

## XII Modulo MAC6 – Alessia Ianniello “LA MIA LOTTA”.

### 1. Introduzione

Nell'anno 2020 è iniziato per me un cambiamento professionale: da consulente, libero professionista, sono diventata dipendente pubblico di un ente sanitario locale nel Comune di residenza. Sono stata assegnata, sulla scorta del mio CV, alla U.O.S. Protezione Dati, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. E così è iniziata la mia esperienza nell'ente pubblico.

Non ho impiegato molto tempo a capire che la filosofia lavorativa di molti nuovi colleghi fosse quella, oramai radicata, del “classico” dipendente pubblico: *“meno fai, meglio è”*; *“non essere efficiente perché tanto c'è tempo anche domani per fare quella cosa”*; *“se fai un piacere a me, io ne farò uno a te”*... . Insomma dopo i primi mesi di “shock emotivo”, comprendo che se mi fossi abbandonata a quel modo di pensare e di agire, avrei buttato al vento i principi ed i valori in cui credo, nonché gli anni di studio con gli annessi sacrifici fatti.

Così, ragionando sul ruolo assegnatomi e che avrei ricoperto negli anni a seguire all'interno dell'ente, decisi di intraprendere un nuovo percorso formativo iscrivendomi alla sesta edizione del Master Anticorruzione dell'Università di Tor Vergata, per me stessa, per l'azienda in cui lavoro e ora posso dire anche per l'intera collettività.

Durante i dodici moduli del Master, mi ha colpito particolarmente il concetto di multidisciplinarietà che ha cambiato il mio modo di approcciare alla sfera lavorativa e non solo. Infatti, oggi quando mi trovo ad affrontare una nuova attività la mia analisi non è più orientata solo verso un'unica direzione, ma cerco di vedere la cosa da più angolature. Ho imparato che ogni organizzazione produttiva assolve la funzione di produrre beni e servizi utili per il soddisfacimento dei bisogni. E che l'azienda, nel soddisfare tali bisogni, crea simultaneamente VALORE per sé stessa, per tutti gli stakeholder e per la comunità produttiva, perseguendo così un interesse SUPERIORE (c.d. interesse primario). Ho appreso che dal punto di vista economico-aziendale, anche le amministrazioni pubbliche e le organizzazioni non-profit sono aziende che erogano servizi per soddisfare i bisogni e creare VALORE D'USO SOSTENIBILE.

Ho adeguato, altresì, il mio approccio alla lotta alla corruzione, non più solo repressivo ma anche preventivo grazie all'utilizzo di strumenti efficaci, chiari e trasparenti. Per tale ragione, ho compreso l'importanza che ogni realtà aziendale debba dotarsi di un codice etico e linee guida utili per riconoscere e gestire il conflitto di interessi, nonché di promuovere virtù di combattività che ogni soggetto aziendale deve possedere e coltivare al fine di perseguire la lotta alla corruzione.

Così, con un nuovo bagaglio di conoscenze e manifestando la virtù del coraggio continuo la lotta alla corruzione accompagnata ogni giorno dalla convinzione che:

**“OGNUNO DI NOI PUO' FARE LA DIFFERENZA”.**

### 2. Fase Operativa

L'approccio è stato quello di iniziare dai punti deboli presenti nella mia azienda.

#### 2.1 Obblighi di Trasparenza

Nello svolgere il ruolo di Segretario di Commissione per un concorso pubblico indetto dalla mia azienda, mi sono resa conto che l'azienda stessa non ottemperava a molti degli obblighi previsti dall'art. 19, co. 1, del d.lgs. 33/2013. Così, ho segnalato la cosa al Dirigente dell'U.O.C. Risorse Umane e insieme abbiamo elaborato una nota interna per il personale addetto ai concorsi,

invitandoli a rispettare quanto previsto dalla normativa in tema di trasparenza e identificando nello specifico gli obblighi da ottemperare.

Ad oggi, sul portale istituzionale, nella sezione “Concorsi e Avvisi”, per ogni concorso iniziato da agosto 2021, sono stati pubblicati: i bandi di concorso; i criteri di valutazione della Commissione; le tracce delle prove scritte; le tracce delle altre prove selettive; le graduatorie finali, aggiornate con l’eventuale scorrimento degli idonei non vincitori.

## **2.2 Elaborazione linee guida sul conflitto di interessi**

A nessuno era chiaro nel mio contesto aziendale cosa fosse il conflitto di interessi, come individuarlo e quale fosse la procedura da eseguire per affrontarlo. Ho capito che esisteva questa forte lacuna, quando nello svolgere il ruolo di Segretario di Commissione per un concorso pubblico indetto dalla mia azienda, ho appreso l’esistenza di conflitti di interessi anche potenziali. Così, ho proposto al RPTC di elaborare delle linee guida sul tema, e dopo un primo approccio di netta chiusura, sono riuscita ad ottenere l’approvazione. Sono in fase di elaborazione.

Tuttavia, essendo consapevole delle lunghe tempistiche aziendali, ho predisposto insieme al RPTC slides informative sul tema che sono state divulgate in azienda attraverso il nostro sistema interno di comunicazione.

## **2.3 Corsi di Formazione**

Nonostante il fatto che, negli anni il Piano Triennale Anticorruzione della mia azienda indicasse tra le misure generali la formazione del personale, questa misura è rimasta sempre solo una mera indicazione formale priva di concretezza. Infatti, negli anni precedenti non sono mai stati svolti corsi di formazione per il personale.

Pertanto, con riferimento al mio ambito di competenza, ho proposto all’RPTC di organizzare delle giornate formative per il personale dipendente, su temi legati alla prevenzione del fenomeno corruttivo con un taglio pratico, in modo da sensibilizzare gli stessi alla tematica riducendo potenzialmente il rischio di condotte illecite commesse inconsapevolmente. L’RPTC si è mostrata entusiasta e così è stato elaborato il seguente programma:

- 1 giornata di formazione per responsabili/referenti anticorruzione delle singole strutture afferenti l’area sanitaria (Direttore Sanitario, Direttori dei Distretti Sanitari, Direttori dei Presidi Ospedalieri e delle UOC/UOS presenti sul territorio);
- 1 giornata di formazione per responsabili/referenti anticorruzione delle singole strutture afferenti l’area amministrativa (Direttore Amministrativo, Direttori dei servizi centrali: legale, acquisizione servizi, acquisizione beni, personale ed economato);
- 1 giornata di formazione per referenti e incaricati alla pubblicazione sul portale Trasparente dell’azienda.

Ad oggi, si è concluso un primo ciclo formativo che ha visto la partecipazione del 70% del personale convocato nonché la presenza del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo afferenti la direzione strategica.

È stato programmato nei prossimi mesi un altro ciclo di formazione per il personale che è stato impossibilitato a presenziare alle giornate precedenti.

## **2.4 Modifica del Codice Etico:**

Quando ho svolto il project work relativo ai moduli II e III del MAC6, ho avuto l’occasione di leggere e analizzare il Codice Etico della mia azienda. Un Codice Etico datato 2015 e mai aggiornato, ma soprattutto scritto in maniera complessa, lacunoso e senza i dovuti approfondimenti o esemplificazioni. Pertanto, ho intenzione di proporre al RPTC di aggiornarlo, da

renderlo così più snello, chiaro ed esaustivo. Imprimerò il lavoro su principi e valori appresi durante il Master. Sono in fase di elaborare la mia proposta al RPTC.

### **3. Conclusioni**

A distanza di quasi un anno posso ritenermi soddisfatta del percorso intrapreso all'interno della mia azienda. Aver iniziato a lavorare sui principali strumenti aziendali è stato un punto di partenza necessario affinché qualcosa cambiasse. Sono consapevole che c'è ancora molto da fare, ma ogni piccola "concessione" ottenuta è stata un passo avanti verso un miglioramento negli aspetti procedurali e culturali orientati al perseguimento dell'interesse primario dell'azienda.

Questo ultimo project work conclude il percorso MAC6, a cui devo tanto in termini di nozioni, competenze e valori acquisiti ma soprattutto una nuova e coraggiosa convinzione morale che mi porta a proporre azioni efficaci per contrastare i fenomeni corruttivi.