

Indirizzo di posta elettronica certificata:  
protocollo@pec.asnapoli3sud.it

**GIORNALE DI INFORMAZIONE INTERNA DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE NAPOLI 3 SUD**

**VOLONTARIATO**

Nola, l'associazione Unitas dona televisori e libri all'ospedale



► a pagina 2

**SPECIALE**

PRIMA GIORNATA DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITÀ

All'interno l'inserto dedicato alla giornata della Trasparenza e dell'Integrità

► alle pagine I, II, III e IV

**PREVENZIONE**

Prevenzione del carcinoma mammario, parte lo screening



► a pagina 5

## Trasparenza e Integrità il Piano Asl Napoli 3 Sud

Appuntamento il 23 Marzo per la presentazione; svolta nella prevenzione della corruzione nel Sistema Sanitario Nazionale e nella Pubblica Amministrazione

**Legalità ed  
innovazione,  
l'Azienda  
volta pagina**

Con la nomina del nuovo Direttore Generale Maurizio D'Amora, 55 anni, laureato in medicina, napoletano, nell'ottobre dello scorso anno, l'indirizzo gestionale dell'Asl Napoli 3 Sud, una delle aziende sanitarie più grandi d'Italia (e forse d'Europa), con 56 comuni, 8 ospedali e oltre un milione di cittadini e cittadine, ha subito un'impronta completamente diversa dopo anni di governo commissariale.

E proprio i fatti non si sono certo fatti attendere: il 12 dicembre è partito ufficialmente il nuovo servizio istituito grazie all'accordo operativo tra Asl Napoli 3 Sud, Federfarma e Assofarm che consente di veicolare le attività di prenotazione attraverso il Centro Unico di Prenotazione (Cup) ed incasso ticket, direttamente presso la rete delle farmacie territoriali. "L'obiettivo - ha spiegato il Direttore Generale dell'Asl Napoli 3 Sud - è quello di potenziare il sistema di accesso e fruibilità delle prestazioni sanitarie per tutti i cittadini riducendo al minimo i disagi connessi al disbrigo delle pratiche burocratiche".

Così come non si è fatto attendere l'impegno sul fronte della trasparenza, con l'elaborazione condivisa del Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità: **accessibilità totale alle**

► segue a pag. 2

**L**a trasparenza è un livello essenziale delle prestazioni erogate dalla Pubblica Amministrazione.

È l'accessibilità totale alle informazioni relative a tutti gli aspetti dell'organizzazione.

Ciò deve favorire forme diffuse di controllo da parte dei cittadini e delle autorità competenti.

È uno degli strumenti più incisivi per la prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione.

L'Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud organizza la prima giornata della trasparenza e dell'integrità per presentare il piano della Trasparenza e dell'Integrità previsto dal Dlgs. 150/09.

Il Piano è già visibile sul

sito: [www.asnapoli3sud.it](http://www.asnapoli3sud.it) (link Trasparenza e Merito).

Sono stati invitati tutti i portatori di interesse dell'Azienda.

L'iniziativa ha il sostegno della Presidenza della Giunta regionale campana, e vedrà la partecipazione del Direttore Generale Maurizio D'Amora, del Presidente della Giunta Regionale Ste-

fano Caldoro, dell'Assessore Regionale alla Gestione e Formazione del Personale Pasquale Sommese, il Questore di Napoli Luigi Merolla e del Presidente Nucleo Valutazione Asl Na3 Sud Maria Triassi.

Tutto ciò ha l'obiettivo di creare una rete di sostegno allo sviluppo di azioni positive volte alla prevenzione della corruzione.

segue dalla prima

Volontariato



informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, agli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali. Una modalità operativa per garantire una posizione soggettiva di controllo sociale ai cittadini.

Grande impegno è rivolto alle azioni per il recupero del disavanzo e la razionalizzazione della spesa. Un esempio per tutti: i fitti passivi, da sempre pesantissimo fardello gravante sui conti aziendali sono stati notevolmente ridotti grazie all'accordo con le istituzioni territoriali per l'utilizzo gratuito di locali di proprietà pubblica.

"Dobbiamo avere la capacità di muoverci su due binari: legalità ed innovazione. Per migliorare i servizi sanitari erogati – ha aggiunto D'Amora – coinvolgendo anche i rappresentanti delle associazioni di tutela in base alle aree di interesse; oggi l'Azienda ha avviato una stagione diversa transitando dalla fase commissariale a quella ordinaria con valutazioni trimestrali e semestrali. Tutti devono avere la capacità di mettersi in discussione e di fare autocritica per elevare gli standard qualitativi delle prestazioni erogate".

Proprio il saper ascoltare e la condivisione delle scelte è un altro aspetto su cui la nuova gestione intende puntare. Ne sono testimonianza il rapporto costante con i sindacati e le associazioni dei cittadini. In quest'ottica, l'organizzazione del primo forum con le associazioni di pubblica tutela. Era uno dei primissimi impegni assunti dal nuovo Direttore Generale dell'Asl Napoli 3 Sud Maurizio D'Amora. "Il nostro obiettivo – ha spiegato il Direttore – è inaugurare una stagione di proficua

collaborazione con i cittadini e i loro rappresentanti, affinché insieme si possano trovare quelle strategie e quelle soluzioni che ci consentano di erogare servizi sanitari quanto più rispondenti alle esigenze di salute espresse dalla gente". Costituito anche il Comitato Paritetico Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in accordo con le organizzazioni sindacali.

Intenso anche il lavoro per il rilancio delle strutture ospedaliere con i lavori di ristrutturazione dell'ospedale di Nola (a breve l'inaugurazione del nuovo pronto soccorso e delle nuove sale operatorie), dell'ospedale di Sorrento, del Maresca di Torre del Greco e sul fronte della prevenzione con il rilancio dello screening mammografico e del colon-retto.

Sul fronte sociale di grande interesse le iniziative messe a punto dai Servizi per le dipendenze e fortemente sostenute dalla direzione generale, come il progetto Doping-out per la lotta all'uso del doping nella pratica sportiva e il progetto Reli: un programma rivolto a rilanciare, promuovere e diffondere un nuovo modello di recupero dalle tossicodipendenze basato su lavoro e riabilitazione con coordinamenti territoriali permanenti, creando e diffondendo una mentalità imprenditoriale di tipo sociale. "Un progetto reso possibile – ha sottolineato ancora il direttore generale – grazie all'impegno degli operatori, ma ancor più grazie alla Rete Territoriale fin qui costruita".

Non ultimo l'impegno profuso nell'attuazione del Piano Regionale Integrato in materia di controlli per la sicurezza alimentare e di sanità pubblica veterinario.

# Nola, l'associazione Unitas dona televisori e libri all'ospedale

La cerimonia di consegna lo scorso 9 marzo con il Direttore Generale Maurizio D'Amora e i giovani volontari



**G**razie ad una raccolta fondi organizzata in occasione della tombolata natalizia, i volontari

ri che poi hanno donato all'ospedale di Nola.

Gli apparecchi televisivi sono stati installati presso i reparti di pronto soccorso, emodialisi, medicina e chirurgia.

La cerimonia di consegna, lo scorso venerdì nove marzo con la partecipazione del Direttore Generale

Geremia Biancardi.

"Quest'esperienza ci insegna – ha detto il Direttore Generale D'Amora nel corso dell'iniziativa – che è sempre auspicabile far incontrare due esigenze: quella dell'Azienda che eroga prestazioni sanitarie e quella del mondo dell'associazionismo e del



dell'associazione nolana Unitas, tutti giovanissimi e particolarmente sensibili alle tematiche di carattere sociale, hanno potuto acquistare libri e televiso-



dell'Asl Napoli 3 Maurizio D'Amora, i giovani volontari dell'Associazione Unitas, il Direttore del presidio ospedaliero di Nola Andrea De Stefano, il Sindaco di Nola

volontariato che vuole contribuire a migliorare il livello del servizio erogato. Le aziende sanitarie, le associazioni di volontariato, gli enti pubblici, le imprese, gli istituti bancari etc., insieme possono dar vita ad una sorte di progetto che potremmo definire 'Adotta l'ospedale'. Perché, vale ancora una volta la pena ricordarlo, l'ospedale è di tutti e tutti devono, facendo sistema, contribuire a far sì che l'ammalato venga curato ed assistito nel migliore dei modi".



# Onoterapia e tossicodipendenza: un'esperienza pilota di integrazione pubblico-privato sociale

*Il progetto organizzato dal Servizio Fasce Deboli Asl Na 3 Sud ha l'obiettivo di contribuire allo sviluppo di una rete di competenze rivolte ad affrontare il tema del disagio*

L'onoterapia indica un tipo di trattamento terapeutico effettuato con l'ausilio dell'asino (dal greco "onos" = asino) e fa parte delle cosiddette "pet-therapy". Si tratta di terapie che utilizzando diversi animali quali cani, gatti, cavalli, delfini e, solo recentemente, gli asini, sono utili nella pratica riabilitativa di persone con difficoltà di tipo affettivo-relazionale (disturbi di personalità, cognitivi, relazionali, dello sviluppo, etc...).

Nel caso dell'onoterapia l'asino funge da facilitatore della comunicazione affettiva ed il contatto con l'animale è una fonte importante di stimolazioni tattili, sensoriali, percettive e soprattutto emotive, dalle quali possono trarre vantaggio persone sole, cardiopatici, ipertesi, bambini ed anziani, malati psichiatrici, tossicodipendenti, persone con problemi di ansia,



stress ed accettazione. Nel bambino si ha l'opportunità di migliorare lo sviluppo della personalità, delle attività cognitive, della mobilità e delle funzioni della mano, del linguaggio e della comunicazione e soprattutto favorire lo sviluppo dell'autostima.

L'onoterapia, o attività di mediazione con l'asino, favorisce le esperienze che danno stimoli e motivazioni, attraverso la conoscenza

dell'animale e di esercizi in serie in modo da integrare movimenti e funzioni; instaurazione di un codice di comunicazione, sviluppo della funzione della mano come organo

di competenze rivolte ad affrontare il tema del disagio diffuso, in particolare modo dei giovani, e favorire la crescita di una società "competente ed educativa", e con l'obiettivo specifico di migliorare l'efficacia e i risultati delle attuali terapie di affiancamento dalle cosiddette "dipendenze patologiche".

Negli incontri preliminari, nel mese di dicembre 2011, la dott.ssa Giuliana Labella ha illustrato, ai pazienti del Centro Diurno, in cosa consisteva occuparsi degli animali: spazzolare il pelo, pulire gli zoccoli, curare l'alimentazione, l'aiuto nelle stalle e nell'asineggio. Il gruppo di pazienti scelti per



di senso, cioè come strumento di comunicazione che fornisce l'input all'azione e alla relazione; la percezione delle parti del corpo dell'asino che promuove un gran numero di stimoli, fra cui lo sviluppo delle abilità; cavalcata e giochi di ruolo, in grado di favorire il linguaggio e l'organizzazione dei processi; la concentrazione, la percezione della propria posizione nello spazio e della postura, la responsabilità.

Il progetto, fortemente voluto ed organizzato dal Direttore del Servizio Fasce Deboli Asl Na 3 Sud dottoressa Maria Galdi, psichiatra e psicoterapeuta, ha visto il coinvolgimento di diverse realtà locali pubblico-privato sociale con l'obiettivo generale di contribuire allo sviluppo di una rete integrata

partecipare alla sperimentazione è composto anche da persone che vivono in comunità di riabilitazione per tossicodipendenti e da ragazzi ospiti di strutture tutelari.

segue a pag. 3



## Le associazioni coinvolte

L'associazione Ranch Pegàsino di Cicciano, affiliata all'Associazione Interdisciplinare COTerapie (A.I.CO.TE.onlus), diretta dalla Dott.ssa Giuliana La Bella, valente e sensibile veterinaria, che da diversi anni ha sviluppato nel comune di un tipico "ranch" provvisto di circa 13 asini; l'Associazione "Il Pioppo" Onlus di Somma Vesuviana a cui è stato affidato un servizio semiresidenziale per tossicodipendenti (Centro Diurno). Tale struttura semiresidenziale è diretta da un dirigente del Ser.T. di Somma Vesuviana, il dott. Ciro D'Ambra, con operatori del privato sociale. Le attività che svolge il Centro Diurno sono costituite da numerosi laboratori e, proprio l'accoglienza organizzativa del Centro stesso ha facilitato la realizzazione del laboratorio sperimentale di "onoterapia" con i pazienti che lo frequentano.

# Ospedali Riuniti dell'area Nolana prosegue l'intervento di ristrutturazione

*Per l'allestimento del nuovo pronto soccorso i lavori inizieranno tra qualche settimana e dureranno all'incirca un anno; in programma anche la realizzazione di nuove sale operatorie*

Strutture

4

Periodico di Informazione Interna dell'Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud ■ Numero 3/4 - Speciale Giornata della Trasparenza e dell'Integrità ■ Anno XI ■ Marzo 2012



**P**rogettato negli anni cinquanta e costruito negli anni sessanta, è stato inaugurato nel 1972, l'ospedale di Nola che serve una vasta area urbana è interessato da un profondo processo di ristrutturazione che ha l'obiettivo di consegnare agli utenti una struttura moderna, in grado di offrire servizi sanitari di ultima generazione.

ultimati i lavori relativi alle due nuove sale operatorie al primo piano dell'edificio, mentre al terzo piano è prevista la realizzazione di altre quattro camere operatorie.

Per il completamento del nuovo pronto soccorso sono stati investiti 1,2 milioni di euro, i cui lavori inizieranno tra qualche settimana e dureranno all'incirca un anno.



In particolare, uno degli interventi più significativi riguarda la rifunzionalizzazione e l'ampliamento del reparto rianimazione che al termine dell'intervento avrà la disponibilità di otto postazioni, così come tra qualche mese saranno

Il pronto soccorso rinnovato, sul piano organizzativo adatterà lo schema per triage (accesso in base al codice di gravità) così come già avviene per il pronto soccorso provvisorio.

“Abbiamo investito molto sul nuovo reparto



di emergenza urgenza non solo perché, dopo la chiusura il 13 agosto scorso del pronto soccorso dell'ospedale di Pollena Trocchia e il conseguente assorbimento dell'utenza a Nola registriamo oltre settantamila accessi all'anno – spiega il direttore sanitario del nosocomio nolano Andrea De Stefano – ma anche perché si tratta della struttura che rappresenta il biglietto da

visita dell'intero ospedale”.

Intanto, è in fase di approntamento la procedura

di gara per la ristrutturazione del reparto di medicina.



segue da pag. 3

L'onoterapia, in questo caso specifico vista come terapia occupazionale, si avvale della particolare relazione tra l'animale e la persona con disagio. Il rapporto fisico ed empatico che si stabilisce permette il riavvicinamento alla dimensione corporea ed emotiva, allentando i conflitti e ristabilendo una connessione con la sfera emotiva ed i propri vissuti interiori.

La capacità di comunicare con un altro essere vivente aiuta il paziente a deconcentrarsi da se stesso e dalla proprie problematiche, riportando l'attenzione sul “qui ed ora”, attraverso un tipo di rapporto rassicurante che supera lo stress continuo della valutazione e del giudizio. La relazione con l'asino si articola su un piano profondo, istintuale e arcaico, si fonda non sul dire ma sul sentire e percepire emotivamente. Questo sistema di comunicazione conduce ad un contesto educativo ed evolutivo in un ambiente gradevole, ricco di stimoli, a contatto con la natura, in forte contraddizione rispetto ai tipici setting terapeutici, standardizzati ed artificiali, si sviluppa in questo modo una relazione privilegiata che facilita l'apertura verso il mondo esterno ed indu-

ce a recuperare il senso del reale.

Il laboratorio di onoterapia, ha suscitato un grande entusiasmo nel gruppo di utenti ed i risultati ottenuti dopo solo due mesi sono evidenti. Il gruppo di pazienti ha sviluppato padronanza nell'accudire gli animali, aumento del senso di responsabilità, osservanza delle regole del ranch e di quelle sociali, accresciuta autostima e fiducia in se stessi. Quando i pazienti riusciranno a “lasciarsi andare” sarà risvegliata la loro affettività e sensibilità e questo sarà il motore che rimetterà in moto la gioia, il desiderio, il piacere, la voglia di fare ed essere vivi.

La dott.ssa Alessandra Maltese, Presidente dell'A.I.CO.TE. è stata molto favorevole all'iniziativa, in quanto, a sua conoscenza, unica in tutta Italia con pazienti tossicodipendenti.

I risultati di tale progetto devono essere valutati in termini di costi e di efficacia. In termini di costi il laboratorio va valutato considerando i costi effettivi (costi del personale, costo delle strutture, materiali di consumo) rispetto ai ricavi (patologia evitata, costi sociali, capitalizzazione). Le attività del labora-

torio sono state realizzate per tutti i partecipanti come attività istituzionale e quindi i costi sono stati coperti dai costi fissi già compresi nell'ambito del funzionamento delle strutture coinvolte. Ciò quindi ha permesso di ampliare le attività e i servizi offerti da ciascun ente pubblico e privato coinvolto senza alcun aumento della spesa. È, inoltre, evidente come tale progettualità, considerati gli alti costi sanitari e sociali della tossicodipendenza (cronicità, delinquenza, malattie correlate, morti per overdose, ecc) abbia un alto valore aggiunto in termini di patologia evitata. Un ulteriore valore aggiunto è rappresentato dalla capitalizzazione, cioè dalla capacità del progetto di tendere all'auto-rigenerazione e all'auto-propagazione, arricchendosi sempre più di nuovi significati e nuove modalità di intervento in un modello dinamico che rappresenta il meccanismo principale di funzionamento del sistema. Il prossimo impegno che si intende perseguire è quello di rendere sistematica e continua questa esperienza e promuovere dei corsi di formazione per i nostri educatori in modo da potenziare l'attività riabilitativa degli stessi Ser.T.



# PRIMA GIORNATA DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITÀ

regione campania  
asnapoli3sud

## L'Asl Napoli 3 Sud traccia la strada

di Maurizio D'Amora – Direttore Generale Asl Napoli 3 Sud

**L**a Prima giornata della Trasparenza e dell'Integrità promossa dall'Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud (ex D.lvo150/09) si terrà presso la sala convegni all'isola C3 del Centro Direzionale di Napoli il giorno 23 marzo 2012.

Il 23 marzo 2012, al Centro Direzionale di Napoli, la presentazione del Piano. Un risultato straordinario che pone l'Azienda all'avanguardia su un terreno delicatissimo, decisivo per il futuro della Sanità e della Pubblica Amministrazione

Nel corso della giornata sarà presentato il Piano triennale 2011/2013 della Trasparenza e dell'Integrità dell'Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud, adottato con delibera n. 58 del 31 gennaio 2012. Un risultato ottenuto grazie al confronto con la Conferenza dei Sindaci, le Organizzazioni Sindacali, le Associazioni di Tutela e Rappresentanza dei cittadini.

Un'iniziativa di straordinaria valenza dal punto di vista del messaggio istituzionale che l'organizzazione della giornata intende trasmettere al mondo della Sanità e, più in generale, alla Pubblica Amministrazione e ai cittadini nell'ottica della trasparenza, dell'integrità, del rispetto delle regole.

L'organizzazione delle Giornate della Trasparenza e dell'Integrità rappresentano una gran-



de occasione di coinvolgimento per tutti gli stakeholder nelle azioni rivolte alla promozione e alla valorizzazione di tematiche che rivestono un fondamentale interesse pubblico. Si tratta di iniziative previste dal D.lvo 150 del 2009 e dalle Linee Guida della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (delibera n. 2/2012).

La trasparenza è un livello essenziale delle prestazioni erogate dalla Pubblica Amministrazione. È l'accessibilità totale alle informazioni relative a tutti gli aspetti dell'organizzazione.

Ciò deve favorire forme diffuse di controllo da parte dei cittadini e delle autorità competenti. È uno degli strumenti più incisivi per la prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione.

È una nozione diversa da quella del diritto di accesso

agli atti amministrativi ex art. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 che istituisce, altresì, l'accesso ai documenti amministrativi attivabile solo per acquisire quei documenti necessari per azioni legali relative ad interessi individuali.

L'accessibilità totale è la possibilità, da parte dell'intera collettività, di accedere a tutte le informazioni pubbliche; l'azione che l'amministrazione pubblica deve garantire prioritariamente, favorendo, da parte dei cittadini, forme diffuse di controllo, nel rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità (art.11, comma 1, del D.lgs. 150/09). Il radicamento della trasparenza riconosce ad ogni cittadino una posizione qualificata rispetto all'operato della Pubblica Amministrazione.

Tutto ciò ha l'obiettivo di creare una rete di sostegno allo sviluppo di azioni positive volte alla prevenzione della corruzione.

### L'intervento dell'assessore Pasquale Sommese



La trasparenza è uno dei principi cardine del nostro ordinamento costituzionale. Essa consente alla collettività il controllo sulla attività amministrativa e di gestione della Pubblica Amministrazione. È la legge 241 del 1990 (legge sul procedimento) che ha dato una definizione precisa del principio di trasparenza, stabilendo che gli atti e le informazioni della pubblica amministrazione devono essere facilmente accessibili da parte dei cittadini. La conoscibilità degli atti e dei documenti amministrativi, dunque, diviene il fondamento della democrazia amministrativa degli stati moderni e, ancor di più, la trasparenza si contrappone a tutto ciò che si occultava per favorire interessi personali o di gruppo, configurandosi come esigenza di chiarezza, di comprensibilità, di non equivocità dell'amministrazione pubblica e del suo agire, anche al fine di garantire l'affidamento dei cittadini, nonché l'imparzialità, il buon andamento e la legalità dell'azione amministrativa.

In questa breve premessa è necessario precisare che la trasparenza non deve essere intesa solo come rispetto delle regole giuridiche; essa consiste anche nella comprensibilità dell'azione amministrativa da parte del cittadino comune. Com'è ovvio non tutti i soggetti coinvolti in una decisione della pubblica amministrazione hanno la stessa capacità di incidere sull'esercizio del potere, poiché influisce il diverso livello di istruzione, la capacità economica, le specifiche conoscenze tecniche etc. Proprio per questo, in molte occasioni, il legislatore è intervenuto per garantire la trasparenza attraverso modalità solo apparentemente non giuridiche quali la semplificazione del linguaggio amministrativo, emanando codici e circolari proprio in tema di utilizzo del linguaggio (si ricorda il codice di stile realizzato dal Ministero della funzione pubblica nel 1993 e nel 1997), così da consentire a ogni cittadino, di qualsiasi estrazione sociale e culturale, di comprendere i meccanismi che sono alla base di una decisione dell'amministrazione, in maniera tale da permettergli l'esercizio di quel potere di controllo che solo la collettività può esercitare.

■ segue a pag. IV

# Il Programma Triennale Trasparenza e Integrità

L'Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud adotta il Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità da aggiornare ogni anno entro il 31 gennaio, come atto consequenziale al coinvolgimento e partecipazione di tutti i portatori di interesse (stakeholders). Il programma è strutturato secondo l'art. 11 del D.lgs. 150/09 e le Linee Guida della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche, in base alla delibera n. 01/05/2010 e alla delibera n. 02/2012 ed è a cura del Responsabile della Trasparenza individuato con delibera n. 1551 del 28 dicembre 2010 nel direttore dell'Unità Operativa Complessa Relazioni con il Pubblico, diretta dalla dott.ssa Angela Improta.

## Partecipazione e coinvolgimento dei portatori di interesse

L'adozione del Piano della Trasparenza e dell'Integrità, l'adozione degli standard di qualità, la semplificazione delle procedure, l'informazione ai cittadini, il rapporto con chi ne rappresenta gli interessi, il dovere di valutazione della qualità dei servizi, il monitoraggio costante dei fattori di non qualità percepiti dai cittadini attraverso il percorso dei reclami e della metodologia della customer satisfasction oltre a quella dell'audit civico, costituiscono le azioni messe in campo dall'Asl Napoli 3 Sud in coerenza con il sistema dei valori di riferimento dell'organizzazione.

Il sistema di garanzie previsto da tutte le norme di riferimento del sistema sanitario si fonda sul ruolo attivo del cittadino, implicando un rapporto equo e costante tra l'Azienda Sanitaria e la cittadina e/o il cittadino.

Una efficace comunicazione e lo strumento vero di partecipazione attiva dei cittadini.

La comunicazione è quindi la funzione attraverso la quale l'istituzione immette nel proprio circuito di programmazione e di gestione delle attività la voce del cittadino, quale portatore di esigenze e valutatore della qualità del servizio ricevuto, informa il cittadino sui servizi che offre ed assume impegni (standard di qualità) sul miglioramento dei servizi offerti.

La comunicazione è lo strumento attraverso il quale il cittadino partecipa alla progettazione ed al controllo della Pubblica Amministrazione.

La comunicazione non è semplicemente "far sapere", ma è qualcosa di più (lat. Comunicare = rendere partecipi da communis ciò che è proprietà di tutti, della comunità) comunicare

vuol dire stabilire una relazione tra soggetti diversi.

Le azioni di comunicazione del Piano della Trasparenza saranno inserite, facendone parte integrante, nel Piano della Comunicazione Istituzionale ai sensi e per gli effetti della Legge 7 giugno 2000, n. 150 "Disciplina delle attività di informazioni e di comunicazione per le pubbliche amministrazioni".

L'art. 11, comma 2, del "D.lgs 150/09 prevede un confronto con le associazioni rappresentate nel Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli utenti. La partecipazione ed il coinvolgimento dei portatori di interesse consente di individuare profili di trasparenza che rappresentano un reale e concreto interesse per la collettività, tale rapporto e oltremodo vantaggioso in quanto contribuisce non solo a concentrare l'attenzione sui dati più rilevanti ai fini del controllo sociale, ma anche a consentire una corretta individuazione degli obiettivi strategici con una adeguata partecipazione, d'altronde già previsto dalla riforma del sistema sanitario D.lgs. 502/92 e s.m.i. e dalla D.pcm 1994 Presidente del Consiglio A. Ciampi "Principi sull'erogazione dei servizi pubblici".

L'Azienda Sanitaria Locale, costituisce il Comitato di Partecipazione unico per tutto il territorio aziendale, coinvolgendo tutte le associazioni rappresentate a livello nazionale e presenti sul territorio aziendale con azioni concrete. Il Comitato Partecipativo per le caratteristiche della composizione e per gli obiettivi assegnati dalla normativa di riferimento, svolgerà le funzioni di vigilanza su quanto previsto dal D.lgs. 150/09 per l'area della trasparenza, oltre a quelle previste dall'art.14 del D.lgs. 502192 e s.m.i.

Saranno coinvolti i seguenti portatori di interesse:

- Sindaci del territorio di competenza;
- Regione Campania;
- Provincia di Napoli;
- Componenti Collegio Sindacale Asl Napoli 3 Sud;
- Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e Componenti RSU;
- Direttori di Struttura Complessa e Coordinatori Funzioni Centrali di Coordinamento;
- Medici di famiglia e pediatri di libera scelta;
- Strutture convenzionate del territorio di competenza;
- Rete delle farmacie sul territorio;
- Ordini Professionali;
- Università del territorio;
- Associazioni presenti sul territorio secondo il censimento effettuato dai referenti delle Relazioni con il Pubblico (mappatura stakeholder);
- Senatori e Deputati eletti nel territorio di competenza;
- Procure del territorio di competenza;
- Presidenti dei Tribunali del territorio di competenza;
- Forze dell'ordine presenti sul territorio;
- Rappresentanti delle Religioni;
- Fornitori.

Con delibera n. 129 del 13 marzo 2012 è stato istituito il Comitato Partecipativo e Consultivo Asl Napoli 3 Sud. Ne fanno parte le seguenti organizzazioni: Cittadinanza Attiva; Associazione Diversamente Abili Campania; Associazione Italiana Sclerosi Laterale Amiotrofica; Forum Fruitori III Settore Ambito Sociale Na 9; Genitori per la Tutela dell'Handicap Insieme per la Vita; Associazione Italiana Diabetici; Associazione Nazionale Gli Amici del Marciapiede.

Ana

*La legge Regionale n. 16 del 28 novembre 2008 ha adottato le misure finalizzate a garantire il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa e di razionalizzazione e riqualificazione del Sistema Sanitario Campano previsti dal piano di rientro dal disavanzo di cui alla delibera della Giunta Regionale Campania n. 460 del 20 marzo 2007, la Stessa Giunta Regionale con delibera n. 504 del 20 marzo 2009 definiva gli ambiti territoriali delle Nuove Aziende Sanitarie Locali*

MARIA TRIASSI

La professoressa Maria Triassi, Presidente del Nucleo di valutazione Asl Napoli 3 Sud, nell'ambito della Prima Giornata della Trasparenza e dell'Integrità, presenta una relazione sulla sto-



# Analisi del contesto organizzativo

## I COMUNI DI COMPETENZA TERRITORIALE SONO:

### DISTRETTO SANITARIO N. 48

Mariglianella, Marigliano, San Vitaliano, Castello di Cisterna; Somma Vesuviana, Brusciano;

### DISTRETTO SANITARIO N. 49

Nola, Carbonara di Nola, Casamarciano, Liveri, San Paolo Belsito, Saviano, Scisciano, Visciano, Camposano, Cicciano, Cimitile di Nola, Comiziano, Roccarainola, Tufino;

### DISTRETTO SANITARIO N. 50

Volla, Cercola, Pollena Trocchia, Massa di Somma;

### DISTRETTO SANITARIO N. 51

Pomigliano D'Arco, Sant'Anastasia;

### DISTRETTO SANITARIO N. 52

Palma Campania, Ottaviano, San Giuseppe Vesuviano, San Gennaro Vesuviano, Poggiomarino, Striano e Terzigno;

### DISTRETTO SANITARIO N. 53

Castellammare di Stabia;

### DISTRETTO SANITARIO N. 54

San Giorgio a Cremano, San Sebastiano al Vesuvio;

### DISTRETTO SANITARIO N. 55

Ercolano;

### DISTRETTO SANITARIO N. 56

Torre Annunziata, Trecase, Boscoreale, Boscotrecase;

### DISTRETTO SANITARIO N. 57

Torre del Greco;

### DISTRETTO SANITARIO N. 58

Pompei, Gagnano, Agerola, Pimonte, Casola di Napoli, Lettere, Sant'Antonio Abate, Santa Maria la Carità;

### DISTRETTO SANITARIO N. 59

Vico Equense, Meta di Sorrento, Sant'Agello, Piano di Sorrento, Sant'Agello, Sorrento e Massalubrense.

## GLI ABITANTI RESIDENTI NEI COMUNI DI COMPETENZA SONO 1.012.000. (FONTE DATI ISTAT 2001)

L'Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud nasce per garantire i livelli essenziali di assistenza sanitaria e sociosanitaria sul territorio di competenza, utilizzando criteri di gestione ispirati a efficienza, efficacia ed economicità.

Il sistema della garanzia dei livelli essenziali di assistenza sanitaria e socio-sanitaria si ispira al sistema dei valori di riferimento ai sensi del D.pcm 1994.

## CENTRALITÀ DELLA PERSONA

Ai cittadini ed alle cittadine va garantito un sistema per produrre benessere. Per tale motivo, la persona umana, nella globalità delle sue dimensioni e dei suoi bisogni, è al centro degli interessi dell'Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud, ed è assunta a costante punto di riferimento per la programmazione, l'organizzazione, la gestione ed il controllo delle attività aziendali.

## UGUAGLIANZA ED IMPARZIALITÀ

I cittadini e le cittadine accedono alle prestazioni previste ed erogate dal Sistema Sanitario Nazionale e regionale senza discriminazioni tra le diverse classi sociali. Nessuno può essere discriminato nel suo diritto all'assistenza sanitaria e sociosanitaria per sesso, età, convinzioni etiche, religiose, politiche, sindacali, filosofiche, per razza, particolari condizioni patologiche, sociali e giuridiche.

## CONTINUITÀ

Ai cittadini ed alle cittadine deve essere sempre garantita la continuità delle cure necessarie alla riduzione dei vari problemi e/o danni alla salute, senza alcuna interruzione nello spazio e nel tempo, a tal fine si promuove l'integrazione delle attività ospedaliere con quelle territoriali, per assicurare assistenza agli acuti, ai convalescenti, ai lungodegenti, ai cronici ai disabili gravi.

## TRASPARENZA

È un livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud, ai sensi dell'art.117, comma 2 lettera m della Costituzione Italiana, inoltre chiunque ne abbia interesse, può richiedere accesso agli atti amministrativi dell'Azienda secondo il regolamento ex L. 241/1990, visibile sul portale istituzionale.

## EQUITÀ

Conforme ai principi di giustizia, in particolare nel confronto tra individui in condizioni analoghe o in condizioni diverse.

## DIRITTO DI SCELTA

I cittadini e le cittadine hanno diritto alla libera scelta su tutto il territorio nazionale delle prestazioni erogate e garantite dai livelli essenziali di assistenza sanitaria e sociosanitaria.

## PARTECIPAZIONE

L'Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud ritiene che sia di fondamentale importanza la partecipazione dei cittadini e delle loro associazioni di rappresentanza e di tutela.

## EFFICIENZA ED EFFICACIA

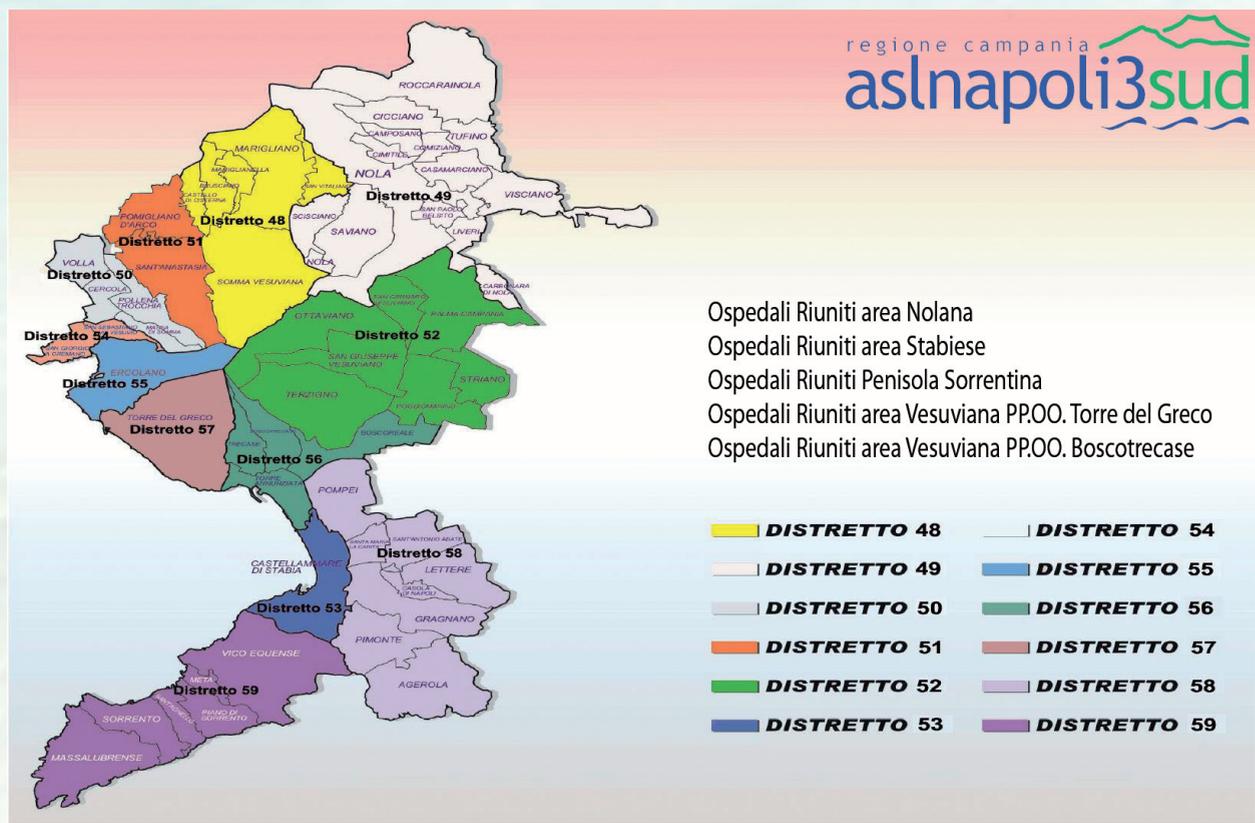
Tutto il sistema di offerta dell'Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud è finalizzato all'effettiva risoluzione dei bisogni sanitari e sociosanitari (efficacia), valutando nel contempo il rapporto appropriato con i costi (efficienza).

## METODOLOGIA

L'organizzazione aziendale utilizza i seguenti mezzi per il raggiungimento degli obiettivi assegnati a garanzia dei livelli essenziali di assistenza:

- correttezza dell'azione amministrativa;
- formazione continua;
- comunicazione;
- applicazione della metodologia continua della qualità;
- semplificazione dell'azione amministrativa;
- legalità ed integrità;
- lealtà;
- rispetto della privacy.

ria del processo di valutazione della dirigenza nella Pubblica Amministrazione seguendo i vari passaggi legislativi: D.lgs. 29/1993 - razionalizzazione dell'organizzazione della P.A.; D.lgs. 286/1999 - riordino e potenziamento dei meccanismi di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle P.P.A.A.; D.lgs. 165/2001 - T.U. sul pubblico impiego; L. 15/2009 - Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e all'efficienza e trasparenza delle P.P.A.A.; D.lgs. 150/2009 - Decreto Brunetta partendo dal D.lgs. 29 del 1993 fino alla riforma Brunetta (D.lgs. 150/2009).





In riferimento alla legalità ed alla cultura dell'integrità la trasparenza, anche per il tramite della pub-

## L'Integrità

blicazione di determinate informazioni pubbliche, risulta strumentale alla prevenzione della corruzione.

**Il legame forte tra la disciplina della trasparenza e quella della lotta alla corruzione è ricavabile innanzitutto dalla Convenzione ONU contro la Corruzione dei 31 ottobre del 2003, ratificata dall'Italia con Legge 3 agosto 2009, n. 116 e Delibera Aziendale n. 974 del 3 settembre 2010 Presa d'atto protocollo d'intesa tra il Ministro della Pubblica Amministrazione**

**e l'innovazione ed il Presidente della Regione Campania per la realizzazione di un programma d'innovazione per l'azione amministrativa.**

Molti articoli della convenzione riportano chiaramente il legame delle discipline precitate.

La trasparenza è dunque il mezzo attraverso cui prevenire, eventualmente svelare, situazioni in cui possano annidarsi forme di illecito e di conflitto di interesse. La rilevanza della pubblicazione dei dati sul sito istituzionale acquisisce

forza ed importanza maggiore proprio in riferimento a quanto precitato. La pubblicazione dei codici di comportamento dei dipendenti pubblici sul sito istituzionale (link Trasparenza - Valutazione e Merito) sottolinea lo stretto legame che esiste tra la materia della trasparenza e la materia del dovere dei cittadini a cui sono affidate funzioni pubbliche adempiendo alle stesse "con disciplina ed onore" (art. 54, comma 2 della Costituzione - "I cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle con disciplina ed onore, prestando giuramento nei casi stabiliti dalla legge").

## Responsabile Trasparenza

La Delibera della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Pubbliche Amministrazioni n. 120/010 "Programma Triennale della trasparenza" Consultazione delle Associazioni rappresentate nel Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli utenti e nomina responsabile della Trasparenza prevede che le Amministrazioni Pubbliche individuino e nominino con atto formale il Responsabile della Trasparenza.

L'Asl Na 3 Sud per la complessità dell'organizzazione, tra le più grandi aziende sanitarie d'Italia, ha individuato con delibera n. 1.551 del 28 dicembre quale responsabile Aziendale della Trasparenza il Direttore della Struttura Complessa "Relazioni con il Pubblico" dott.ssa Angela Improta, con funzioni di Trasparenza, Tutela Privacy, Pubblica Tutela, Comunicazione Istituzionale, con responsabilità riferite anche alla pubblicazione del sito istituzionale.

Il responsabile individuato è il referente non solo del procedimento di formazione,

adozione ed attuazione del Programma, ma dell'intero processo di realizzazione di tutte le iniziative volte nel loro complesso a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Tale responsabilità graverà sul responsabile trasparenza come sopra indicato, unitamente al responsabile del procedimento e/o dei procedimenti in relazione ai quali si sia verificata la violazione dell'obbligo di trasparenza.

È vietata l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti responsabili della mancata adozione e realizzazione delle azioni previste nel Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei contenuti obbligatori della sezione del sito aziendale "Trasparenza Valutazione e merito" ed inoltre mancato utilizzo della Posta Elettronica Certificata (PEC).

■ segue da pag. 1

Il rispetto del principio di trasparenza è ribadito in molteplici settori della pubblica amministrazione come ad esempio: nella legislazione urbanistica; vi è esplicito richiamo nel codice degli appalti; nel testo unico in tema di ambiente; sintomatici segnali questi di una volontà legislativa tesa a ribadire l'importanza e la rilevanza di un livello elevato di trasparenza nell'ambito della attività della P.A.

Di recente, la Regione Campania ha adottato, ai sensi dell'art. 50, comma 5, del proprio statuto, un regolamento funzionale a delineare un nuovo assetto degli uffici regionali. In tale contesto, la Regione Campania, all'art. 3, ha stabilito che i risultati individuali e organizzativi dei dirigenti e dei dipendenti dei propri uffici vanno incentivati

e valorizzati attraverso sistemi di programmazione e valutazione e misurazione delle prestazioni dei lavoratori trasparenti, rafforzando, dunque, il rispetto del principio di trasparenza cardine fondamentale del nostro ordinamento.

**ASL NAPOLI 3 SUD E PIANO TRIENNALE DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITÀ PREVISTO DAL D.LGS. 150/09**

L'iniziativa della Asl Napoli 3 Sud è certamente pionieristica. È apprezzabile in particolare che l'azienda in argomento si sia immediatamente allineata, non solo ai principi della riforma Brunetta, ma anche al regolamento degli uffici che recentemente la giunta regionale ha adottato, imponendo, in particolare, agli enti strumentali della Regione la

piena applicazione delle disposizioni normative riguardanti il complesso sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

L'iniziativa della Asl, che rafforza l'obbligatorietà di percorsi amministrativi virtuosi e trasparenti, sarà utile sia ai dipendenti dell'azienda che, finalmente, vedranno riconosciuto il proprio sforzo lavorativo attraverso strumenti idonei a premiare il merito e la professionalità, sia quale strumento funzionale alla prevenzione di fenomeni quali la corruzione, attraverso il coinvolgimento della collettività alle decisioni dell'ente, forma di garanzia del cittadino in qualità sia di destinatario delle generali attività delle pubbliche amministrazioni sia di utente dei servizi pubblici.

## Pari opportunità, benessere di chi lavora, lotta alle discriminazioni nasce il Comitato Unico di Garanzia Asl Na 3 Sud

L'Asl Na 3 Sud ha costituito, con Delibera del Direttore Generale n. 152 del 28 dicembre 2011, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. La delibera è visibile sul sito [www.asnapoli3sud.it](http://www.asnapoli3sud.it)

Il CUG, organismo introdotto dalla Legge 183/2010 (c.d. collegato lavoro), non solo assume, unificandole in una logica di continuità, tutte le funzioni precedentemente attribuite ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, ma si presenta come organismo nuovo, con compiti e funzioni molto più ampi ed in linea con l'attuale processo di razionalizzazione della Pubblica Amministrazione.

La citata legge, infatti, estende il concetto delle pari opportunità solo di genere alla più ampia garanzia del "benessere della persona

nei luoghi di lavoro" e dell'"assenza di qualunque forma di discriminazione", diretta e indiretta, dovuta anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale" (art. 21, comma 4, legge 183/2010).

La normativa rafforza il presupposto secondo cui la produttività, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa discendono da modelli di organizzazione e da un ambiente di lavoro improntati al benessere, all'uguaglianza sostanziale nelle opportunità, all'assenza di discriminazioni e di qualsiasi forma di violenza e/o prevaricazione.

A garanzia delle misure di tutela previste dal legislatore, il CUG diventa uno strumento chiave per accelerare il processo di trasformazione culturale ed organizzativa introdotto nella P.A.

Il CUG Asl Na 3 Sud è composto da 15 compo-



nenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti.

Il Comitato esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dalla normativa e dai CCNLL.

Dopo l'insediamento, primo atto del Comitato è stato l'elezione del Presidente nella persona

di Anna De Simone. Il Comitato, nell'ambito delle attività avviate, ha provveduto poi all'approvazione del proprio Regolamento e all'elezione del Vicepresidente nella persona di Francesco Ambrosio. In base al Regolamento il Comitato si è strutturato in tre Commissioni di lavoro che rappresenteranno il punto di forza della struttura: Commissione per la Parità e Pari Opportunità, coordinato da Patrizia Fabricini, Commissione di Contrasto al fenomeno del Mobbing, coordinata da Antonio Agostino Ambrosio, Commissione per il Benessere Organizzativo, coordinata da Ciro Inserra.

Con la costituzione del CUG l'Asl Na 3 Sud ha intrapreso un percorso congiunto, tra amministrazione e sindacati, che sottolinea l'importanza dell'unità di intenti per il miglioramento dell'azione amministrativa nei confronti del personale e dei cittadini.

*I componenti del CUG*

# Prevenzione del carcinoma mammario, parte lo screening mammografico

*Dopo il prolungato stop è stato istituito un tavolo tecnico e si è proceduto alla riorganizzazione del programma sul territorio aziendale*



**L**o screening mammografico sostenuto con fondi vincolati e finalizzati, dopo una lunga pausa dovuta ad una mancata assegnazione del budget progettuale, è ripartito lo scorso mese di ottobre con il coordinamento della dottoressa Anna Esposito.

È stato istituito in tavolo tecnico e si è proceduto alla riorganizzazione del programma su gran parte del territorio dell'Azienda.

Le Linee Guida nazionali e regionali prevedono che le donne

spostare l'appuntamento in un altro giorno.

Se l'esame, letto da due radiologi che devono avere parere concorde, è negativo la donna viene invitata a ripetere l'esame dopo due anni.

Se invece l'esame è dubbio la signora viene invitata ad un approfondimento diagnostico presso due centri dislocati uno presso il distretto di Nola e l'altro presso l'ospedale Maresca.

Proprio presso il nosocomio di Torre del Greco, in occasione

Se il risultato delle indagini risulta positivo la donna può scegliere di effettuare l'intervento chirurgico presso il Maresca in quanto la chi-

hanno partecipato il Direttore generale dell'Asl Napoli 3 Sud Maurizio D'Amora, l'Assessore Regionale Pasquale Sommese, il Direttore Sanitario di Presidio Nicola Vitello, la responsabile del programma di screening mammografico Anna Esposito ha l'obiettivo di dare visibilità ad un nuovo percorso di prevenzione di grande importanza quale quello del carcinoma della mammella, primo killer delle donne. Un programma che si realizza presso una struttura che necessita di essere valorizzata anche attraverso una integrazione reale tra ospedale e territorio.

Nel corso della cerimonia presso l'ospedale Maresca in occasione della festa della donna il Direttore Generale Asl Napoli 3 Sud Maurizio D'Amora ha piantato un albero



dai 50-69 anni, vengono invitate attraverso una lettera recapitata al proprio domicilio nella quale viene indicato il giorno, il luogo e l'ora dove possono effettuare la mammografia di screening. Nel caso la signora non fosse disponibile nella data stabilita è già attivo un numero telefonico al quale la stessa signora può rivolgersi per

della Giornata della donna, è stata presentata l'organizzazione che, nell'ambito del percorso di screening mammografico, risulta un centro di riferimento Aziendale per praticare l'ecografia con agospirato ecoguidato, grazie al quale, in brevissimo tempo, viene effettuata l'analisi da parte dell'anatomo patologo delle cellule prelevate.



rurgia li presente ha alta competenza e professionalità.

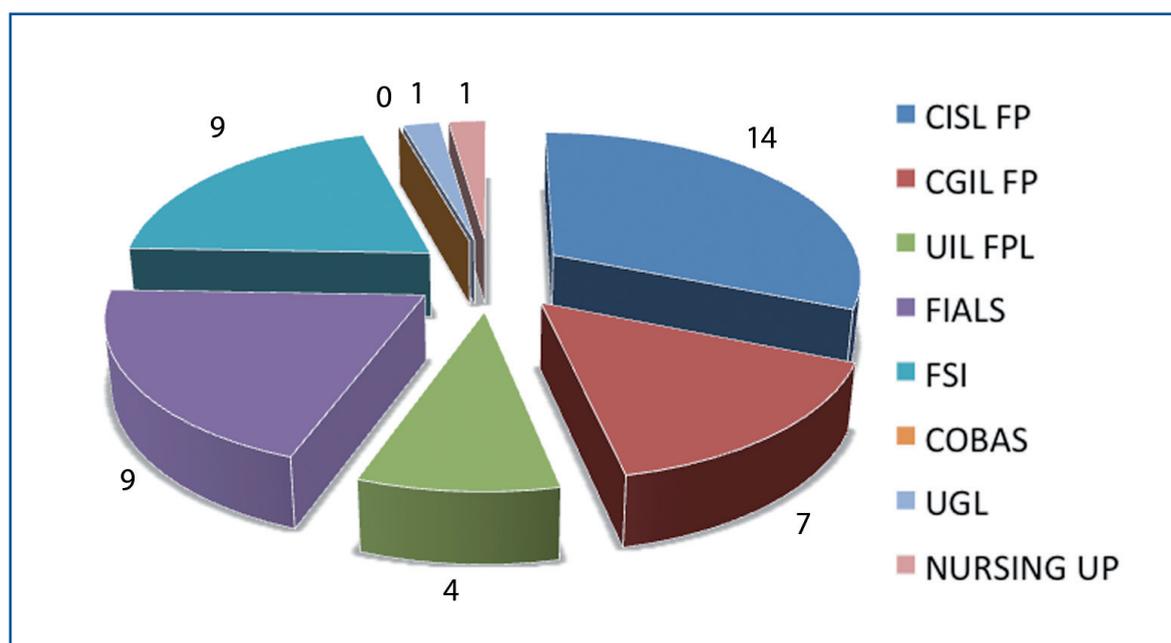
L'evento dell'8 marzo scorso cui

di mimose simbolo della giornata dedicate alle donne e, per l'occasione, anche di cura e prevenzione.



## Elezioni RSU Asl Napoli 3 Sud

ELETTORI	VOTANTI	% VOTANTI	QUORUM PER SEGGI	SCHEDE BIANCHE	SCHEDE NULLE	VOTI VALIDI	SEGGI DA ASSEGNARE
3.702	3.430	92,65	76,22	47	78	3.305	45
		Voti	% voti per lista	seggi	resti	seggi per resti	totale seggi
CISL FP		1.040	31,47	13	49,11	1	14
CGIL FP		536	16,22	7	2,44	0	7
UIL FPL		297	8,99	3	68,33	1	4
FIALS		659	19,94	8	49,22	1	9
FSI		696	20,94	9	6,00	0	9
COBAS		6	0,18	0	6,00	0	0
UGL		44	1,33	0	44,00	1	1
NURSING UP		31	0,94	0	31,00	1	1
<b>TOTALE</b>		<b>3.309</b>	<b>100,00</b>	<b>40</b>		<b>5</b>	<b>45</b>



## Reinserimento lavorativo integrato, consegnate tre borse lavoro

*Il progetto è stato promosso dal Ser.T di Castellammare di Stabia*

**P**resso la Sala della Direzione Generale Asl Napoli 3 Sud a Castellammare di Stabia (Na), si è svolta la cerimonia di consegna di tre borse-lavoro finanziate con il Progetto Reli (Reinserimento lavorativo integrato) promosso dal Ser.T di Castellammare di Stabia (direttore Dr. Bruno Aiello) aderendo al programma del Dipartimento per le Politiche Antidroga della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Un progetto rivolto a rilanciare, promuovere e diffondere un nuovo modello di recupero dalle tossicodipendenze basato su lavoro e riabilitazione con coordinamenti territoriali permanenti, creando

e diffondendo una mentalità imprenditoriale di tipo sociale.

“Un programma reso possibile – ha sottolineato il direttore generale dell’Asl Napoli 3 Sud Maurizio D’Amora – grazie all’impegno degli operatori, ma ancor più grazie alla Rete Territoriale fin qui costruita”.

Un percorso di trasformazione culturale ed organizzativa per modificare l’atteggiamento dei sistemi assistenziali, realizzando condizioni di auto-mantenimento di queste attività e delle organizzazioni che le intraprendono, creando e diffondendo una mentalità imprenditoriale di tipo sociale.

Il prossimo step sarà la creazione di un network di organizzazioni

produttive e gruppi di coordinamento territoriali capaci di offrire concrete opportunità di lavoro, anche con metodi e gestioni d’imprenditoria sociale finalizzati alla creazione di condizioni di autofinanziamento.

Numerosissime le associazioni e gli enti presenti alla cerimonia, tra cui: la Coop S. Lucia dove i ragazzi partecipanti al progetto hanno effettuato il percorso di reinserimento lavorativo, la Lega Navale, gli Ambiti sociali Napoli 13 e 14, le comunità terapeutiche Il Camino, M. Fanelli, Cert, Il Pioppo, La Tenda, i Lions, il Rotary, i medici di base, l’Ascom, l’Associazione Albergatori Campani, la Fidapa, la Caritas Diocesana.

ELETTI	VOTI
<b>LISTA N. 1 UGL</b>	
Coglia Giovanni	35
<b>LISTA N. 2 NURSING UP</b>	
Esposito Nicola	15
<b>LISTA N. 3 CISP FP</b>	
Napoli Francesco	232
Coppola Mario	157
Di Marzo Felice	127
Paciello Aniello	107
Sabatino Antonio	98
Verdone Enrico	90
Liguori Giovanni	84
Panico Alessandro	78
Ammaturo Andrea	71
Foglia Antonio	71
Abet Salvatore	64
Formicola Luigi	61
Auriemma Pasquale	58
Sorrentino Antonio	47
<b>LISTA N. 4 CGIL FP</b>	
Celotto Vincenzo	113
Buglione Sabato	97
Maddaloni Michele	92
Balzano Luigi	72
Sicignano Antonio	72
Borrelli Teresa	47
Sabatino Domenico	40
<b>LISTA N. 6 FIALS</b>	
Iovino Gennaro	175
Monachese Antonio	85
Falduti De Rosa M.	75
Donnarumma Ciro	62
Libbrone Raffaele	62
Cesarano Vincenzo	59
Cascone Arturo	55
Ascione Arturo	49
Ruggiero Giovanni	49
<b>LISTA N. 7 FSI</b>	
Cesarano Gennaro	201
Di Nocera Maurizio	134
Savino Giovanni	127
De Rosa Michele	111
Di Bella Giuseppe	93
Iapicca Domenico	87
D’Aniello Ferd.	81
Salvi Amedeo	80
Russo Pasquale	76
<b>LISTA N. 8 UIL FPL</b>	
Ferreri Vincenzo	64
Langellotto N.	50
Esposito Luigi	39
Mitascio Gennaro	33

# Servizio Materno Infantile Ospedaliero, formazione per gli operatori che seguono le coppie che adottano

*L'incontro si è svolto a gennaio presso la sede di Brusciano ed ha visto la partecipazione di 32 comuni e dei rispettivi servizi sociali*

**N**el periodo intercorso tra Ottobre e Dicembre 2011 si è svolto a Firenze un seminario di alta formazione specialistico. L'Istituto degli Innocenti di Firenze, in collaborazione con la Cai (Commissione Adozioni Internazionali) ha promosso l'evento al fine di formare gli operatori dell'equipe integrata nel percorso di valutazione e sostegno rivolto

propedeutico di una lunga serie di iniziative, dal momento che si configura opportuno, se non necessario, per un operatore dell'Equipe Integrata condividere con la rete l'esperienza di formazione promossa dall'Azienda in ottemperanza a ben note indicazioni regionali.

L'incontro si è svolto a gennaio presso la sede del Servizio Materno Infantile Asl Na 3 Sud di Bruscia-

tizzato il contenuto attraverso una interessante sequenza di video e slide. La sessione formativa è stata organizzata in collaborazione con un nutrito gruppo di specializzandi (E. Pipola, F. Tuccillo, G. Cafariello, E. Nicolencov, A. Scala), ciascuno dei quali, in qualità di relatore, ha curato un intervento in materia corredandolo con una opportuna relazione, in modo da assicurare

minario fornendo una descrizione particolareggiata dei criteri, corredata altresì da un significativo contributo di tipo esperienziale che si riferisce ovviamente alla casistica degli ultimi 4 anni (2008/2011). Tale descrizione ha reso possibile la definizione dei requisiti indispensabili alla coppia e alla famiglia per accogliere minori con bisogni particolari e speciali nel percorso adottivo; al contempo, l'esperienza di confronto per l'apprendimento partecipato, ha sollecitato un significativo dialogo tra gli attori preminenti dell'equipe, con particolare riferimento al loro bisogno di formarsi nel gruppo secondo i criteri della intervizione psico/sociale.

Le battute conclusive dell'incontro formativo sono state dedicate alla proposta di nuovi ed ulteriori percorsi integrati, volti ad ottimizzare l'esperienza dell'orientamento e della formazione verso il progetto adottivo destinato a minori con special needs. Dunque l'esperienza di confronto proseguirà nel gruppo d'intervisione tra operatori che, con frequenza periodica, sembra riproporre l'assetto circolare di un altro gruppo, quello degli utenti, impegnato nei cicli di consultazione ad orientamento psicodinamico. Ancora una volta la formazione di gruppo garantisce criteri di partecipazione attiva, promuove il lavoro sulle personali aspettative e resistenze, assicura, per operatori ed utenti, la circolarità delle relazioni e dello scambio comunicativo, in un processo straordinario di trasformazione. Alla luce di queste riflessioni l'adozione non si configura come un progetto subordinato ad aspirazioni compensatorie, volte a colmare il vuoto dell'esistenza e a lenire le pene dell'infertilità. Supportare la coppia e sostenerla nelle sue motivazioni, affinandone le competenze, significa invece promuovere, con coraggio e responsabilità, un diverso modo di intendere l'accoglienza del minore, come progetto d'amore senza condizioni, volto ad integrare e a valorizzare tutti i colori della diversità.



alle coppie che intendono completare il progetto adottivo.

Allo scopo di garantire la condivisione dei contenuti formativi acquisiti in materia di preparazione delle coppie per l'adozione di minori con special needs (bisogni speciali) il direttore del Servizio Materno Infantile Ospedaliero Asl Napoli 3 Sud Anna Esposito ha promosso, in collaborazione con il coordinatore/referente dell'Equipe Integrata adozione per gli Ambiti territoriali Na 9 - 10 - 11 - 12 (Dott.ssa Michela Di Fratta) una speciale sessione formativa alla quale tutti gli operatori dell'equipe integrata (psicologi ed assistenti sociali, in veste di coordinatori d'ambito, responsabili Uffici di Piano, Resp.li Servizi Sociali e/o Servizi Sportello Sociale), sono intervenuti per condividere informazioni e criteri di aggiornamento metodologico sul tema.

Si auspica che tale evento sia

no ed ha visto la partecipazione di 32 comuni, dei rispettivi servizi sociali, del direttore di struttura complessa per l'integrazione socio/sanitaria Dott. A. Secondulfo.

Presso il servizio, adibito da anni alla funzione di Unità Centrale Adozione confluiscono le coppie che provengono da 32 comuni (Ambiti Territoriali Na 9 - 10 - 11 - 12) allo scopo di sostenere colloqui psicologici finalizzati allo studio di coppia (all'analisi della domanda, valutazione delle motivazioni, osservazione strutturata della personalità e delle risorse di adattamento nella gestione del compito educativo) e alle sessioni formative di gruppo secondo i criteri dell'integrazione socio/sanitaria.

Gli interventi in materia di Special Needs Adoption (Sna) sono stati curati dalla Dott.ssa Di Fratta che, avvalendosi del materiale informativo fornito dall'Istituto degli Innocenti (Fi), ne ha sistema-

la platea di professionisti, accolti in uno spazio a disposizione circolare, la disquisizione teorica e la disanima dei dati statistici più significativi, tuttora disponibili sul sito ufficiale della Cai.

Il termine minori con bisogni speciali si riferisce a bambini adottati non solo nel percorso internazionale, ma che possiamo descrivere come latori di peculiari esigenze evolutive: l'età cronologica corrisponde oppure supera i 6 anni; si tratta di adottandi che presentano problematiche di salute non sempre reversibili, sono altresì componenti di ampie fratrie (dai 3 ai 4 fratelli spesso proposti per soluzioni adottive di tipo congiunto/parallelo) il cui comportamento si caratterizza in termini di disturbo dell'attaccamento e/o delle relazioni affettive, perché reduci da esperienze di abuso e maltrattamento.

I relatori hanno introdotto ed elaborato il tema centrale del se-



# PRIMA GIORNATA DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITÀ

AZIENDA SANITARIA LOCALE NAPOLI 3 SUD

WWW.ASLNAPOLI3SUD.IT

## La Trasparenza è

un livello essenziale delle prestazioni erogate dalla Pubblica Amministrazione; l'accessibilità totale alle informazioni relative a tutti gli aspetti dell'organizzazione; lo strumento per favorire forme diffuse di controllo da parte dei cittadini e delle autorità competenti; uno degli strumenti più incisivi per la prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione. L'Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud presenta il primo piano triennale della Trasparenza e dell'Integrità previsto dal Dlgs 150/09.

Sono stati invitati tutti i portatori di interesse dell'azienda. L'iniziativa si svolge con il sostegno della Presidenza della Giunta Regionale. Tutto ciò ha l'obiettivo di creare una rete per lo sviluppo di azioni positive volte alla prevenzione della corruzione.

## Dr. Maurizio D'Amora

Direttore Generale ASL Napoli 3 Sud  
*Presentazione Piano della Trasparenza e dell'Integrità  
Asl Napoli 3 Sud*

*intervengono*

## On. Stefano Caldoro

Presidente della Giunta Regionale della Campania

## On. Pasquale Sommese

Assessore Gestione e Formazione del Personale  
della Regione Campania

## Dr. Luigi Merolla

Questore di Napoli

## Prof.ssa Maria Triassi

Presidente Nucleo di Valutazione ASL Napoli 3 Sud

**23 MARZO 2012 - ore 10,00**  
isola C3 Centro Direzionale - Napoli

*Il piano della Trasparenza e dell'Integrità è visibile sul sito [www.napoli3sud.it/link/Trasparenza Valutazione e Merito](http://www.napoli3sud.it/link/Trasparenza%20Valutazione%20e%20Merito).*

### Organizzazione

Unità Operativa Complessa Relazioni con il Pubblico - Direttore Dott.ssa Angela Improta  
Tel. 081 8729029 /031 - fax 081 8729032  
[relazionipubbliche@asnapoli3sud.it](mailto:relazionipubbliche@asnapoli3sud.it) - [relazionipubbliche@pec.asnapoli3sud.it](mailto:relazionipubbliche@pec.asnapoli3sud.it)

Coordinatore Ufficio Stampa  
Dr. Massimo Tito  
[ufficiostampa@asnapoli3sud.it](mailto:ufficiostampa@asnapoli3sud.it)  
Tel. 081 8729824