AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE
FROSINONE

INCONTRO AMMINISTRAZIONE AZIENDA USL – ORGANIZZAZIONI SINDACALI
8 AGOSTO 2013 (ORE 11.00) Frosinone, Via A. Fabi

RISULTANO PRESENTI:

per l'amministrazione aziendale:
Il Direttore Generale Dott. Vincenzo Suppa
Il Direttore Amministrativo Dott. Luca Di Maio
Il Responsabile S.C. Prevenzione e Protezione Dott. C. Berna
Il Responsabile S.S. Comunicazione e URP Dott. F. Giorgi

per le organizzazioni sindacali:

CGIL	Bove Roberto
CISL	n. r.
FED. MEDICI	n. r.
AAROI	n. r.
ANAAO	Zappulo Renato Paolo
ANPO - FIALS	n. r.
CIMO ASMD	n. r.
FASSID	n. r.
FESMED	n. r.
FVM	Di Ruzza Vittorio Baldassarra Mauro
SINAFO	n. r.
SNABI	n. r.
CGIL	Liburdi Luigi
CISL	Caschera Domenico
UIL	Pandolfi Paolo
FIALS	De Luca Francesco
FSI	n. r.
NURSING - UP	Munzi Gionni
UGL	Roccatani Rosa
RSU Aziendali	Di Mario Fernando Marini Giuseppe Masi Cesare Mastroianni Massimiliano Palombi Maurizio Petrucci Giovanni Proia Roberto Salzano Giovanni Savona Ciro

Assiste con funzioni di segretario verbalizzante il Dr. Augusto Iaboni.

Alle ore 11.20 ha inizio la riunione convocata con nota prot.n.8925 del 02.08.2013 con il seguente ordine del giorno:

1. piano anticorruzione;
2. nomina responsabile trasparenza;
3. regolamento aziendale per l'organizzazione e gestione della sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Ai rappresentanti sindacali viene consegnata la documentazione inerente i punti all'ordine del giorno (Regolamento aziendale per l'organizzazione e gestione della sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro; atto deliberativo aziendale n.687 del 31 luglio 2013 e Piano triennale per

la trasparenza e l'integrità decreto legislativo 14 marzo 2013 n.33; atto deliberativo aziendale n.618 del 10 luglio 2013 e Piano triennale anticorruzione 2013 -2014-2015 redatto ai sensi della legge n.190/2012).

Il Direttore Generale in apertura di seduta propone di esaminare subito il 3° punto all'ordine del giorno "Regolamento aziendale per l'organizzazione e gestione della sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro". Fa presente che è stato predisposto apposito Regolamento, già approvato dal Collegio di Direzione, elaborato dal Responsabile della S.C. Prevenzione e Protezione, Dott. Claudio Berna, al quale cede la parola, ai fini dell'illustrazione.

Questi fa presente che il sistema di gestione della sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro costituisce un adempimento di legge. Il Regolamento non fa altro che assegnare ruoli e responsabilità che di fatto esistono già. Per tale ragione rappresenta anche uno strumento di garanzia poiché le responsabilità e l'obbligo di segnalazione discendono direttamente dal decreto legislativo n.81/2008. Il Regolamento descrive l'organizzazione e la gestione del sistema sicurezza presso l'Azienda Sanitaria Locale Frosinone in attuazione delle disposizioni di cui al D. Lgs n.81/2008 e s.m.i. ed ha la funzione di individuare i soggetti coinvolti e le rispettive responsabilità. Negli allegati I e II del presente Regolamento sono individuati i dirigenti delegati. I soggetti delegati potranno a loro volta subdelegare. I dirigenti subdelegati sono individuati nelle Aree funzionali per una questione di prossimità alla fonte di rischio. Il compito del subdelegato è essenzialmente quello di riferire al delegato le discrasie riscontrate sul posto di lavoro in fatto di sicurezza. Solo il delegato ha il potere di spesa, che è limitato però a piccole operazioni di messa in sicurezza degli ambienti e non, ovviamente, ad interventi più complessi come può essere ad esempio la completa ristrutturazione degli edifici. Compito del delegato è quindi quello di mettere a norma le cose che può mettere a norma (ciò che rientra nel suo potere di spesa, nel limite di budget assegnato), rimandando alla Struttura Complessa Patrimonio Tecnico Immobiliare le opere di maggiore consistenza. In estrema sintesi, il responsabile della struttura è anche responsabile della sicurezza, ma nel 90% dei casi tutto si esaurisce in un obbligo di segnalazione a livello superiore, a meno che gli interventi necessari rientrino nel fondo di dotazione a disposizione del delegato. Sono previsti dei corsi di formazione, generale e specifica, finalizzati a garantire l'apprendimento delle norme di sicurezza, previsti dalla legge stessa, ai quali dovranno obbligatoriamente partecipare i delegati e i subdelegati (in totale circa 220 unità di personale con una spesa pro capite di circa 600 €).

Il Direttore Generale su specifica domanda posta dai rappresentanti sindacali precisa che ogni qualvolta viene affidato un incarico di responsabilità ex art.18 (Sostituzioni) il dirigente interessato verrà ammesso a partecipare a specifico corso di formazione sulla sicurezza.

Il rappresentante RSU Giovanni Salzano suggerisce alla Direzione aziendale di verificare se a tutti i lavoratori vengono forniti i D.P.I. (Dispositivi Protezione Individuale) come previsto dal D. Lgs n.81/2008.

Ciro Savona, rappresentante RSU, fa presente che presso il Distretto di Sora l'ascensore è fuori uso. Chiede all'azienda di effettuare una verifica tecnica e di quantificare la spesa necessaria al fine di ripristinarne la funzionalità.

Detta richiesta viene condivisa dal rappresentante della CISL, Domenico Caschera.

Giuseppe Marini, rappresentante RSU, si dichiara favorevole al Regolamento. Ritiene tuttavia importante verificare la congruità del budget assegnato a ciascuna struttura per gli interventi in materia di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Il Direttore Generale al riguardo precisa che il limite di budget assegnato a ciascun dirigente delegato non è annuale ma deve essere considerato ad intervento, nel senso che viene costantemente ripianato.

Giovanni Petrucci, rappresentante RSU, chiede di estendere la formazione anche ad altro personale al di fuori dei delegati e subdelegati.

Il Direttore Generale replica che la formazione e l'addestramento sono previsti dal Regolamento solo per i preposti. Tanto è vero che, come è stato già chiarito, ogni volta che c'è una nuova assunzione di incarico esiste l'obbligo specifico di formazione in materia.

Segue ancora breve discussione sull'argomento al termine della quale il Regolamento proposto viene approvato dalle Organizzazioni Sindacali. Il Direttore Generale si impegna, tuttavia, ad integrarlo con eventuali suggerimenti che dovessero pervenire in tempi brevi, così come espressamente richiesto dal Dott. Vittorio Di Ruzza, rappresentante FVM, il quale ha chiesto più tempo a disposizione per una valutazione articolata del documento in esame.

Il Dott. Claudio Berna lascia la seduta.

Si passa all'esame del 2° punto all'ordine del giorno. Il Direttore Generale comunica che con provvedimento aziendale n.687 del 31 luglio 2013 il Dott. Francesco Giorgi è stato nominato responsabile aziendale per la trasparenza. Allo stesso è stato dato mandato di provvedere alla stesura del Piano triennale per la trasparenza e l'integrità. Fa presente che la legge prevede che di norma il responsabile della prevenzione della corruzione debba essere anche responsabile della trasparenza. Questa Azienda, considerata la dimensione e stante la complessità dell'organizzazione ha ritenuto di individuare due persone distinte, uno per la prevenzione della corruzione, un altro per la trasparenza. Viene lasciata la parola al Dott. Giorgi per procedere all'illustrazione del Piano per la trasparenza e l'integrità, redatto ai sensi del decreto legislativo n.33 del 2013.

Il Dott. Giorgi fa presente che il Piano della trasparenza deriva dal decreto legislativo 33 del 2013 e ancor prima dalla legge 190 del 2012. Entrambi provengono da un percorso che risale all'anno 1990. Trasparenza è conoscenza, conoscenza è partecipazione dei cittadini alla vita amministrativa dell'Azienda sanitaria. La trasparenza così concepita è il volano per prevenire i fenomeni corruttivi nella pubblica amministrazione e favorisce quindi la partecipazione dei cittadini all'attività delle pubbliche amministrazioni. 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 USL. Individua le strutture e le unità operative aziendali direttamente interessate alla produzione e alla sistematizzazione dei dati da pubblicare nei tempi previsti dal Programma. E' prevista, inoltre, l'istituzione di un tavolo operativo per la trasparenza composto dai responsabili di tutte le strutture coinvolte, che di norma verrà convocato ogni tre mesi. Entro novanta giorni dall'approvazione del presente programma con atto deliberativo verrà dato avvio al piano proposto, che sarà sottoposto a verifica e a monitoraggio costante, con la possibilità di apportare dei correttivi in tempo reale, laddove si verificheranno degli scostamenti. L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla vigente normativa, fa in ultimo presente il Dott. Giorgi, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e possono essere causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione.

Rosa Roccatani, rappresentante UGL, ritiene che gli atti deliberativi aziendali n.618 del 10.07.2013 (Prevenzione della corruzione) e 687 del 31.07.2013 (Trasparenza) abbiano diversi aspetti in comune e debbano, pertanto, andare avanti parallelamente. Ciò premesso si riserva di presentare un documento contenente osservazioni ed integrazioni alle proposte di Piano e di Programma presentate. Esterna subito delle perplessità sulla nomina del responsabile della prevenzione della corruzione, nel senso che il profilo professionale del dirigente individuato non risponderebbe ai criteri stabiliti dalla legge.

Il Direttore Generale afferma che le persone individuabili per detto incarico erano davvero pochissime, stante le situazioni di incompatibilità accertate e, per alcuni dirigenti, il cumulo notevole di incarichi e responsabilità già conferiti. Ritiene in ogni caso che l'aspetto relativo alle nomine non possa costituire oggetto di approfondimento in questa sede, essendo essenzialmente rimessa tale scelta alla valutazione della Direzione aziendale. Se si vogliono contestare ci sono altre strade da percorrere e in quelle sedi l'Azienda non mancherà di giustificare il proprio operato.

Francesco De Luca, per la FIALS, ritiene che sarebbe opportuno che venissero esplicitate le motivazioni che hanno indotto l'Azienda ad effettuare le nomine che sembrerebbero non conformi a quanto prescritto dalla legge. Poteva benissimo essere nominato un dirigente avvocato come responsabile della prevenzione della corruzione. Fa inoltre notare che nel Piano triennale anticorruzione si fa riferimento a delle strutture, semplici e complesse, che non esistono in quanto sono solo previste nell'Atto aziendale ancora in discussione e quindi non approvato.

Il Direttore Generale afferma che il Piano anticorruzione non è stato ancora illustrato, assicurando che verranno fornite talune precisazioni al riguardo. Ribadisce che le nomine, peraltro approvate dal Collegio di Direzione e comunicate alla C.I.V.I.T., che nulla ha eccepito, non possono essere portate in discussione su questo tavolo, anche perché non sono all'ordine del giorno. Diversamente, invece, per quanto concerne i contenuti del Programma (Pubblicità trasparenza e diffusione di informazioni) e del Piano (Anticorruzione), rispetto ai quali la Direzione si dichiara disponibile a valutare e a tenere in considerazione osservazioni e suggerimenti, se fatti pervenire in tempi brevi, ossequiosi delle norme di riferimento, compatibili con l'attuale organizzazione e ritenuti condivisibili.

Segue l'intervento del rappresentante della CGIL, Luigi Liburdi. Questi si sofferma in particolare sull'aspetto della formazione dei dipendenti. Esprime al riguardo talune perplessità tenuto conto che, a suo giudizio, l'Azienda sul fronte della formazione non eccelle e che spesso la stessa viene indirizzata ai *"soliti noti"*.

Il Direttore Generale afferma che è opportuno che i rappresentanti sindacali facciano nomi e cognomi anziché parlare genericamente dei soliti noti. Solo in tal modo si permette alla Direzione aziendale effettuare delle opportune verifiche ed eventualmente intervenire per eliminare, ove accertate, situazioni di disparità. Precisa che la formazione in materia di sicurezza, trasparenza e anticorruzione è obbligatoriamente prevista dalle norme di legge e coinvolge determinati soggetti e non è assimilabile ad una formazione generica che può essere o meno autorizzata dalla Direzione aziendale.

Luigi Liburdi precisa che spesso l'azienda, soprattutto in passato, ha privilegiato, nel processo di formazione, determinate figure professionali. Chiede che la scelta della formazione possa coinvolgere il maggior numero possibile di personale, rispondendo a criteri di trasparenza ed imparzialità.

Il Direttore Generale chiarisce che nel processo di formazione in materia di trasparenza verranno principalmente coinvolte le strutture complesse e semplici direttamente interessate alla produzione ed alla sistematizzazione dei dai da pubblicare. Dovranno, altresì, essere adeguatamente addestrati coloro che materialmente intervengono nella elaborazione e inserimento dei dati.

Rosa Roccatani ritiene che sarebbe necessario procedere ad una valutazione della consistenza dei fondi dedicati nell'ambito della formazione generale.

Il Direttore Generale replica affermando che la formazione riguarderà essenzialmente il Dott. Giorgi, il quale poi procederà a formare tutti gli altri soggetti.

Il Dott. Mauro Baldassarra, rappresentante FVM, chiede ulteriore tempo per esaminare i documenti presentati nell'odierna seduta, che riguardano argomenti estremamente importanti. Si riserva, pertanto, di produrre eventuali osservazioni in merito. Relativamente alla trasparenza fa presente che nei servizi in cui presta la propria attività esiste il problema dell'accesso agli atti. In questa Azienda USL, a differenza di altre amministrazioni, la problematica viene direttamente affidata ai responsabili delle strutture interessate, che devono effettuare una valutazione delle richieste di accesso.

Il Direttore Generale ritiene che non risponda al vero quanto asserito dal rappresentante sindacale appena intervenuto, poiché la struttura competente e regolarmente interessata alle vicende di cui trattasi, all'interno dell'Azienda, è la struttura complessa Affari Legali.

Interviene il rappresentante della UIL FPL, Paolo Pandolfi, il quale ritiene che i regolamenti presentati dall'Azienda non devono essere approvati dalle organizzazioni sindacali, così come non debbono essere discusse le nomine concernenti gli incarichi di responsabilità. Il sindacato ne può

prendere solo atto. Auspica, tuttavia, che detti regolamenti siano concretamente applicati e non rimangano soltanto cose astratte.

A questo punto della seduta il Direttore Generale illustra brevemente il primo punto all'ordine del giorno, "Il piano anticorruzione". Fa subito presente, come già anticipato, che in fondo al Piano c'è un errore che non riguarda tanto i criteri, ma le strutture di riferimento. Errore che sarà corretto immediatamente non appena tornerà in servizio il Dott. Ferrauti, autore del documento (Piano). Difatti, erroneamente sono state prese a base le strutture aziendali del nuovo Atto aziendale, che è ancora in fase di costruzione. Verranno apportate delle modifiche perché è giusto che si tenga conto dell'Atto tuttora vigente. Il Direttore Generale si sofferma in particolare su due aspetti: l'inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi presso la Pubblica Amministrazione, rispetto al quale questa Azienda sta già assumendo iniziative concrete, ed il problema della corruzione vera e propria. A tale ultimo riguarda precisa che la legge non definisce la corruzione, che viene data per presupposta. Le situazioni rilevanti, pertanto, non si esauriscono nella violazione degli articoli del c.p. (318, 319, 319 ter), ma comprendono tutte le situazioni in cui si riscontri un evidente malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Ciò impone una rigorosa ed attenta applicazione delle procedure di verifica tenuto conto che il concetto di corruzione risulta ampliato. La discussione che segue si sofferma, in particolare, sui livelli di rischio individuati (n.5: scarso, moderato, rilevante, elevato e critico), individuati attraverso appositi indicatori, e sulle procedure di rotazione e/o supervisione dei dirigenti e dei dipendenti correlate ai livelli di rischio delle partiture aziendali.

Il Dott. Di Ruzza Vittorio esprime delle perplessità sulla sistematicità delle procedure di rotazione del personale, legate alla prevenzione del rischio corruttivo, in quanto si porrebbero in contrasto con la normativa contrattuale.

Il Direttore Generale ed il Direttore Amministrativo ritengono che tale questione debba essere approfondita, anche alla luce delle modifiche introdotte dal decreto legislativo n.150/2009 (riforma Brunetta) sui rapporti tra fonte legislativa e contrattazione collettiva.

Alle ore 14.45 la riunione termina.

IL SEGRETARIO
Dott. Augusto Iaboni

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Vincenzo Suppa