatizzazione dei processi : per quanto riguarda le criticità segnalate nella relazione 2016 relative ai processi di informatizzazione si considera prioritario, anche alla luce delle norme introdotte dal D.Lgs. 97/2016, e quindi con più specifico riferimento agli aspetti della **trasparenza**:
- completare il processo di migrazione dal vecchio sito al nuovo e l'adeguamento dei contenuti, anche alla luce della recente Determinazione ANAC n. 1310 del 28.12.2016 "Prime linee guida,

Allegato A)

Delibera Assemblea n. 2 del 27.1.2017

recanti indicazioni sulla attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza, e diffusione delle informazioni, contenute nel D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016”;

- definire con chiarezza il quadro riepilogativo degli obblighi di pubblicazione, secondo quanto previsto dalle suddette Linee guida, e delle puntuali responsabilità delle strutture competenti alla elaborazione/aggiornamento/pubblicazione delle informazioni , secondo quanto previsto dall’art. 10, comma 1 del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016

Infine, allo scopo di pervenire ad una progressiva ed effettiva integrazione tra Piano Anticorruzione, Piano della Trasparenza e Piano della Performance, impegna il Direttore, in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza, nonché quale Presidente del Nucleo di valutazione, a riferire all’Assemblea su tale specifico aspetto entro il 30 settembre 2017.

Per quanto concerne la “introduzione di modifiche organizzative per assicurare al RPC funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività” (PNA 2016 par. 5.1) questa Assemblea rileva la sostanziale rigidità della struttura della SdS e la complessità delle questioni relative al personale , già segnalato dal RPC nelle precedenti relazioni come motivo di criticità nella gestione di taluni aspetti delle misure previste dal Piano anticorruzione.

In questo senso la Assemblea non può che prendere atto del fatto che decisioni in grado di incidere effettivamente sulla organizzazione della struttura SdS dovranno necessariamente discendere da una convergente volontà degli enti consorziati e quindi da una revisione della convenzione costitutiva del Consorzio o quanto meno da una concorde definizione di una disciplina di dettaglio degli aspetti relativi alla gestione del personale, oltre che da un progressivo chiarimento con l’Azienda Sanitaria nella direzione di una auspicabile definizione delle competenze gestionali della SdS con riferimento alle attività della Zona Distretto, come rilevate dalla L.R. 40/2005 ss.mm.ii.