

I cinque punti del Manifesto progettuale per l'integrità in sanità

I. Un approccio culturale per l'integrità in sanità

Ci siamo chiesti se convenisse *focalizzarci sulle iniziative volte a reprimere la corruzione o piuttosto su una più capillare promozione e la valorizzazione dell'integrità.*

Prima di essere un contenitore di servizi, il sistema di tutela della salute è una potente rete di relazioni, di professionisti, di persone, di imprese, di associazioni, di istituzioni, di regole, di convenzioni, di energie, di capacità. Una rete il cui funzionamento dipende dalla capacità di tutti i soggetti che la costituiscono a partecipare e operare con equilibrio e trasparenza, conciliando, tramite le regole del settore pubblico, il sistema di valori di ciascuno con le miriade di interessi coinvolti.

In questo contesto l'integrità è un valore da preservare, promuovere e condividere, senza lasciarsi guidare da spirito inquisitorio ma assicurando le Aziende sull'aiuto che possono ricevere nel contrastare situazioni di illegalità.

L'oggetto dell'intervento deve così essere la diffusione e la condivisione di una cultura della legalità che, ad ogni livello amministrativo, organizzativo e operativo, valorizzi gli sforzi quotidiani delle persone impegnate nell'assicurare un bene comune prezioso come la salute.

II. La rete per l'integrità

La domanda che ci siamo posti sulla preferenza tra il *promuovere la cultura con approccio aziendale "verticale" o con approccio inter-aziendale "orizzontale"*, era nata dalla considerazione che il cuore della legge 190/12 sta nella predisposizione in ogni ente pubblico di conformarsi alle indicazioni del Piano nazionale anticorruzione nel redigere i **Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione**, oltre che nell'introduzione della figura del responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC).

Il tema è come trasformare l'adempimento della legge da un puro esercizio burocratico, a vera occasione di cambiamento, allargando al livello regionale la discussione sui temi oggetto di programmazione aziendale tra tutte le figure professionali che ne siano referenti.

Ci proponiamo così di supportare la costruzione di una rete in cui lavorare non solo insieme ai **Responsabili della prevenzione dalla corruzione (RPC)** delle Aziende sanitarie toscane, ma anche con i Responsabili aziendali per la qualità e i colleghi della sicurezza del paziente. La rete può diventare il luogo in cui adottare strategie condivise per l'individuazione e la **circoscrizione delle aree e dei processi a rischio corruzione**, e costruire strumenti appropriati per la **prevenzione e il monitoraggio** della corruzione secondo le indicazioni dell'ambito del Piano nazionale anticorruzione.

III. Dai focus group tematici al blog dei referenti per l'integrità

L'allegato 5 del PNA costituisce lo strumento principale attraverso il quale le Aziende sanitarie possono mappare e valutare il rischio dei singoli processi in atto in modo da organizzare le iniziative di prevenzione e contrasto della corruzione.

A partire da questi criteri, ci siamo chiesti se non ci fosse il rischio che la mappatura e valutazione dei processi non rischiasse di limitarsi ad un'*analisi procedurale e burocratica e se non fosse il caso di creare le occasioni (e gli strumenti) per una discussione più estesa, partecipata ed esperta sulla prevenzione delle criticità.*

L'individuazione e la definizione delle "aree critiche", tuttavia, può essere tanto facilitata quanto approfondita nel momento in cui si mettono in rete le specifiche competenze ed esperienze di coloro che in ogni singola Azienda sono coinvolti nel prevenire la corruzione.

Le discussioni su specifici temi, organizzate attraverso la tecnica del focus group possono far emergere nuove e più ricche chiavi di lettura dei fenomeni, proporre modalità condivise per risolvere particolari problemi o per costruire nuovi strumenti di monitoraggio.

I requisiti normativi e i temi pratici della creazione di un sistema di gestione della prevenzione alla corruzione, oggetto di discussione, possono essere "trasferiti" all'interno di un blog dove interazione tra i referenti possa proseguire anche al di là delle occasioni di incontro.

Il luogo virtuale che ci proponiamo di attivare e gestire faciliterà quindi gli approfondimenti, lo scambio di indicazioni, pareri, suggerimenti, ma anche di documenti e notizie utili per l'attività.

IV. La watchtower dell'integrità e il set di indicatori

Una volta che la rete è strutturata e dotata degli strumenti che permettano un'efficace circolazione delle informazioni, *la rendicontazione del dato amministrativo e contabile può essere affiancata da un "pacchetto di misure" più ampio, adottato in modo omogeneo tra le Aziende toscane, nel quale indicatori comuni rilevino e confrontino non solo l'andamento dei processi interni, ma anche il "valore" in termini di salute prodotto dagli stessi servizi secondo gli specifici profili socio demografici dell'utenza.*

Abbiamo chiamato tali batterie di indicatori con il termine di *watchtower*, in riferimento a vere e proprie torri di avvistamento, localizzate in ogni Azienda ma in rete a livello regionale, che producano rapporti periodici, confrontabili, utili ad individuare le anomalie nelle aree oggetto di osservazione.

I fenomeni rilevanti possono essere osservati nel tempo, registrando dati che si possano confrontare sia nel tempo, tracciando i processi all'interno della stessa Azienda, sia nello spazio, confrontando i dati rilevati dalle diverse Aziende nell'ambito di omogenee aree di osservazione.

Tale azione di monitoraggio supporta i referenti per l'integrità nell'identificare le eventuali anomalie locali con maggior evidenza rispetto al caso della rilevazione e interpretazione in ogni singola Azienda del dato contabile, amministrativo o sanitario, senza ulteriori riferimenti esterni.

V. La cultura della misurazione, del monitoraggio e dell'interpretazione

La condivisione degli “approcci misurativi” al tema dell'integrità, delle modalità di costruzione e utilizzo delle tecniche di monitoraggio e dell'interpretazione delle informazioni richiede tuttavia una ulteriore formazione rispetto ai moduli suggeriti dalla normativa, facilitando l'adozione di un nuovo vocabolario per analisi di tipo statistico e sociale. Ecco perché è necessario *affiancare alla formazione sui requisiti normativi, un'infarinatura di base sui metodi e gli strumenti per misurare l'accessibilità, la qualità e l'equità dei servizi socio-sanitari.*

Lo sviluppo di un nuovo, più completo e appropriato linguaggio comune sarà quindi il risultato finale di un percorso che punta alla promozione dell'integrità attraverso lo sviluppo di più ampie competenze e relazioni tra i gestori della sanità pubblica. Anche a partire da questo nuovo linguaggio contiamo che la cultura della legalità si faccia tanto pervasiva da rendere inaffrontabile per chiunque tanto l'opportunità, quanto il costo morale della corruzione.