



**REGIONE LAZIO**

**AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE FROSINONE**

*Via A. Fabi, s.n.c. – 03100 FROSINONE – Tel. 0775 8821*

---

**Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità**  
**Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33**  
**Responsabile Dott. Francesco Giorgi**  
**Deliberazione n. 687 del 31.07.2013**



**AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE**  
(Dlgs n. 33 del 14 marzo 2013)

## INDICE

Presentazione dell’Azienda Sanitaria Locale di Frosinone.....	pag. 3
Premessa.....	pag.18
Modalità operative del Programma.....	pag.20
Strutture suddivise in base agli obblighi di pubblicazione.....	pag.22
Monitoraggio e valutazione attività del Programma.....	pag.28
Misure di diffusione interna ed esterna dei dati e delle attività.....	pag.29
Allegato 1. Schema web obblighi di pubblicazione sul sito aziendale.....	pag.30
Allegato 2. Art. 41 Dec. Leg.vo 33/2013: “trasparenza del Servizio Sanitario Nazionale”.....	pag.33
Allegato 3. Art. 43 Dec.Leg.vo 33/2013: Il Responsabile per la Trasparenza”..	pag.34
Allegato 4. Disposizioni in merito alle responsabilità individuali dei Dirigenti Per inadempienze rispetto agli obblighi di pubblicazione.....	pag.35

## **Presentazione Azienda Sanitaria Locale di Frosinone**

### **Sede legale, Logo e Patrimonio**

L'Azienda USL di Frosinone, che ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 comma 1-bis del D. L.vo. n. 229/99 ha personalità giuridica pubblica ed autonomia imprenditoriale, è stata costituita con deliberazione della Giunta Regionale n. 5163 del 30 giugno 1994.

La sede legale dell'Azienda USL di Frosinone è fissata a Frosinone con indirizzo in via Armando Fabi s.n.c., tel. 0775/8821.

Il logo aziendale è il seguente:



L'Azienda ha Codice Fiscale/Partita IVA n° 01886690609

Il patrimonio dell'Azienda USL di Frosinone è costituito da tutti i beni mobili ed immobili ad essa appartenenti come risultanti dal libro cespiti. L'Azienda dispone del proprio patrimonio secondo il regime della proprietà privata, fermo restando le disposizioni di cui all'art. 830, 2° comma, del codice civile.

### **1. Il contesto aziendale**

Il territorio dell'Azienda USL di Frosinone comprende tutto l'ambito provinciale con 91 comuni. La superficie totale è di 3241,88 kmq ed il bacino di utenza è di 497.849 abitanti (dato I.S.T.A.T all'1-1-2010), e ripartiti come di seguito:

<b>Codice</b>	<b>Comune</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
60001	Acquafondata	151	138	289
60002	Acuto	920	985	1.905
60003	Alatri	14.491	14.866	29.357
60004	Alvito	1.384	1.513	2.897
60005	Amaseno	2.219	2.182	4.401
60006	Anagni	10.644	10.924	21.568
60007	Aquino	2.605	2.754	5.359
60008	Arce	2.884	3.045	5.929
60009	Arnara	1.148	1.268	2.416
60010	Arpino	3.610	3.959	7.569
60011	Atina	2.172	2.385	4.557
60012	Ausonia	1.299	1.338	2.637
60013	Belmonte Castello	416	376	792
60014	Boville Ernica	4.387	4.487	8.874
60015	Broccostella	1.381	1.408	2.789
60016	Campoli Appennino	901	890	1.791
60017	Casalattico	314	334	648
60018	Casalvieri	1.504	1.628	3.132
60019	Cassino	15.986	17.085	33.071
60020	Castelliri	1.746	1.799	3.545
60021	Castelnuovo Parano	430	470	900
60022	Castrocielo	1.921	2.087	4.008
60023	Castro dei Volsci	2.404	2.608	5.012
60024	Ceccano	11.180	11.663	22.843
60025	Ceprano	4.131	4.472	8.603
60026	Cervaro	3.485	3.693	7.178
60027	Colfelice	951	913	1.864
60028	Collepardo	496	466	962
60029	Colle San Magno	378	392	770
60030	Coreno Ausonio	839	855	1.694
60031	Esperia	1.979	2.013	3.992
60032	Falvaterra	283	318	601
60033	Ferentino	10.342	10.815	21.157
60034	Filettino	286	268	554
60035	Fiuggi	4.666	5.052	9.718
60036	Fontana Liri	1.496	1.587	3.083
60037	Fontechiari	643	684	1.327
60038	Frosinone	23.234	25.127	48.361
60039	Fumone	1.094	1.118	2.212
60040	Gallinaro	594	677	1.271
60041	Giuliano di Roma	1.180	1.181	2.361
60042	Guarcino	829	855	1.684
60043	Isola del Liri	5.781	6.319	12.100
60044	Monte San Giovanni Campano	6.415	6.393	12.808
60045	Morolo	1.638	1.636	3.274
60046	Paliano	4.100	4.187	8.287

<b>Codice</b>	<b>Comune</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
60047	Pastena	767	778	1.545
60048	Patrica	1.566	1.562	3.128
60049	Pescosolido	774	810	1.584
60050	Picinisco	609	647	1.256
60051	Pico	1.512	1.571	3.083
60052	Piedimonte San Germano	2.926	3.042	5.968
60053	Piglio	2.374	2.413	4.787
60054	Pignataro Interamna	1.259	1.286	2.545
60055	Pofi	2.191	2.264	4.455
60056	Pontecorvo	6.461	6.876	13.337
60057	Posta Fibreno	591	625	1.216
60058	Ripi	2.692	2.810	5.502
60059	Rocca d'Arce	492	514	1.006
60060	Roccasecca	3.695	3.881	7.576
60061	San Biagio Saracinisco	183	186	369
60062	San Donato Val di Comino	983	1.147	2.130
60063	San Giorgio a Liri	1.553	1.614	3.167
60064	San Giovanni Incarico	1.617	1.779	3.396
60065	Sant'Ambrogio sul Garigliano	487	505	992
60066	Sant'Andrea del Garigliano	818	793	1.611
60067	Sant'Apollinare	1.007	1.005	2.012
60068	Sant'Elia Fiumerapido	3.142	3.178	6.320
60069	Santopadre	734	728	1.462
60070	San Vittore del Lazio	1.369	1.373	2.742
60071	Serrone	1.603	1.558	3.161
60072	Settefrati	410	398	808
60073	Sgurgola	1.319	1.353	2.672
60074	Sora	12.810	13.719	26.529
60075	Strangolagalli	1.260	1.323	2.583
60076	Supino	2.458	2.558	5.016
60077	Terelle	247	254	501
60078	Torre Cajetani	756	715	1.471
60079	Torrice	2.251	2.390	4.641
60080	Trevi nel Lazio	886	880	1.766
60081	Trivigliano	870	849	1.719
60082	Vallecorsa	1.421	1.457	2.878
60083	Vallemaio	489	507	996
60084	Vallerotonda	849	903	1.752
60085	Veroli	10.229	10.530	20.759
60086	Vicalvi	417	432	849
60087	Vico nel Lazio	1.149	1.180	2.329
60088	Villa Latina	618	624	1.242
60089	Villa Santa Lucia	1.345	1.348	2.693
60090	Villa Santo Stefano	869	887	1.756
60091	Viticuso	182	207	389
<b>TOTALE</b>		<b>243.177</b>	<b>254.672</b>	<b>497.849</b>

Pur risultando la quinta area maggiormente popolata del Centro Italia, la provincia di Frosinone, presenta una densità demografica (153 abitanti per kmq) non particolarmente elevata rispetto sia alla media nazionale (199,2) che a quella del Centro (202).

	FROSINONE	Lazio
<b>Totale superficie (kmq)</b>	3.244	17.236
-di cui montagna	1.378	4.492
-di cui collina	1.866	9.294
- di cui pianura	0	3.450
<b>n°comuni totale</b>	91	378
<b>n°famiglie</b>	198.122	2.318.762
<b>Popolazione Totale anagrafica</b>	497.849	5.681.868
di cui maschi	243.177 (48,85%)	2.731.425 (48,07%)
di cui femmine	254.672 (51,15%)	2.950.443 (51,93%)
di cui Popolazione 0-14	64.739 (13,00%)	792.872 (13,95%)
di cui Popolazione 15-19	26.468 (5,32%)	272.460 (4,80%)
di cui Popolazione 20-39	135.247 (27,17%)	1.484.572 (26,13%)
di cui Popolazione 40-59	141.757 (28,47%)	1.661.835 (29,25%)
di cui Popolazione 60-64	30.892 (6,21%)	347.062 (6,11%)
di cui Popolazione >64	98.746 (19,83%)	1.123.067 (19,77%)
<b>n°componenti per famiglia</b>	2,50	2,43
<b>Tot. Stranieri residenti</b>	20.823	497.940
-di cui maschi	9.820 (47,16%)	233.169 (46,83%)
-di cui femmine	11.003 (52,84%)	264.771 (53,17%)
<b>Nati vivi (totale)</b>	4.313	54.701
<b>Morti (totale)</b>	5.100	53.342
<b>Indice di dipendenza strutturale</b>	48,89	50,88
<b>Indice di dipendenza giovanile</b>	19,36	21,05
<b>Indice di dipendenza degli anziani</b>	29,53	29,82
<b>Indice di vecchiaia</b>	152,53	141,65
<b>Indice di struttura</b>	106,76	114,33
<b>Indice di ricambio</b>	116,71	127,38
<b>Speranza di vita alla nascita-maschi</b>	77,92	78,61
<b>Speranza di vita a 45 anni-maschi</b>	34,80	35,37
<b>Speranza di vita a 65 anni-maschi</b>	17,37	17,95
<b>Speranza di vita alla nascita-femmine</b>	83,94	83,99
<b>Speranza di vita a 45 anni-femmine</b>	39,98	39,95
<b>Speranza di vita a 65 anni-femmine</b>	21,41	21,56
<b>Previsioni della popolazione residente al 31/12/2050 - Ipotesi alta</b>	436.429	6.440.507
<b>Previsioni della popolazione residente al 31/12/2050 - Ipotesi centrale</b>	400.830	5.827.508
<b>Previsioni della popolazione residente al 31/12/2050 - Ipotesi bassa</b>	363.683	5.194.368

Nella successiva tabella sono riportati i tassi grezzi provinciali, regionali e nazionali di natalità, mortalità e nuzialità (per 1.000 abitanti).

**Tab. 1 -Tassi grezzi di natalità, mortalità e nuzialità - Anni 2007-2010 (per 1.000 residenti)**

	Natalità				Mortalità				Nuzialità			
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
Viterbo	8,1	8,4	8,5	8,3	10,8	11,3	11,2	11,2	4,6	4,4	4,1	4,2
Rieti	7,9	8,2	8,3	7,6	11,6	11,6	11,5	11,7	4,3	3,7	3,5	4,2
Roma	9,7	10,5	9,9	9,7	8,8	9,1	9,3	9,2	4,2	4,0	3,6	3,3
Latina	9,6	10,2	10,1	10,1	7,8	8,2	8,2	8,7	4,4	4,2	4,0	3,8
<b>Frosinone</b>	<b>8,8</b>	<b>8,8</b>	<b>8,7</b>	<b>8,9</b>	<b>10,1</b>	<b>9,8</b>	<b>10,3</b>	<b>10,4</b>	<b>4,3</b>	<b>4,0</b>	<b>3,8</b>	<b>3,8</b>
<b>Lazio</b>	<b>9,5</b>	<b>10,1</b>	<b>9,7</b>	<b>9,5</b>	<b>9,0</b>	<b>9,2</b>	<b>9,4</b>	<b>9,4</b>	<b>4,3</b>	<b>4,0</b>	<b>3,7</b>	<b>3,5</b>
<b>Italia</b>	<b>9,5</b>	<b>9,6</b>	<b>9,5</b>	<b>9,3</b>	<b>9,6</b>	<b>9,8</b>	<b>9,8</b>	<b>9,7</b>	<b>4,2</b>	<b>4,1</b>	<b>3,8</b>	<b>3,6</b>

La tabella che segue (tab. 2) riporta il contributo rispettivo che il movimento naturale (nascite e morti) e quello migratorio (immigrazioni ed emigrazioni) danno all'incremento totale della popolazione provinciale, regionale e nazionale.

**Tab. 2 – Bilancio demografico - Anni 2007-2010 (per 1.000 residenti)**

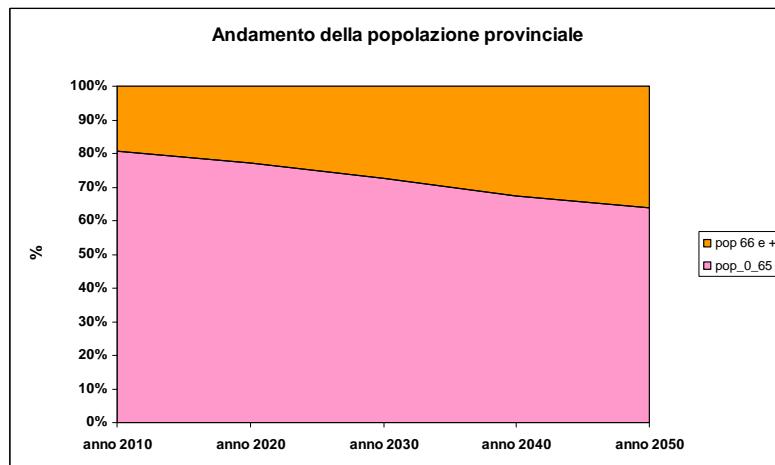
	Crescita Naturale				Saldo Migratorio Totale				Crescita Totale			
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
Viterbo	-2,7	-2,8	-2,7	-2,9	20,7	18,4	10,9	9,6	18,1	15,6	8,3	6,7
Rieti	-3,7	-3,5	-3,2	-4,1	15,5	17,5	9,2	7,1	11,8	14,1	6,0	3,0
Roma	0,9	1,4	0,6	0,5	11,1	10,4	10,2	8,9	12,0	11,9	10,8	9,4
Latina	1,8	2,0	1,8	1,4	14,2	12,8	9,1	6,6	16,0	14,8	10,9	8,0
<b>Frosinone</b>	<b>-1,3</b>	<b>-1,0</b>	<b>-1,6</b>	<b>-1,5</b>	<b>7,9</b>	<b>5,3</b>	<b>3,5</b>	<b>2,2</b>	<b>6,6</b>	<b>4,2</b>	<b>1,9</b>	<b>0,7</b>
<b>Lazio</b>	<b>0,5</b>	<b>0,9</b>	<b>0,3</b>	<b>0,1</b>	<b>11,8</b>	<b>10,8</b>	<b>9,5</b>	<b>8,1</b>	<b>12,3</b>	<b>11,7</b>	<b>9,8</b>	<b>8,2</b>
<b>Italia</b>	<b>-0,1</b>	<b>-0,1</b>	<b>-0,3</b>	<b>-0,4</b>	<b>8,4</b>	<b>7,3</b>	<b>5,3</b>	<b>5,1</b>	<b>8,3</b>	<b>7,1</b>	<b>5,0</b>	<b>4,7</b>

Si evidenzia come il bilancio positivo nell'equazione della popolazione dipende essenzialmente dal saldo migratorio la cui entità è tale da compensare il saldo naturale negativo. La crescita totale della popolazione ciociara risulta comunque la più bassa rispetto a quella delle altre province laziali.

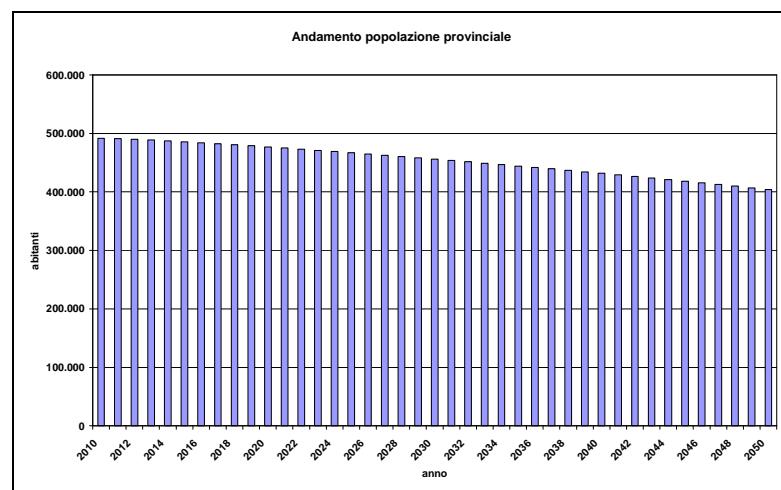
Stime ISTAT sull'evoluzione nel medio-lungo periodo della struttura della popolazione provinciale residente, costruite supponendo un ulteriore miglioramento dei livelli di sopravvivenza rispetto a quanto già rilevato negli ultimi anni, un aumento, sia pur contenuto, della fecondità e un incremento dei flussi migratori, disegnano lo scenario demografico provinciale fino all'anno 2050 rappresentato in figura 2 da cui si vede che il peso della popolazione ultrasessantacinquenne è destinato a crescere.

Tenuto conto che gli anziani sono forti consumatori di servizi sanitari ed ipotizzando invariati i loro modelli di consumo, è prevedibile un aumento di domanda di prestazioni soprattutto legate alla presenza di malattie cronico-degenerative, la cui incidenza e prevalenza aumenta con il crescere dell'età.

**Figura 3 – Scenario demografico provinciale**



**Figura 4 – Andamento della popolazione provinciale fino all’anno 2050**



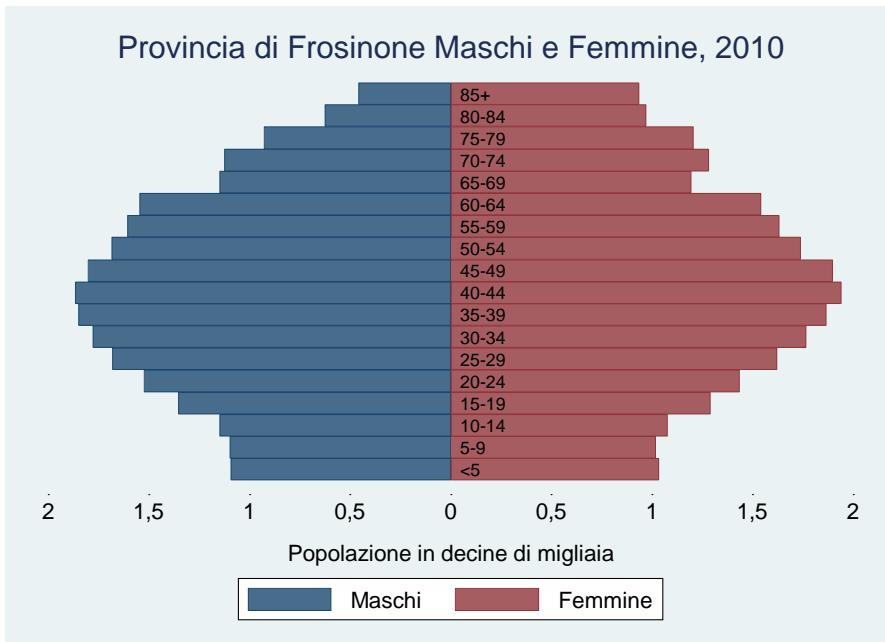
L’analisi di dettaglio dei principali indicatori demografici provinciali stimati per il periodo 2011-2020 e riportati in tabella 4 mette in risalto l’aumento del peso della popolazione anziana, il decremento numerico della popolazione e l’incremento della speranza di vita alla nascita.

**Tab. 5 – Andamento dei principali indicatori demografici provinciali**

	ANNO									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tasso di natalità (per 1.000 ab.)	8,3	8,2	8,1	8	7,9	7,8	7,7	7,6	7,6	7,5
Tasso di mortalità (per 1.000 ab.)	9,4	9,6	9,7	9,8	10	10,1	10,2	10,3	10,4	10,5
Tasso migratorio (per 1.000 ab.)	-1,1	-1,4	-1,4	-1,3	-1,3	-1,2	-1,2	-1,1	-1,1	-1
Tasso di crescita totale (per 1.000 ab.)	-2,2	-2,8	-3	-3,2	-3,3	-3,5	-3,7	-3,8	-3,9	-4,1
Numero medio di figli per donna	1,23	1,23	1,24	1,24	1,25	1,26	1,26	1,27	1,28	1,28
Età media della madre al parto	31,2	31,2	31,3	31,4	31,5	31,5	31,6	31,7	31,7	31,8
Speranza di vita alla nascita (maschi)	80	80,1	80,3	80,4	80,6	80,8	80,9	81	81,2	81,3
Speranza di vita a 65 anni (maschi)	18,9	19	19,1	19,2	19,4	19,5	19,6	19,7	19,8	20
Speranza di vita alla nascita (femmine)	85,8	85,9	86,1	86,2	86,4	86,6	86,7	86,9	87	87,1
Speranza di vita a 65 anni (femmine)	22,8	23	23,1	23,2	23,4	23,5	23,6	23,8	23,9	24
Età media della popolazione	43,8	44,1	44,4	44,7	44,9	45,2	45,5	45,7	46	46,3
Popolazione 0-14 anni (%)	12,8	12,8	12,7	12,7	12,6	12,6	12,5	12,5	12,4	12,4
Popolazione 15-64 anni (%)	67,1	66,7	66,2	65,7	65,3	64,9	64,6	64,2	63,9	63,6
Popolazione 65 anni e più (%)	20,1	20,5	21,1	21,6	22,1	22,5	22,9	23,3	23,6	24
Popolazione 80 anni e più (%)	6,6	6,8	7	7,2	7,4	7,6	7,7	7,8	8	8,2
Indice di dipendenza strutturale (%)	49,1	49,9	51	52,2	53,2	54	54,9	55,7	56,4	57,3
Indice di dipendenza degli anziani (%)	30	30,8	31,8	32,9	33,8	34,6	35,4	36,2	37	37,8
Indice di vecchiaia	157,1	161	165,8	170,5	174,7	178,8	182,5	185,9	189,9	194,3

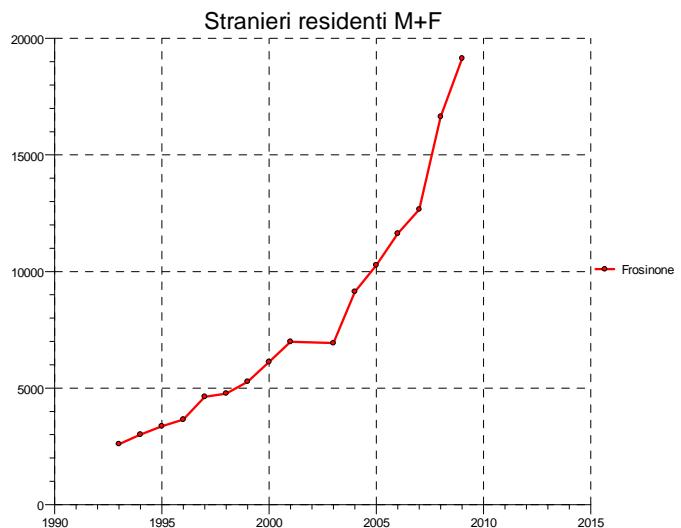
Poiché le popolazioni non si differenziano soltanto per la loro velocità di accrescimento, ma anche per la loro struttura, appare utile esaminare la composizione della popolazione provinciale per età e sesso così come risulta dalla piramide dell'età riportata nella figura 4 e relativa al 31-12-2010. Da essa si rileva una più elevata consistenza del contingente femminile nelle età più avanzate, effetto dell'invecchiamento della popolazione e della più elevata speranza di vita del sesso femminile.

**Figura 6 – Distribuzione della popolazione residente per sesso ed età**



La popolazione straniera residente in provincia al 1° gennaio 2010 ammonta a 20.823 unità (di cui 9.820 maschi e 11.003 femmine) e rappresenta solo il 4,2% della popolazione totale provinciale. Merita comunque particolare attenzione, sia perché la sua fragilità sociale costituisce un potente fattore di rischio per la salute, sia per il suo trend in costante aumento, come si vede nella figura 5.

**Figura 7 – Andamento della popolazione straniera residente in provincia**



## **2. Strutture e risorse**

### **a. Le Strutture Aziendali e la dotazione di Posti Letto**

**L’Azienda è suddivisa in quattro Distretti Sanitari e quattro Poli Ospedalieri**

Le sedi dei Distretti Sanitari sono le seguenti:

Distretto A: Anagni, Via San Giorgetto, tel. 0775/732306;

Distretto B: Frosinone, Via Armando Fabi, tel. 0775/882305 - 882299;

Distretto C: Sora, Via Principe di Piemonte, tel. 0776/82181;

Distretto D: Cassino, Via De Bosis, tel. 0776/303502.

**POLI OSPEDALIERI:**

Le strutture ospedaliere dell’azienda sono accorpate in quattro Poli Ospedalieri:

- Polo A: Alatri - Anagni, Loc. Chiappitto, tel. 0775/4381;
- Poli B: Frosinone - Ceccano, Viale Mazzini, tel. 0775/2071;
- Polo C: Sora, Via San Marciano, tel. 0776/8291;
- Polo D: Cassino - Pontecorvo, Via Di Biasio, tel. 0776/3031.

I quattro Poli Ospedalieri corrispondono geograficamente ai quattro Distretti sanitari e comprendenti, ognuno, le strutture ospedaliere esistenti nel corrispondente Distretto.

Posti Letto:

POLO A				POLO B							
Alatri		Anagni		Frosinone		Ceccano		Ferentino		Ceprano	
Do	Dh	Do	Dh	Do	Dh	Do	Dh	Do	Dh	Do	Dh
<b>172</b>	<b>8</b>	<b>133</b>	<b>15</b>	<b>308</b>	<b>41</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>

POLO C						POLO D					
Sora		Arpino		Isola del Liri		Atina		Pontecorvo		Cassino	
Do	Dh	Do	Dh	Do	Dh	Do	Dh	Do	Dh	Do	Dh
<b>218</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>104</b>	<b>11</b>	<b>210</b>	<b>26</b>

**Do: Degenza Ordinaria**

**Dh: Degenza Day Hospital**

## b. Personale dipendente

Il numero del Personale Dipendente, anche a tempo determinato, della AUSL Frosinone è pari a n. 3.985, suddiviso nelle seguenti qualifiche e tipologie contrattuali, alla data del 31.05.2013:

T. indet. T.determ.

<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>3722</b>	<b>263</b>
		<b>3985</b>

	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato
<b><i>RUOLO SANITARIO - Personale Dirigente</i></b>		
DIRIGENTE MEDICO STRUTTURA COMPLESSA	43	
DIRIGENTE ODONTOIATRIA STRUTTURA COMPLESSA		
DIRIGENTE VETERINARIO STRUTTURA COMPLESSA	3	
DIRIGENTE PSICOLOGO STRUTTURA COMPLESSA	3	
DIRIGENTE CHIMICO STRUTTURA COMPLESSA		
DIRIGENTE FARMACISTA STRUTTURA COMPLESSA	2	
DIRIGENTE MEDICO	585	73
DIRIGENTE ODONTOIATRA	2	
DIRIGENTE VETERINARIO	61	1
DIRIGENTE PSICOLOGO	57	3
DIRIGENTE FISICO	1	
DIRIGENTE FARMACISTA	6	9
DIRIGENTE CHIMICO	4	
DIRIGENTE BIOLOGO	11	1
<b>TOTALE DIRIGENZA RUOLO SANITARIO</b>	<b>778</b>	<b>87</b>
<b><i>RUOLO SANITARIO - Personale Riabilitazione</i></b>		
COLL.RE PROF.LE SANIT. ESPERTO DS		
COLL.RE PROF.LE SANIT. FISIOTERAPISTA DS	3	
COLL.RE PROF.LE SANIT. FISIOTERAPISTA D	75	2
COLL.RE PROF.LE SANITARIO LOGOPEDISTA DS	1	
COLL.RE PROF.LE SANITARIO LOGOPEDISTA D	21	
COLL.RE PROF.LE SANITARIO ORTOTISTA DS		
COLL.RE PROF.LE SANITARIO ORTOTISTA D	3	
COLLABORATORE AUDIOMETRISTA D	3	
COLL.RE PROF.LE SANIT. EDUCATORE PROF.LE D	5	
COLLAB. PROF.LE TERAPISTA OCCUPAZIONALE D		
TERAP. NEURO PSICOMOTR. ETA' EVOLUTIVA DS	1	
TERAP. NEURO PSICOMOTR. ETA' EVOLUTIVA D	3	1
MASSOFISIOTERAPISTA D	1	
TECNICO EDUCAZ. E RIABILIT. PSICH. E PSICOL. D		
<b>TOTALI PARZIALI</b>	<b>116</b>	<b>3</b>
<b><i>RUOLO SANITARIO - Personale Infermieristico</i></b>		
COLL.RE PROF.LE SANIT. ESPERTO DS	3	
COLL.RE PROF.LE SANIT. ESPERTO DS (ex caposala)	41	
COLL.RE PROF.LE SANI. ESPERTO DS(ostetrica)	7	
COLL.RE PROF.LE SANITARIO OSTETRICA D	66	3
COLL.RE PROF.LE SANITARIO INFERMIERE PED. D	29	3
COLL.RE PROF.LE SAN. ESPERTO DS (ass.sanitario)	5	
COLL.RE PROF.LE SANITARIO ASS. SANITARIO D	4	
INFERMIERE GENERICO C	35	
INFERMIERE GENERICO BS	4	
COLLAB. PROF.LE INFERMIERE D	1466	18
COLLAB. PROF.LE INFERMIERE D - PERS. PENITENZARIO	6	
COLLAB. PROF.LE ESPERTO DS (dietista)	3	
COLLAB. PROF.LE DIETISTA D		
PUERICULTRICE C	23	
PUERICULTRICE BS	6	
<b>TOTALI PARZIALI</b>	<b>1698</b>	<b>24</b>
<b><i>RUOLO SANITARIO - Personale Vigilanza ed Ispezione</i></b>		
COLL. TEC. PROF. ESP. PREV. AMB. LUOGHI LAV. DS	3	
COLL. TEC. PROF. PREV. AMB. LUOGHI LAV. D	67	
TECNICO IMPIANTISTICA ANTINFORT. DS		
TECNICO IMPIANTISTICA ANTINFORT. D		
<b>TOTALI PARZIALI</b>	<b>70</b>	
<b><i>RUOLO SANITARIO - Personale Tecnico Sanitario</i></b>		
COLL.RE SAN. PROF.LE ESPERTO TEC. DS		
COLL.RE SAN. PROF.LE ESPERTO TEC. LAB. BIOMEDICO DS		
COLL.RE SAN. PROF.LE TEC. LAB. BIOMEDICO D	72	9
COLL.RE SAN. PROF.LE ESPERTO TEC. RADIOLOGIA MEDICA DS	2	
COLL.RE SAN. PROF.LE TEC. RADIOLOGIA MEDICA D	84	2
COLL.RE SAN. PROF.LE TEC. RADIOLOGIA MEDICA D (PENITENZIAR)	1	
TECNICO FISIO-PATOL. CARDIO-CIRCOL. PERFUS.D		
TECNICO FISIO-PATOL. CARDIO-CIRCOL. D	2	
TECNICO FISIO-PATOL. RESPIRATORIA D		
ODONTOTECNICO D	3	
TECNICO CARDIOLOGIA D	1	
TECNICO NEURO FISIO PATOLOGIA D	3	1
<b>TOTALI PARZIALI</b>	<b>168</b>	<b>12</b>
<b>TOTALE COMPARTO RUOLO SANITARIO</b>	<b>2052</b>	<b>39</b>
<b>TOTALE RUOLO SANITARIO</b>	<b>2830</b>	<b>126</b>

<b>RUOLO TECNICO - Dirigenza</b>		
DIRIGENTE SOCIOLOGO	1	
DIRIGENTE STATISTICO		
DIRIGENTE ANALISTA INFORMATICO		
<b>TOTALI PARZIALI</b>	<b>1</b>	
<b>RUOLO TECNICO - Personale Assistenza Sociale</b>		
COLL.RE PROF.LE ASSISTENTE SOCIALE DS	6	
COLL.RE PROF.LE ASSISTENTE SOCIALE D	81	1
<b>TOTALI PARZIALI</b>	<b>87</b>	<b>1</b>
<b>RUOLO TECNICO - Personale Tecnico</b>		
COLL.RE TECNICO-PROFESSIONALE GEOMETRA D	4	
COLL.RE TECNICO-PROFESSIONALE D	1	
COLL.RE TECNICO-PROF.LE ASS.TE TECNICO D		
COLL.RE TECNICO-PROF.LE PROGRAMMATORE D	4	
ASSISTENTE TECNICO PERITO IND.LE C	2	
ASSISTENTE TECNICO GEOMETRA C	4	
ASSISTENTE TECNICO C	8	
ASSISTENTE TECNICO PROGRAMMATORE C	2	
OPERATORE TECNICO AUTISTA AUTOAMBULANZA C	3	
OPERATORE TECNICO AUTISTA AUTOAMBULANZA	6	
O.S.S.	80	1
O.T. A.	7	
OPERATORE TECNICO DISINFETTORE	2	
OPERATORE TECNICO AUTISTA	13	
OPERATORE TECNICO AUTISTA C	1	
OPERATORE TECN. CENTRO ELABORAZIONI	31	
OPERATORE TECNICO CENTRALINISTA	57	
OPERATORE TECNICO CENTRALINISTA - C	1	
OPERATORE TECNICO PORTIERE	1	
AUSILARIO SPECIALIZZATO	146	115
OPERAIO GENERICO		1
ANIMATORE CLUB B	1	
O.T. SPEC. DISEGNATORE	1	
OPERATORE TECNICO B	2	
OPERATORE TECNICO BS	1	
OPERATORE TECNICO C		
O.T. IMBIANCHINO B	1	2
O.T. GUARDAROBA B	2	
O.T. SARTO B	1	
O.T. LAVANDERIA B		
O.T. CUCINA	1	
O.T. IDRAULICO B	1	
O.T. MURATORE B	2	2
O.T. FALEGNAME B		1
O.T. MAGAZZINIERE B	13	
O.T. CUOCO C	3	
O.T. IDRAULICO BS	1	
O.T. GUARDAROBA BS		
O.T. NECROFORO	4	
O.T. ELETTRICISTA	3	
O.T. ELETTRICISTA C	1	
O.T. CONDUTTORE CALDAIE BS	1	
<b>TOTALI PARZIALI</b>	<b>412</b>	<b>122</b>
<b>TOTALE RUOLO TECNICO</b>	<b>500</b>	<b>123</b>
<b>RUOLO PROFESSIONALE - Dirigenza</b>		
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>		
DIRIGENTE ARCHITETTO	1	
DIRIGENTE AVVOCATO	2	
DIRIGENTE INGEGNERE	2	
COLL.RE TECNICO-PROFESSIONALE ASSISTENTE RELIGIOSO D		
<b>TOTALI PARZIALI</b>	<b>5</b>	
<b>TOTALE RUOLO PROFESSIONALE</b>	<b>5</b>	
<b>RUOLO AMMINISTRATIVO - Dirigenza</b>		
DIRIGENTE AMM.VO STRUTT. COMPL.		
DIRIG. AMM.VO	7	
<b>TOTALE PARZIALE DIRIGENZA RUOLO AMM.VO</b>	<b>7</b>	
<b>RUOLO AMMINISTRATIVO - Personale Amministrativo</b>		
COLL.RE AMM.VO PROF.LE ESPERTO	8	
COLL.RE AMM.VO PROF.LE	71	
COLL.RE AMM.VO PROF. SETT. LEGALE	3	
COLL.RE AMM.VO PROF. SETT. SOCIOLOGICO	2	
ASS. AMM.VO	98	
COAD. AMM.VO ESPERTO	20	
COAD. AMM.VO	165	14
COMMESO	13	
<b>TOTALE PARZIALE COMPARTO RUOLO AMM.VO</b>	<b>380</b>	<b>14</b>
<b>TOTALE RUOLO AMMINISTRATIVO</b>	<b>387</b>	<b>14</b>

### **3. Missione, Visione e Valori Fondanti**

#### **3.1. Missione**

La missione dell’Azienda USL di Frosinone è di contribuire agli obiettivi di promozione, di prevenzione, di mantenimento e di sviluppo dello stato di salute della popolazione, definiti dal Piano Sanitario Regionale.

10

In particolare l’Azienda USL Frosinone tiene conto del territorio provinciale di riferimento composto da 91 Comuni, da una forte disomogeneità interna socio culturale ed economica, da elevata dispersione e frammentazione della rete dei servizi sul territorio, da un conspicuo ed inidoneo ricorso all’ospedalizzazione quale modalità di diagnosi e cura di base, dalla molteplicità di attori pubblici, privati e del privato sociale che intervengono in settori comuni o limitrofi a quelli sanitari.

Diviene, pertanto, scopo precipuo della Azienda USL Frosinone perseguire i principi di equità nell’accesso all’assistenza, di qualità e appropriatezza delle cure e di economicità nell’impiego delle risorse attraverso il forte potenziamento dei servizi e dell’assistenza territoriale, la ridefinizione del ruolo ospedaliero quale luogo di garanzia dell’elezione ed emergenza sanitaria e il coinvolgimento diretto degli attori locali che contribuiscono a promuovere la salute della collettività.

Lo sviluppo delle politiche sanitarie territoriali vuole garantire altresì l’intera gamma dei servizi e prestazioni sanitarie e socio sanitarie ad elevata integrazione sanitaria, come previste nei livelli essenziali di assistenza.

#### **3.2. Visione**

La visione aziendale è così sintetizzata:

L’Azienda U.S.L. Frosinone è una azienda di servizi, cui compete un ruolo rilevante nella tutela delle condizioni di vita e di benessere della popolazione, nella cura delle malattie e nelle attività di riabilitazione e recupero funzionale attraverso servizi cui si rivolgono tutti i cittadini della provincia di Frosinone, ma anche di altre realtà provinciali e regionali.

Il ruolo di tutti coloro che operano nell’Azienda USL di Frosinone deve essere quello di affermare con forza la volontà di lavorare per creare le condizioni dello sviluppo della sanità in provincia di Frosinone. Per realizzare ciò l’Azienda investe nella promozione delle professionalità e nello sviluppo della condivisione delle strategie e politiche aziendali.

Questa sfida è incentrata su quattro valori fondanti:

- il miglioramento della qualità del servizio fornito e quindi della soddisfazione dei nostri utenti;

11

- la creazione delle condizioni per il coinvolgimento ampio e diffuso degli operatori nei processi e nelle decisioni aziendali;

- l’efficienza e la razionalità nell’impegno delle risorse come condizione per

garantire lo sviluppo dei servizi;

- la capacità di costruire giorno per giorno, all'interno dell'ordinaria attività, il futuro e una visione costantemente aggiornata delle strategie aziendali.

Per muoversi su questa strada occorre:

- aprire l'Azienda all'esterno rendendola più capace di collegarsi e di interagire con il proprio ambiente;
- migliorare la cultura del servizio mettendo l'esigenza dell'utenza sempre al centro di ogni decisione;
- dotare l'azienda di sistemi di gestione in grado di potenziare la funzione direzionale;
- investire sia sul patrimonio di competenza professionale dell'Azienda che nell'innovazione tecnologica e strutturale.

Gli obiettivi dell'Azienda USL di Frosinone e la configurazione organizzativa tengono altresì conto dei vincoli e delle opportunità poste dal nuovo quadro normativo e programmatico ed in particolare della rispondenza agli obiettivi sanitari (appropriatezza e qualità) ed economico-finanziari ivi contenuti (ad oggi: Piano Sanitario Nazionale 2003-2005, D. Lgs. 229/99, Piano Sanitario Regionale 2002-2004, le sue linee guida di applicazione).

### **3.3. Valori fondanti**

La visione dell'organizzazione, che deriva dai principi guida succitati, ha le seguenti caratteristiche:

- mettere in primo piano il fine "salute" a cui intende contribuire, la specificità del bisogno assistenziale di cui è portatrice la persona a cui sono diretti i servizi, l'appropriatezza, l'efficacia, l'efficienza allocativa ed operativa delle risorse mobilitate e il loro rendimento;
- garantire una relazione personale e di fiducia fra paziente ed operatore sanitario;
- garantire la libertà clinica e l'autonomia professionale che si estrinsecano nella predisposizione di percorsi clinico-assistenziali integrati, efficaci, efficienti, appropriati, in una logica stringente di governo clinico ;
- curare il proprio capitale professionale per fornire opportunità di crescita e di carriera alle competenze presenti che sappiano distinguersi per autorevolezza e impegno;
- rendere consapevole ogni componente della valenza etica e del contributo che il lavoro prodotto può apportare per la piena soddisfazione dei bisogni delle persone assistite, pertanto a tal fine è necessario stimolare e riconoscere attivamente questo tipo di contributo;
- sviluppare il principio della cooperazione, della collaborazione fra i soggetti interni ed esterni che possono contribuire agli obiettivi di miglioramento della salute e del benessere della popolazione residente e di miglioramento della qualità delle prestazioni e dei servizi resi alle persone che li utilizzano;
- essere comprensibile e contestabile nelle decisioni, nella dinamica di funzionamento e nei risultati rispetto ai cittadini e ad ogni altro soggetto o organo

che ne abbia riconosciuto diritto.

L'organizzazione dell'Azienda USL Frosinone, inoltre, intende corrispondere ai seguenti principi tecnici:

- autonomia e responsabilità,
- efficienza,
- diversificazione dei servizi e differenziazione delle linee di produzione,
- separazione delle responsabilità di governo e di committenza da quelle di produzione delle prestazioni

L'Azienda USL Frosinone ritiene fondamentale per ricercare il miglioramento organizzativo sviluppare sistemi di relazioni sindacali solidi ed avanzati.

L'Azienda USL di Frosinone dà attuazione al principio, di cui al D. Lgs. 29/1993, così

come modificato D. Lgs. 80/1998, di netta distinzione fra funzioni di programmazione, indirizzo, controllo e funzioni di gestione con chiara determinazione di competenze e responsabilità della Direzione Generale e di quelle della Dirigenza e dei vari livelli operativi dell'Azienda, nella logica della responsabilizzazione e della massima valorizzazione della dirigenza e di tutte le risorse professionali.

Il Direttore Generale, fatto salvo il principio di separazione, può delegare le funzioni di gestione ai dirigenti dell'Azienda con apposite determinazioni tramite esplicativi mandati riferiti ad ambiti settoriali di attività secondo i principi e i criteri propri dell'istituto.

In coerenza la gestione dell'Azienda è informata a criteri di programmazione sulla base delle linee del Piano Sanitario Regionale e della pianificazione strategica. La programmazione aziendale è negoziata e valorizza il ruolo della Conferenza dei Sindaci.

L'Azienda, che ha il compito di garantire la soddisfazione dei bisogni di assistenza pattuiti nell'ambito del Piano locale per la salute, riceve i finanziamenti necessari per la propria funzione di committenza in rapporto ai livelli di assistenza programmati con la Regione e alla stima dei relativi costi.

Strumento fondamentale del sistema direzionale di programmazione e controllo è rappresentato dalla metodologia di budget, anche con riferimento al complesso delle responsabilità direzionali (risultati raggiunti in rapporto alle risorse impiegate) e delle responsabilità operative ai vari livelli.

## **PREMESSA**

Con la Legge 6 novembre 2012 n.190, il legislatore ha sancito che la trasparenza è intesa come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

Con il D.Leg.vo 14 marzo 2013 n. 33 art.1 comma 2, ha evidenziato che la trasparenza “concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di egualianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia, efficienza ed economicità nell'utilizzo delle risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino”.

In questo quadro valoriale e legislativo, la Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, congiuntamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione hanno stabilito, con delibera CIVIT n. 50/2013, che “nella redazione del Piano triennale per la Trasparenza e l'Integrità venga privilegiata la chiarezza espositiva e la comprensibilità dei contenuti anche per chi non è uno specialista del settore” ritenendo inoltre, “che un dato sia da ritenersi completo se la pubblicazione è esatta, chiara e accurata”.

La trasparenza così concepita è il volano per prevenire i fenomeni corruttivi nella pubblica amministrazione. Non a caso il Programma per la trasparenza e l'integrità è inteso quale parte interagente con il Piano triennale Anticorruzione (L. 190/2012).

La trasparenza favorisce quindi la **partecipazione** dei cittadini all'attività delle pubbliche amministrazioni ed è funzionale a tre **scopi**:

- a) sottoporre al **controllo diffuso** ogni fase del ciclo di gestione della **performance** per consentirne il miglioramento;
- b) assicurare la **conoscenza**, da parte dei cittadini, dei **servizi** resi dalle pubbliche amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative nonché delle loro modalità di erogazione;
- c) **prevenire fenomeni corruttivi** e promuovendone quindi **l'integrità**.

Le misure chiave da perseguire dunque sono: trasparenza, performance e anticorruzione i cui piani dovranno a regime essere interagenti in forma strutturale così come dovranno essere interagenti con il Piano di Comunicazione aziendale.

I piani triennali per la trasparenza, la performance e per la prevenzione della corruzione rappresentano infatti un formidabile strumento di comunicazione pubblica e di promozione alla partecipazione dei cittadini alla vita della pubblica amministrazione estendendo così quanto previsto dalla L. 241/1990.

Tutto ciò viene implementato attraverso un processo comunicativo tutto realizzato on line e pubblicato sui siti istituzionali delle diverse amministrazioni pubbliche secondo le regole e i format previsti negli allegati del D.Leg.vo 33/2013.

## **Modalità Operative del Programma**

- 1) Il Responsabile aziendale per la Trasparenza coordina e controlla il processo di raccolta e di pubblicazione delle informazioni, dei dati e dei documenti per i quali è sancito l'obbligo della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda Unità Sanitaria Locale di Frosinone ai sensi del D.Leg.vo 14 marzo 2013 n. 33;**
- 2) Individua le strutture e le unità operative aziendali direttamente interessate alla produzione e alla sistematizzazione dei dati da pubblicare nei tempi previsti dal presente programma;**
- 3) È istituito il Tavolo operativo per la trasparenza. L'organismo è composto dai Direttori e dai Dirigenti delle strutture e delle unità operative suddette, dai loro Referenti di struttura, dal Responsabile aziendale per l'anticorruzione, dal Dirigente della UOS Programmazione (performance), dal Responsabile dei Sistemi informativi e dal Responsabile aziendale per la privacy per il supporto formativo e legislativo;**
- 4) Il Tavolo operativo per i Direttori, i Dirigenti e il Responsabile anticorruzione, verrà convocato di norma ogni tre mesi; il Tavolo operativo dei Referenti delle strutture di norma ogni mese;**
- 5) I Direttori e i Dirigenti delle strutture e unità operative, individuano e incaricano un loro Referente per la trasparenza che dovrà curare la raccolta delle informazioni, dei dati e dei documenti da pubblicare afferenti alla struttura o unità operativa di appartenenza;**
- 6) Il Tavolo operativo aziendale per la trasparenza ha il compito di monitorare l'efficienza del flusso informativo dal momento della raccolta dei dati sino alla loro pubblicazione nonché il gradimento dei cittadini e dei portatori d'interesse rispetto alla qualità dell'accesso e alla chiarezza delle pubblicazioni avvenute;**
- 7) I Direttori e i Dirigenti inviano al Responsabile per la trasparenza i dati previsti per la pubblicazione di loro competenza tramite posta elettronica certificata. Nel contempo inviano informa cartacea, allo stesso destinatario, la notifica dell'avvenuto invio on line tenuto conto delle sanzioni previste in caso di inadempienza della pubblicazione: art. 43 c. 3 – art. 46 c. 1 e 2 – art. 47 D.Leg.vo 33/2013;**

## **Individuazione Strutture e Unità Operative suddivise in base agli obblighi e alla tempistica di pubblicazione**

Unità Operativa di Riferimento	Competenze di Riferimento Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33	Tempistica di Pubblicazione
<b>UOC Risorse Umane Direttore Dott.ssa Ornella Falivene</b>	Art. 13 c. 1 lettera a: organizzazione aziendale. Art 13 c 1 lettere b e c: articolazione degli uffici. Art 13 c.1 lettera d: articolazione degli uffici, telefoni e posta elettronica. Art. 14: componenti organi di indirizzo politico	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 15 incarichi dirigenziali, di collaborazione e consulenza	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 10 c. 8 lettera d: curricula e compensi, posizioni organizzative	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 15 c. 1,2 e 5 informazioni sui titolari di incarichi amministrativi di vertice di collaborazione e consulenza.	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 16 c. 1 e 2: dotazione organica a tempo indeterminato.	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 16 c. 3 tassi assenze personale	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 17 c. 1 e 2: dotazione organica a tempo determinato	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 21 c.1: contrattazione collettiva	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 21 c.:contrattazione integrativa	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 20 c. 2 premialità ai dirigenti e a tutto il personale	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 20 c.3 benessere organizzativo	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma trasparenza

<b>Unità Operativa di Riferimento</b>	<b>Competenze di Riferimento Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33</b>	<b>Tempistica di Pubblicazione</b>
<b>Direzione Amministrativa Direttore Dott. Di Maio Luca</b>	Art. 10: Pubblicazione Curricula OVI	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 12 c. 1 e 2: pubblicazione atti legislativi “Normattiva”	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 14: pubblicazione relative agli organo di indirizzo politico	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 18 c. 1: incarichi conferiti al personale	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 19: Pubblicazione bandi di concorso e selezione	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art 24 c. 1: monitoraggio dati aggregati su attività amministrativa	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 35 c. 1 e 2: Oneri informativi	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 35 c. 3: procedimenti amministrativi e a attività con evidenza statistica	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 34 c. 1 e 2: obblighi e oneri informativi Legge 180/2011 art. 7 c. 2 e 4.	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 47: sanzioni per violazione di pubblicazione	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza

<b>Unità Operativa di Riferimento</b>	<b>Competenze di Riferimento Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33</b>	<b>Tempistica di Pubblicazione</b>
<b>UOC Patrimonio Tecnico Immobiliare Direttore Dott. Ing. Mauro Palmieri</b>	Art. 30: elenco patrimonio immobiliare, canoni affitti	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art 38: Pianificazione realizzazione e valutazione Opere Pubbliche	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 42: interventi straordinari in deroga alla legislazione vigente	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza

<b>Unità Operativa di Riferimento</b>	<b>Competenze di Riferimento Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33</b>	<b>Tempistica di Pubblicazione</b>
<b>UOS Programmazione Staff Direzione Generale Dirigente Responsabile Dott.ssa Vincenza Diana</b>	Art. 10 c. 8: Piano sulla Performance e Relazione	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza

<b>Unità Operativa di Riferimento</b>	<b>Competenze di Riferimento Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33</b>	<b>Tempistica di Pubblicazione</b>
<b>Distretti A – B – C - D</b>	Art. 26 c 1: Sovvenzioni, contributi, sussidi e ausili finanziari a persone	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 26 c. 2: Sovvenzioni, contributi, sussidi a persone o enti pubblici e privati per importi superiori a mille euro	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 27: Elenco soggetti beneficiari	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza

<b>Unità Operativa di Riferimento</b>	<b>Competenze di Riferimento Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33</b>	<b>Tempistica di Pubblicazione</b>
<b>Dipartimento di prevenzione (DIP) Direttore Dott. Giancarlo Pizzutelli</b>	Art. 25: Controlli alle imprese	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 40: accesso informazioni ambientali	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza

<b>Unità Operativa di Riferimento</b>	<b>Competenze di Riferimento Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33</b>	<b>Tempistica di Pubblicazione</b>
<b>UOS COMUNICAZIONE U.R.P. Staff Direzione Generale Dirigente Responsabile Dott. Francesco Giorgi</b>	Art. 32, c. 1: Carta dei Servizi	Max 90 giorni dall'approvazione del Programma aziendale per la trasparenza

<b>Unità Operativa di Riferimento</b>	<b>Competenze di Riferimento Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33</b>	<b>Tempistica di Pubblicazione</b>
<b>UOS Affari legali e Contratti Dirigente Responsabile Dott.ssa Beatrice Ciaramella</b>	Art. 37 c. 1 e 2: Contratti Lavori Pubblici	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza

<b>Unità Operativa di Riferimento</b>	<b>Competenze di Riferimento Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33</b>	<b>Tempistica di Pubblicazione</b>
<b>UOC Amministrazione Finanze e Contabilità Analitica Direttore Dott. Vincenzo Brusca</b>	Art. 10 c. 5: costo servizi all'utenza imputabili ai dipendenti	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 29 c. 1: Bilancio di Previsione e Consuntivo	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 29 c. 2: monitoraggio obiettivi e indicatori Bilanci di Previsione e Consuntivi art. 22 D. Leg.vo 91/’11	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 32 c. 2 lettera a: costo dei servizi	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 33 c. 2: tempi di erogazione dei servizi	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 33: tempi di pagamento a terzi	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 36: pagamenti informatici art. 5 D.Leg:vo 82/05	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 22 c.1 lettera a: elenco Enti Pubblici vigilati	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 22 c. 2 e 3: informazioni sugli Enti Pubblici Vigilati	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 22 c.1 lettera b: elenco società in cui si detengono quote	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza
	Art. 22 c. 1 lettera c: elenco enti di diritto privato in cui si detengono quote	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza

<b>Unità Operativa di Riferimento</b>	<b>Competenze di Riferimento Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33</b>	<b>Tempistica di Pubblicazione</b>
<b>UOS Qualità Staff Direzione Generale Dirigente Responsabile Dott.sa Maria Gabriella Battisti</b>	Art. 41 c. 4: elenco strutture private accreditate. Liste di attesa	Max giorni 90 dall'approvazione del Programma Aziendale per la trasparenza

## **Monitoraggio e valutazione attività del Programma triennale**

**In fase di prima attuazione, il Tavolo operativo condividerà e promuoverà le seguenti azioni di monitoraggio:**

- **rilevazione quantitativa degli accessi on line nella Sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web aziendale da parte di cittadini, portatori di interesse, associazioni;**
- **sondaggio on line sulla soddisfazione degli utenti rispetto alla qualità, accessibilità e usabilità del sito e la chiarezza espositiva dei dati pubblicati;**
- **verifica dei reclami eventualmente presentati;**
- **pubblicazione annuale dei risultati di tutte le rilevazioni così effettuate;**
- **modificazione delle insufficienze riscontrate, se attendibili, da inserire negli aggiornamenti annuali del Programma triennale;**
- **Tali azioni avranno una cadenza semestrale.**

## Misure di diffusione del Programma triennale e dei dati

MISURE DI DIFFUSIONE	DESTINATARI
<b>Formazione ad hoc, in aula e tramite corsi on line, in materia di trasparenza e integrità</b>	Dipendenti
<b>Aggiornamenti via e mail (anche personalizzate in base alla struttura o unità operativa di riferimento) su livello di attuazione del Programma e sulle buone pratiche raggiunte</b>	Dipendenti, portatori di interessi, associazioni
<b>Questionari tematici – distribuiti in formato cartaceo oppure via e mail – al fine di raccogliere commenti e osservazioni dai portatori di interessi e associazioni</b>	Dipendenti, portatori di interessi e associazioni
<b>Pubblicazione dei contenuti avente oggetto iniziative in materia di integrità e trasparenza sulla intranet dell'Azienda</b>	Dipendenti
<b>Mailing list avente ad oggetto la presentazione o l'aggiornamento relativi ad iniziative in materia di trasparenza e integrità o la pubblicazione/aggiornamento dei dati</b>	Dipendenti e portatori di interessi esterni identificati, associazioni
<b>Pubblicazione sul siti Aziendale di contenuti multimediali relativi all'aggiornamento del sito stesso, di FAQ ecc.</b>	Dipendenti, portatori di interessi esterni, associazioni
<b>Social network (facebook, twitter, cellulari sms)</b>	Dipendenti, portatori di interessi esterni, associazioni
<b>Tavolo Misto per la partecipazione, Consulta delle Associazioni</b>	Associazioni
<b>Giornate della trasparenza sia che generali che monotematiche</b>	Dipendenti, portatori di interessi, cittadini, associazioni

## **Allegato 1**

Schema obblighi di pubblicazione sul sito web istituzionale Sezione “Amministrazione Trasparente”

<b>Denominazione sotto-sezione 1° livello</b>	<b>Denominazione sotto-sezione 2° livello</b>	<b>Contenuti (riferimento al D.Leg.vo 33/2013)</b>
<b>Disposizioni Generali</b>	<b>Programma per la trasparenza e l'integrità</b>	<b>Art. 10, c. 8 lettera a</b>
	<b>Atti Generali</b>	<b>Art. 12 c. 1 e 2</b>
	<b>Oneri informativi per cittadini e imprese</b>	<b>Art. 34, c. 1 e 2</b>
<b>Organizzazione</b>	<b>Organi di indirizzo politico- amministrativi (direzione aziendale)</b>	<b>Art. 13, c. 1 lettera a</b>
		<b>Art. 14</b>
	<b>Sanzioni per mancata comunicazione dati</b>	<b>Art. 47</b>
		<b>Art. 28 c. 1, lettera b e c</b>
	<b>Articolazione degli uffici</b>	<b>Art. 13, c. 1, lettere b e c</b>
	<b>Telefono e posta elettronica</b>	<b>Art. 13, c. 1 lettera d</b>

<b>Consulenti e collaboratori</b>		<b>Art. 15, c. 1 e 2</b>
<b>Personale</b>	<b>Incarichi amministrativi di vertice</b>	<b>Art. 15, c. 1 e 2</b> <b>Art. 41, c. 2 e 3</b>
	<b>Dirigenti</b>	<b>Art. 10, c. 8 lettera d</b>
		<b>Art. 15, c. 1, 2 e 5</b>
		<b>Art. 41, c. 2 e 3</b>
	<b>Posizioni organizzative</b>	<b>Art. 10, c. 8 lettera d</b>
	<b>Dotazione Organica</b>	<b>Art. 16, c. 1 e 2</b>
	<b>Posizione a tempo determinato</b>	<b>Art. 17, c. 1 e 2</b>
	<b>Tassi di assenza</b>	<b>Art. 16 c. 3</b>
	<b>Incarichi conferiti dipendenti</b>	<b>Art. 18, c. 1</b>
	<b>Contrattazione collettiva</b>	<b>Art. 21, c. 1</b>
	<b>Contrattazione integrativa</b>	<b>Art. 21, c. 2</b>
	<b>OIV</b>	<b>Art. 10, c. 8 lettera c</b>
<b>Bandi di Concorso</b>		<b>Art. 19</b>
<b>Performance</b>	<b>Piano della performance</b>	<b>Art. 10, c 8 lettera b</b>
	<b>Relazione sulle performance</b>	<b>Art. 10, c. 8 lettera b</b>
	<b>Ammontare complessivo premi</b>	<b>Art. 20, c. 1</b>
	<b>Dati relativi ai premi</b>	<b>Art. 20, c. 2</b>
	<b>Benessere organizzativo</b>	<b>Art. 20, c. 3</b>

<b>Enti controllati</b>	<b>Enti in partnership collaborazioni</b>	<b>Art. 22, c. 1 lettera a</b>
		<b>Art. 22, c. 2 e 3</b>
	<b>Società partecipate</b>	<b>Art. 22, c. 1 lettera b</b>
		<b>Art. 22, c. 2 e 3</b>
		<b>Art. 22, c. 1 lettera c</b>
		<b>Art. 22, c. 2 e 3</b>
<b>Attività e procedimenti</b>	<b>Rappresentazione grafica</b>	<b>Art. 22, c. 1 lettere d</b>
	<b>Dati aggregati attività am.va</b>	<b>Art. 24, c. 1</b>
	<b>Tipologie di procedimento</b>	<b>Art. 35, c. 1 e 2</b>
	<b>Monitoraggio tempi procedimentali</b>	<b>Art. 24, c. 2</b>
	<b>Dichiarazioni sostitutive e acquisizioni d'ufficio dei dati</b>	<b>Art. 35, c. 3</b>
<b>Provvedimenti</b>	<b>Delibere Direzione Generale</b>	<b>Art. 23</b>
	<b>Provvedimenti Dirigenti</b>	<b>Art. 23</b>
<b>Controlli sulle imprese</b>		<b>Art. 25</b>
<b>Bandi di gara e contratti</b>		<b>Art. 37, c. 1 e 2</b>
<b>Sovvenzioni, contributi, sussidi vantaggi economici</b>	<b>Criteri e modalità</b>	<b>Art. 26, c. 1</b>
	<b>Atti di concessione</b>	<b>Art. 26, c. 2; Art 27</b>
<b>Bilanci</b>	<b>Bilancio preventivo e consuntivo</b>	<b>Art. 29, c. 1</b>
	<b>Piano degli indicatori e risultati attesi in bilancio</b>	<b>Art. 29, c. 2</b>
<b>Beni immobili e gestione patrimonio</b>	<b>Patrimonio immobiliare</b>	<b>Art. 30</b>
	<b>Canoni locazione affitti</b>	

## **Allegato 2 Obblighi di pubblicazione ASL**

Art. 41 D. Leg.vo 33/2013

### Trasparenza del servizio sanitario nazionale

1. Le amministrazioni e gli enti del servizio sanitario nazionale, dei servizi sanitari regionali, ivi comprese le aziende sanitarie territoriali ed ospedaliere, le agenzie e gli altri enti ed organismi pubblici che svolgono attività di programmazione e fornitura dei servizi sanitari, *sono tenute all'adempimento di tutti gli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.*
- 2 Le aziende sanitarie ed ospedaliere pubblicano tutte le informazioni e i dati concernenti le procedure di conferimento degli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo, nonché degli incarichi di responsabile di dipartimento e di strutture semplici e complesse, ivi compresi i bandi e gli avvisi di selezione, lo svolgimento delle relative procedure, gli atti di conferimento.
- 3 Alla dirigenza sanitaria di cui al comma 2, fatta eccezione per i responsabili di strutture semplici, si applicano gli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 15. Per attivita' professionali, ai sensi del comma 1, lettera c) dell'articolo 15, si intendono anche le prestazioni professionali svolte in regime intramurario.
- 4 E' pubblicato e annualmente aggiornato l'elenco delle strutture sanitarie private accreditate. Sono altresi' pubblicati gli accordi con esse intercorsi.
5. Le regioni includono il rispetto di obblighi di pubblicita' previsti dalla normativa vigente fra i requisiti necessari all'accreditamento delle strutture sanitarie.
6. Gli enti, le aziende e le strutture pubbliche e private che erogano prestazioni per conto del servizio sanitario sono tenuti ad indicare nel proprio sito, in una apposita sezione denominata «Liste di attesa», il tempi di attesa previsti e i tempi medi effettivi di attesa per ciascuna tipologia di prestazione erogata.

### **Allegato 3 Responsabile per la trasparenza**

Art. 43 D. Leg.vo 33/2013

1. All'interno di ogni amministrazione il responsabile per la prevenzione della corruzione, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, svolge, di norma, le funzioni di Responsabile per la trasparenza, di seguito «Responsabile», e il suo nominativo e' indicato nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrita'. Il responsabile svolge stabilmente un'attivita' di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonche' segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorita' nazionale anticorruzione e, nei casi piu' gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.
2. Il responsabile provvede all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrita', all'interno del quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con il Piano anticorruzione.
3. I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.
4. Il responsabile controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal presente decreto.
5. In relazione alla loro gravita', il responsabile segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il responsabile segnala altresi' gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilita'.

## Allegato 4.

Decreto Legislativo 33/2013: disposizioni in merito alle responsabilità individuali dei Dirigenti in merito alle inadempienze degli obblighi di pubblicazione.

- **Art 43 c. 3.** I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

### **- Art. 46**

#### **Violazione degli obblighi di trasparenza**

#### **Sanzioni**

1. L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Programmatriennale per la trasparenza e l'integrita' costituiscono elemento di valutazione della responsabilita' dirigenziale, eventuale causa di responsabilita' per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

2. Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1 se prova che tale inadempimento e' dipeso da causa a lui non imputabile.

## **- Art. 47**

### **Sanzioni per casi specifici**

1. La mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione in carica, la titolarita' di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado, nonche' tutti i compensi cui da diritto l'assunzione della carica, da' luogo a una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento e' pubblicato sul sito internet dell'amministrazione o organismo interessato.
2. La violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 22, comma 2, da' luogo ad una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della violazione. La stessa sanzione si applica agli amministratori societari che non comunicano ai soci pubblici il proprio incarico ed il relativo compenso entro trenta giorni dal conferimento ovvero, per le indennita' di risultato, entro trenta giorni dal percepimento.
3. Le sanzioni di cui ai commi 1 e 2 sono irrogate dall'autorita' amministrativa competente in base a quanto previsto dalla legge 24 novembre 1981, n. 689.





