



Deliberazione n. 69 del 30.01.2019

Oggetto: - Adozione Piano Triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza 2019 - 2021 - legge n. 190 del 06/11/2012 e P.N.A.

| | |
|---|---|
| <p>DIREZIONE GENERALE</p> <p>Il Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>Il Responsabile dell'Ufficio atti deliberativi e Collegio Sindacale</p> | <p>Area Gestione Economico - Finanziaria</p> <p>Autorizzazione spesa n.</p> <p>Del</p> <p>Conto di costo _____</p> <p>NULLA OSTA in quanto conforme alle norme di contabilità</p> <p>Il Responsabile dell'Area Gestione Economico - Finanziaria</p> |
|---|---|

Ai sensi della Legge 15/68 e della Legge 241/90, recepita in Sicilia con la L.R. 10/91, il sottoscritto attesta la regolarità della procedura seguita e la legalità del presente atto, nonché l'esistenza della documentazione citata e la sua rispondenza ai contenuti esposti.

Il Responsabile dell'Unità proponente:

Il Commissario Straordinario nominato con D.A. N.2502 del 18.12.2018

Dott. Carlo Picco

Con l'intervento, per il parere prescritto dall'art. 3 del D. L.vo N. 502/92, così come modificato dal
D.L.vo N.517/93 e dal D. L.vo 229/99

del Direttore Amministrativo Dott. **Fabrizio Di Bella**

e del Direttore Sanitario Dott. **Maurizio Montalbano**

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante

Sig.ra Grazia Scalici



Delibera n. 69 del 30.01.2019

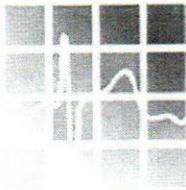
IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

- VISTA** La delibera n. 467 del 22.05.2017 di nomina del Responsabile Unico della prevenzione della corruzione e della trasparenza R.P.C.T.;
- VISTA** La delibera n. 1225 del 26.11.2018 di modifica ed integrazione della delibera n. 467/2017 del gruppo di lavoro dell'Ufficio del R.P.C.T., in particolare nella parte in cui si disciplina la nomina dei componenti che coadiuvano la dott.ssa Lorenzini nell'esercizio delle sue funzioni;
- VISTA** La delibera n.51 del 31.01.2018 di adozione del piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza 2018- 2020;
- CONSIDERATO** Che, ai sensi del comma 7 dell'art. 1 della legge 190 del 06.11.2012, l'Organo di indirizzo politico, su proposta del responsabile individuato, entro il 31 gennaio di ogni anno adotta il piano triennale di prevenzione della corruzione, curandone la trasmissione al Dipartimento della funzione pubblica;
- VISTA** La nota prot. n. 1146 del 25/01/2019, con la quale il responsabile della Prevenzione della corruzione pro-tempore, ha riproposto il piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2019-2021;

Per i motivi in premessa citati che qui si intendono ripetuti e trascritti

DELIBERA

- Di approvare il piano triennale della prevenzione della corruzione 2019-2021 - legge n. 190 del 06/11/2012 e P.N.A., proposto dal Responsabile della Prevenzione della Prevenzione Corruzione e Trasparenza individuato ai sensi del comma 7 dell'art. 1 della legge 190 del 06.11.2012.
- Di trasmettere copia del piano triennale della prevenzione della corruzione 2019-2021 - Legge n. 190 del 06/11/2012 e P.N.A., al Dipartimento della funzione pubblica.



**Azienda Ospedaliera Universitaria
Policlinico Paolo Giaccone**





**Azienda Ospedaliera Universitaria
Policlinico Paolo Giaccone**



Il Direttore Amministrativo
Dott. Fabrizio Di Bella

Il Direttore Sanitario
Dott. Maurizio Montalbano

Il Commissario Straordinario
Dott. Carlo Picco

Segretario Verbalizzante
Gabrielle Douzell

| ESTREMI ESECUTIVA' | PUBBLICAZIONE |
|---|--|
| <p><input type="checkbox"/> Delibera non soggetta al controllo ai sensi dell'art.8 della L.412 del 1991 è divenuta ESECUTIVA decorso il termine di cui alla L.R. n. 30/93 art.53 comma 6.</p> <p>Ufficio Atti Deliberativi Il Responsabile</p> | <p>Il sottoscritto dichiara che la presente deliberazione, copia conforme all'originale, è stata pubblicata all'Albo dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico, ai sensi e per gli effetti della L.R. n. 30/93 art.53 comma 2, a decorrere dal <u>30.01.2019</u> e fino al <u>13.02.2019</u></p> <p>Ufficio Atti Deliberativi </p> |
| <p><input type="checkbox"/> Delibera non soggetta al controllo ai sensi dell'art.8 della L.412 del 1991 è divenuta IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA decorso il termine di cui alla L.R. n. 30/93 art.53 comma 7.</p> | <p>La presente Delibera è stata registrata nell'apposito registro del Collegio Sindacale</p> <p>Ufficio Atti Deliberativi </p> |
| <p><input checked="" type="checkbox"/> Delibera non soggetta al controllo ai sensi dell'art.28 comma 6 legge regionale 26 marzo 2002 n.2 è dichiarata IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA ai sensi della L.R. n. 30/93 art.53 comma 7.</p> | |

La presente deliberazione è composta da n. _____ pagine

NOTE:



CS
DA
DSA

Prot. n. 80

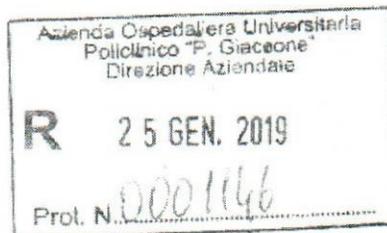
Palermo, li 24/01/2019

Nota trasmessa a mezzo posta elettronica

Al Commissario Straordinario
Dott. Carlo Picco

Al Direttore Amministrativo
Dott. Fabrizio Di Bella

Al Direttore Sanitario
Dott. Maurizio Montalbano



Azienda Ospedaliera Universitaria
Policlinico "Paolo Giaccone" di Palermo

Oggetto: Trasmissione Proposta P.T.P.C.T. 2019-2021.

In allegato la proposta del P.T.P.C.T. 2019-2021 finalizzata all'adozione dello stesso. Tale piano tiene conto del P.N.A. 2018 e dei piani adottati dall' Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico "Paolo Giaccone" negli anni precedenti, ma anche delle specifiche situazioni di contesto interno ed esterno nelle quali l'Amministrazione si trova ad operare, si è anche tenuto conto di quanto verificato e controllato.

Si è dato ampio respiro alla formazione ed al coinvolgimento non solo dei referenti ma anche dei vari portatori di interesse e si è valutata positivamente l'attività svolta nei confronti degli adempimenti dettati dalla trasparenza, che è il naturale supporto a tutto ciò che è di pertinenza alla prevenzione alla corruzione.

Si auspica che la Direzione si adoperi al fine di fornire il giusto e dovuto supporto al R.P.C.T..

La stesura del P.T.P.C.T. 2019-2021 è stata resa possibile nei tempi dovuti grazie alla collaborazione dei componenti il gruppo di supporto (delibera n.1225 del 26 novembre 2018) che coadiuva il R.P.C.T. nell'esercizio delle sue funzioni e responsabilità, ed espressamente la Dott.^{ssa} Lucia Crosta, il dott. Federico La Cavera, il Sig. Maurizio Urbano afferenti al S.I.A. e la Sig.^{ra} Anna Maria Realmuto afferente all'ufficio del RPCT.

Cordiali saluti.

Il Responsabile della Prevenzione
della Corruzione e Trasparenza
Dott.^{ssa} Maria Cristina Lorenzini



Azienda Ospedaliera Universitaria
"Policlinico Paolo Giaccone"
di Palermo



**Piano Triennale di Prevenzione della
Corruzione e Trasparenza 2019-2021**



Summary

| | |
|--|----|
| Premessa | 3 |
| Piano e soggetti coinvolti | 5 |
| Oggetto del Piano. | 5 |
| I principali eventi rischiosi rilevati sono riconducibili ai seguenti punti: | 7 |
| Contesto interno | 7 |
| Gli organi di governo dell'A.O.U.P. "Paolo Giaccone"..... | 7 |
| Soggetti obbligati alla lotta alla corruzione a livello aziendale. | 7 |
| Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza. | 8 |
| I referenti..... | 9 |
| Direttori di dipartimento, responsabile delle strutture complesse, semplici e dipartimentali. | 10 |
| Il personale dipendente | 11 |
| Relazione tra il Responsabile della Prevenzione della corruzione ed altri organi e figure. | 11 |
| Misure Di Prevenzione Del Rischio Di Corruzione | 12 |
| Conflitto di interesse | 12 |
| contratti pubblici..... | 15 |
| Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro | 15 |
| Whistleblower e tutela del dipendente che segnala illeciti..... | 15 |
| Inconferibilità e incompatibilità..... | 16 |
| Rotazione negli incarichi a rischio di corruzione. | 16 |
| Svolgimento di incarichi extra istituzionali..... | 17 |
| Monitoraggio dei tempi procedurali. | 17 |
| Segnalazioni e Controlli disciplinari ed ispettivi. | 17 |
| Trasparenza | 18 |
| La gestione del rischio..... | 18 |
| La Misura Della Trasparenza..... | 19 |
| Trasparenza delle attività..... | 19 |
| Facilità di accesso al sito istituzionale..... | 19 |
| Accesso civico generalizzato..... | 19 |
| Performance | 20 |
| Collegamento con il piano delle performance..... | 20 |
| Formazione e coordinamento con il piano di formazione aziendale..... | 20 |
| Conclusioni | 22 |
| FONTI NORMATIVE | 23 |



Azienda Ospedaliera Universitaria
"Policlinico Paolo Giaccone"
di Palermo





Premessa

La stesura del piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2019-2021 nasce non solo dagli obblighi di legge (Legge 6 novembre 2012, n.190, DLgs14 marzo 2013, n.33 obblighi di pubblicità e trasparenza), da tutte le successive modifiche e aggiornamenti e dalle linee guida emanate dall'ANAC, non è un mero adempimento burocratico, ma vuole e deve essere protagonista del sistema finalizzato ad acquisire dati ed elementi utili a delineare, analizzare e valutare i rischi, individuare le misure di prevenzione più adeguate, diffondere l'etica della legalità e delle buone pratiche, tutto ciò per prevenire ogni forma di illegalità.

E' chiaro che ciò deve essere perseguito tenendo ben presente la singola organizzazione, con le sue peculiarità e calata nel proprio contesto interno, esterno e nel momento storico che si attraversa, non per nulla il Responsabile della PCT deve preferibilmente essere una persona ben individuata all'interno dell'Azienda e che nutra un forte spirito di appartenenza.

Nel PTPCT verranno esposte le modifiche, gli scostamenti, gli aggiornamenti e le azioni non evase o portate a termine, pertanto il presente piano si pone in continuità con quello adottato nel triennio 2018-2020 e ne costituisce aggiornamento.

Sembra opportuno ricordare che la Commissione per lo studio e l'elaborazione di proposte in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, istituita il 23 dicembre 2011 dal Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione col doppio mandato di formulare emendamenti al disegno di legge in materia di corruzione e di predisporre un rapporto in materia, diretto ad identificare politiche, modalità e misure di prevenzione della corruzione del settore pubblico, in detta analisi ha ricondotto le motivazioni che possono indurre alla corruzione ai seguenti due ordini di ragioni:

- economiche, derivanti dal bilanciamento tra l'utilità che si ritiene di poter ottenere, la probabilità che il proprio comportamento sia scoperto e la severità delle sanzioni previste;
- socioculturali: la corruzione è tanto meno diffusa quanto maggiore è la forza delle convinzioni personali e di cerchie sociali che riconoscono come un valore il rispetto della legge.

Infatti, dove è più elevato il senso civico e il senso di appartenenza i fenomeni corruttivi non trovano terreno fertile per annidarsi.

La corruzione, e più in generale il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ha un costo per la collettività, non solo diretto (come, ad



esempio, nel caso di pagamenti illeciti), ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi o sanitari, al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, alla sfiducia del cittadino nei confronti delle istituzioni, arrivando a minare i valori fondamentali sanciti dalla Costituzione: uguaglianza, trasparenza dei processi decisionali, pari opportunità dei cittadini.

Sulla base di tali presupposti, la legge n. 190 del 2012 ed il discendente Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) hanno introdotto un nuovo concetto di corruzione, inteso in senso lato, comprensivo altresì di quelle ipotesi in cui, nell'esercizio dell'attività di competenza, si riscontrano l'abuso da parte di un soggetto del potere affidatogli al fine di ottenere vantaggi privati.

Comprende quindi anche tutte quelle situazioni in cui, pur non verificandosi una situazione penalmente perseguibile, si realizzi una distorsione dell'azione amministrativa dovuta all'uso a fini privati delle funzioni attribuite, in dispregio ai principi di trasparenza e di imparzialità cui l'azione pubblica deve costantemente ispirarsi.

Il fenomeno corruttivo compromette il buon andamento e l'imparzialità dell'azione della Pubblica amministrazione. Esso, infatti, nel momento in cui dà rilievo agli interessi privati estranei alla pubblica amministrazione medesima, tende a inquinare e distorcere il corretto esercizio delle pubbliche funzioni, comportando un vero e proprio esercizio disfunzionale dei poteri.



Piano e soggetti coinvolti

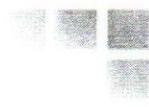
Oggetto del Piano.

Il presente Piano triennale, redatto ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii., individua le misure finalizzate a prevenire e reprimere il fenomeno della corruzione e dell'illegalità nell'ambito delle attività istituzionali dell'A.O.U.P. "Paolo Giaccone". Il documento si inserisce nell'ambito della riorganizzazione che l'Azienda ha intrapreso al fine di garantire una gestione efficace ed efficiente delle risorse pubbliche, assicurando alla collettività un servizio sanitario di qualità. In particolare, delineare lo scenario normativo-istituzionale, con il quale l'Azienda deve confrontarsi, affrontando un profondo rinnovamento derivante dalla recente normativa finalizzata a contrastare i fenomeni corruttivi, nonché a rafforzare il sistema dei controlli interni.

Il presente Piano predisposto secondo la normativa vigente ed in conformità al PNA prevede:

- a) la mappatura delle attività aziendali nelle quali è più presente un rischio di corruzione;
- b) la formazione e l'attuazione del controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione;
- c) gli obblighi di comunicazione nei confronti del RPCT deputato a vigilare sull'applicazione ed efficacia del piano;
- d) la vigilanza sul rispetto dei termini, previsti dalla normativa e relativi regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) il controllo dei rapporti tra l'Azienda e i soggetti che stipulano contratti di servizio e/o fornitura e di coloro che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra gli attori.

Nel PNA si rileva la sollecitazione alle Pubbliche Amministrazioni di evidenziare nei propri Piani le condizioni riguardanti il contesto interno e territoriale, con particolare riferimento ad eventi di illegalità nell'ambito del pubblico interesse. Tale inquadramento contestuale e finalizzato a svolgere un'attività per la quale è possibile far emergere le notizie e i dati necessari all'individuazione dei fattori di rischio corruttivo che possono coinvolgere l'Azienda, eventualmente collegate alle Strutture territoriali, alle dinamiche sociali, economiche e culturali, nonché alle caratteristiche organizzative interne aziendali ad eventuali segnalazioni da parte di tutti gli stakeholder aziendali quali utenti, sindacati, fornitori, Enti e Istituzioni, associazioni, professionisti.



La corruzione è diventata ormai il *modus operandi* imperante nei rapporti con la pubblica amministrazione, tanto che i dati diffusi dall'Ufficio statistica della Regione, dimostrano come i fenomeni corruttivi sono in aumento in tutt'Italia, in Sicilia si supera la media nazionale in particolare nel settore della Sanità. L'attenzione sul fronte delle indagini attivate dalla magistratura porta ad individuare settori che possono essere sinteticamente riepilogati al fine di evidenziare quali possono essere i rischi connessi alle attività dell'Azienda e quindi devono essere considerati nella iter di individuazione dei processi e della loro graduazione di rischiosità:

- frodi in commercio, in ordine alla vendita di prodotti contraffatti;
- falsi ricoveri;
- preparazione e somministrazione di farmaci imperfetti, non muniti di risultati di studio preclinici e clinici a dimostrazione dell'efficacia sull'uomo, nonché in assenza delle necessarie autorizzazioni degli Enti regolatori nazionali;
- gestione delle liste d'attesa e prestazioni specialistiche, con elusione delle liste d'attesa stesse, nonché del previsto pagamento del ticket sanitario;
- traffico illecito di rifiuti speciali e pericolosi;
- commercio illegale di sostanze dopanti o anabolizzanti;
- prescrizioni inappropriate.

In relazione agli aspetti di criminalità che possono avere attinenza con il contesto di cui al presente Piano, anche la consultazione di documenti e rendiconti più strettamente collegati alla realtà locale mette in evidenza che alcuni fenomeni sono presenti anche nel nostro tessuto sociale. Il mercato occupazionale si presenta quasi drammatico e per quanto riguarda le infrastrutture sociali la Sicilia occidentale, che è il bacino di utenza dell'A.O.U.P. "Paolo Giaccone" presenta un ritardo piuttosto consistente in ambito nazionale.

L'interazione dell'Azienda con molteplici soggetti, sia interni che esterni, aventi interessi specifici differenti consentono, assumendo una posizione garantista, di poter considerare come "alto" il rischio corruttivo in particolar modo per i seguenti attori:

- RUP;
- Operatori economici;
- Personale medico in ALPI
- Imprese esecutrici di lavori pubblici;
- Consulenti e collaboratori;
- Componenti Commissioni bandi di gara e concorsi;
- Aziende farmaceutiche e Sponsor.



I principali eventi rischiosi rilevati sono riconducibili ai seguenti punti:

- alterazione dei tempi di attesa
- alterazione ed utilizzo improprio delle informazioni e documentazione
- conflitto di interessi
- pilotaggio di procedure per favoritismi
- violazione del segreto d'ufficio
- attività inerenti il decesso in ambito ospedaliero

L'analisi del contesto interno ha consentito di rilevare una generalizzata attuazione delle misure di prevenzione riportate nel Piano ed in particolare, per quanto riguarda le misure di carattere specifico, stante la parziale attuazione, si prevede per l'anno 2019, l'individuazione di specifiche misure ulteriori di mitigazione del rischio corruttivo, attraverso il coinvolgimento di tutti i Referenti del RPCT.

Il presente Piano è suscettibile di modificazioni e implementazioni su proposta del Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione e trasparenza, nel caso di nuove normative o di modifiche organizzative dell'Azienda.

Contesto interno

Gli organi di governo dell'A.O.U.P. "Paolo Giaccone"

- Direttore generale
- Collegio Sindacale
- Organo di Indirizzo
- Collegio di Direzione

Soggetti obbligati alla lotta alla corruzione a livello aziendale.

A livello aziendale, i soggetti che agiscono sulle misure l'attuazione della legge in materia di contrasto alla corruzione, sono i seguenti:

- il Direttore Generale, il Direttore Sanitario e il Direttore Amministrativo;
- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- i Direttori di Dipartimento, i Responsabili delle Strutture Complesse e Semplici;
- i Dipendenti;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (O. I. V.);
- i membri delle commissioni;
- i soggetti esterni che intrattengono rapporti con l'Azienda a qualsiasi titolo.



Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è la Dottoressa Maria Cristina Lorenzini (giusta Delibera aziendale N. 467 del 22/05/2017), Dirigente Tecnico ed in atto responsabile del Sistema Informatico Aziendale.

Il RPCT esercita i seguenti compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano, ex art. 1, comma 7 della Legge n. 190/2012, ed assume, in caso di inadempienza, le relative responsabilità. In particolare provvede a:

- a) definire il Piano triennale di prevenzione della corruzione, contenente una specifica sezione dedicata alla diffusione di dati, informazioni e documenti aziendali, oltre ai successivi aggiornamenti annuali, da sottoporre alla Direzione Aziendale;
- b) diffondere il presente Piano a tutto il personale dipendente attraverso il sito aziendale;
- c) vigilare sull'attuazione, osservanza e funzionamento del Piano, in particolare:
 - verificando l'efficace attuazione dello stesso, proponendo modifiche, ove vengano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Azienda;
 - verificando, d'intesa con la Direzione Strategica, l'eventuale rotazione del personale con funzioni di responsabilità operativa negli Uffici, in cui è più elevato il rischio di corruzione;
 - definendo, in collaborazione con il Dirigente della Formazione, corsi di formazione per il personale particolarmente esposto a rischio di corruzione;
- d) esercitare compiti di vigilanza, monitoraggio e controllo, affinché siano rispettate le disposizioni del D.Lgs. n.39/2013, sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi.

Nel caso in cui il RPCT riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità penale, deve presentare tempestiva denuncia all'Autorità competente, dandone informazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione. Ove riscontri dei fatti che rappresentino responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti. Nel caso, invece, riscontri dei fatti che possano presentare una rilevanza disciplinare deve comunicare al Dirigente della Struttura di appartenenza del dipendente, nonché all'Ufficio dei Procedimenti Disciplinari, affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare.

In caso di inadempimento delle sue attribuzioni, in caso di mancata predisposizione del Piano ed in caso di mancata adozione delle misure per la formazione dei dipendenti, il RPCT



incombe nelle responsabilità amministrative e/o disciplinari previste dalla legge. In sede di delibera di approvazione del Piano, per ciascun settore in cui si articola l'organizzazione dell'Azienda, sono automaticamente individuati, per gli adempimenti anticorruzione, secondo le rispettive competenze, i responsabili delle aree, strutture e uffici cui sono preposti. I Referenti curano la tempestiva comunicazione delle informazioni nei confronti del Responsabile, secondo quanto stabilito nel Piano.

I Referenti

Al fine di consentire l'effettiva attuazione del presente Piano, e data la complessa ed articolata organizzazione dell'ambito in cui tale documento va ad operare, il Responsabile è coadiuvato da Referenti (responsabili di struttura o dagli stessi nominati) per la prevenzione della corruzione.

I nominativi dei Referenti sono riportati nell' ALL.1

Ogni Referente, in base alla propria area di competenza, dovrà:

- presentare al Responsabile, entro il 15 novembre di ogni anno, una relazione riportante le risultanze dell'attività di verifica dell'efficacia delle misure già poste in essere per prevenire i fenomeni corruttivi nonché le proposte di eventuali nuove misure da adottare in particolare;
- indicare al Responsabile i dipendenti operanti nei settori maggiormente a rischio da avviare a specifici percorsi formativi;
- riferire su eventuali casi di *whistleblowing*;
- evidenziare l'attività svolta relativamente alle modalità e contenuti delle verifiche effettuate sulla corretta attuazione delle misure previste dal Piano;
- rappresentare ogni altro evento o modifica organizzativa che comporti variazioni alla valutazione del rischio;
- segnalare al Responsabile i casi di fenomeni corruttivi emersi e la relativa valutazione in merito all'impatto sull'analisi del rischio effettuata e/o sulle misure adottate/da adottare.



Direttori di dipartimento, responsabili delle strutture complesse, semplici e dipartimentali.

Il Direttore di Dipartimento, il Responsabile di Struttura Complessa, Semplice o Dipartimentale, nell'ambito della propria competenza, hanno poteri propositivi e di controllo e obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione. In particolare, dovranno:

- a) proporre misure di carattere generale idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, anche con l'introduzione di adeguate forme interne di controllo, specificamente dirette alla prevenzione e all'emersione di possibili esposizioni al rischio corruttivo;
- b) fornire al RPCT le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure di verifica e di controllo;
- c) avanzare proposte per la rotazione del personale soggetto a procedimenti penali e/o disciplinari per condotta di natura corruttiva, qualora emergesse un effettivo e concreto rischio di reiterazione della corruzione;
- d) fare un attento censimento di tutta l'area di propria competenza, in particolare attraverso una verifica delle risorse umane disponibili, degli incarichi e delle responsabilità, dei singoli obiettivi affidati, dei processi che coinvolgono i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate e delle vertenze in corso, al fine di verificarne la congruità in materia di lotta alla corruzione;
- e) formalizzare, nel rispetto delle prescrizioni legislative e delle disposizioni aziendali, precise disposizioni interne in ordine alle procedure di competenza della struttura, prevedendo puntuali e vincolanti sequenze di comportamenti e di responsabilità, allo scopo di standardizzare e di orientare i procedimenti;
- f) adottare le misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di conoscere e rispettare le prescrizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- g) adottare misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi;
- h) adottare misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge, in materia di autorizzazione di incarichi esterni;
- i) proporre la programmazione di specifiche attività di formazione del personale e relativa individuazione, in collaborazione con il RPCT e con la Struttura Formazione;



- j) prevedere forme di diffusione del Piano triennale di prevenzione della corruzione ai dipendenti/collaboratori/consulenti a qualsiasi titolo dell'azienda.

Al medesimo competono, altresì, gli specifici adempimenti di settore, in ordine agli obblighi di pubblicità e trasparenza di dati, informazioni e documenti, come prescritto dal D. Lgs. n.33/2013 e successive modifiche ed integrazioni e dal presente Piano.

Il personale dipendente

Il personale dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'Amministrazione. In particolare, rispetta le prescrizioni contenute nel presente Piano, presta la sua collaborazione al RPCT e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'Amministrazione di cui sia venuto a conoscenza. Tutto il personale dell'Azienda è pertanto tenuto alla puntuale osservanza delle norme anticorruzione ed a fornire il proprio apporto collaborativo al RPCT per l'attuazione del presente Piano.

Relazione tra il Responsabile della Prevenzione della corruzione ed altri organi e figure.

Lo svolgimento del ruolo di impulso che la legge affida al RPCT richiede che l'Organizzazione aziendale sia resa trasparente, con evidenza delle responsabilità per procedimento, processo e risultato finale e che le strutture organizzative siano, oltre che coordinate tra loro, rispondenti al mandato input ricevuto. In tal senso in sede di contrattazione di budget, in linea con il Piano triennale della performance, saranno individuati obiettivi specifici da misurare ai fini della valutazione delle attività e dei dirigenti. Tutte le articolazioni dell'organizzazione aziendale svolgono un ruolo fondamentale nel prevenire fenomeni corruttivi e di malfunzionamento dei servizi, talché anche singole figure professionali che svolgono ruoli intermedi e di coordinamento debbono farsi carico del miglioramento della qualità dei servizi e del benessere organizzativo che da tali iniziative viene prodotto. Gli obiettivi annuali di performance posti ai Dirigenti devono prevedere l'utilizzo degli strumenti della trasparenza quali strategie di crescita e di sviluppo per delineare nuovi obiettivi organizzativi e individuali. Il RPCT identifica modalità di raccordo con le attività dell'Organismo Indipendente per la Valutazione dell'Azienda.



Misure Di Prevenzione Del Rischio Di Corruzione

Conflitto di interesse

Il conflitto di interesse è la situazione in cui un interesse secondario (privato o personale) interferisce, ovvero potrebbe tendenzialmente interferire o appare avere la potenzialità di interferire, con il dovere di una persona ad agire in conformità con un interesse primario, ad esempio, nel caso del funzionario e del dipendente pubblico, in conformità con l'interesse pubblico perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse facente capo al destinatario del provvedimento e tutelato dall'ordinamento. Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi, in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale, ai loro superiori gerarchici. I Dirigenti formulano la segnalazione, riguardante la propria posizione, al Direttore Generale.

Il conflitto può interessare il dipendente o il coniuge, il parente o l'affine, le persone soggette a tutela o curatela, ovvero soggetti con cui abbiano frequentazione abituale oppure organizzazioni nelle quali abbiano un ruolo di rilievo, e può fare riferimento a rapporti patrimoniali e finanziari, grave inimicizia, liti giudiziarie, indebite pressioni politiche o sindacali, gravi ragioni di convenienza, dubbi sull'imparzialità della Pubblica Amministrazione, lesione anche potenziale all'immagine dell'Azienda. Divieti specifici sono dettati per attività relative a gestione di risorse finanziarie, appalti, concorsi, affidamento di incarichi, riconoscimento di vantaggi economici e relative commissioni. Di seguito si fornisce un elenco dei principali obblighi e divieti:

- Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi (art. 6 bis legge n. 241/90 e ss.mm.ii.).
- Obbligo di segnalazione preventiva e motivata al proprio superiore del conflitto di interessi (art. 6 bis legge n. 241/90 e ss.mm.ii.).
- Obbligo di verifica e di istruzioni da parte del superiore al subordinato in caso di rilevazione di conflitto di interessi (art. 7 DPR n. 62/2013).
- Obbligo di vigilanza e controlli sull'assenza di conflitto di interessi da parte dei responsabili delle posizioni organizzative e dei coordinatori (art. 1 comma 9 legge n. 190/2012).



- Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza (art. 4 DPR n. 62/2013);
- Disposizioni specifiche sugli appalti (art. 42 d.lgs. 50/2016) Art. 14 D.p.r. n. 62/2013
- Obbligo a carico di ciascun dipendente all'atto dell'assegnazione all'ufficio di informare per iscritto il responsabile dell'ufficio stesso di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni (art. 7 DPR n. 62/2013).
- Obbligo del Dirigente, prima di assumere le sue funzioni, di comunicare all'ufficio personale le partecipazioni azionarie e gli interessi finanziari che possono porre in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiarare se ha parenti o affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio (art. 13 DPR n. 62/2013).
- Divieto per coloro che sono stati condannati, anche in via non definitiva, per i reati contro la P.A. del capo I, titolo II, del libro II del Codice Penale (peculato, concussione, corruzione, abuso d'ufficio ecc.) di far parte di commissioni per l'affidamento di appalti o per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, di essere assegnati agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione dei beni, servizi e forniture, o alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, oppure di far parte delle Commissioni per la concessione o per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere (art. 35 bis D. Lgs. n. 165/2001).
- Divieto di far parte di commissioni di concorso per coloro che ricoprono cariche politiche.
- Ex Art. 51 c.p.c. ;
- Sanzioni disciplinari in caso di mancata osservanza del codice di comportamento, ivi compresi le previsioni sui conflitti di interessi (art. 16 DPR n. 62/2013).

Costituiscono misure generali di prevenzione del fenomeno corruttivo, le disposizioni contenute nell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1 comma 46 della L. 190/2012. In particolare, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non



passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Si ravvisano casi di conflitto di interesse, anche nelle ipotesi:

- a) rapporti di collaborazione e consulenza, sia retribuiti che a titolo gratuito, svolti nell'ultimo quinquennio, a favore di soggetti ai quali sia stato aggiudicato, nel medesimo periodo, o concorso ad aggiudicare, in nome e per conto dell'Azienda, appalti di lavori, forniture e servizi;
- b) eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Azienda stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, limitatamente agli ambiti di lavoro di competenza;
- c) attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti, con i quali l'Azienda ha in corso di definizione qualsiasi controversia civile, amministrativa o tributaria;
- d) attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti privati, con i quali l'Azienda ha instaurato o è in procinto di instaurare un rapporto di partenariato.

In tutte le sopraindicate ipotesi di conflitto di interesse, il dipendente ha l'obbligo di presentare con cadenza annuale all'Area gestione del Personale una dichiarazione sostitutiva di atto notorio ai sensi di cui al D.P.R. 445/2000 e s.m.i. I dati così acquisiti avranno in ogni caso carattere riservato, nel rispetto di quanto previsto in materia di tutela della privacy.



Contratti Pubblici

Si è continuato a percorrere la via tesa a ridurre le criticità riguardanti i contratti in proroga.

L'applicazione del nuovo codice degli appalti ha portato alla revisione dei processi seguendo le linee guida emanate dall'ANAC continuando ad incentivare là dove possibile l'esclusivo utilizzo delle procedure CONSIP/MEPA.

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

La L. n. 190/2012 ha valutato un nuovo rischio di possibile situazione di corruzione connesso all'impiego del dipendente in un momento successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che il dipendente si sia precostituito durante l'attività lavorativa situazioni vantaggiose così da sfruttare a proprio vantaggio la sua posizione all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro presso l'impresa o il soggetto privato con cui è entrato in contatto.

La misura di prevenzione è che il personale dipendente che per il ruolo e la posizione ricoperta nell'amministrazione ha avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (responsabili di Posizione organizzativa, responsabili di procedimento), ai sensi dell'art. 53 comma 16 ter del D.Lvo n.165/2001 e s.m.i. (L. n. 190/2012), non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati che siano stati destinatari dell'attività della stessa pubblica amministrazione presso la quale sussisteva il rapporto di pubblico impiego. I contratti e gli atti conclusi in violazione del presente comma sono nulli. Ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 21 del d.lgs. 39/2013.

Whistleblower e tutela del dipendente che segnala illeciti.

La Legge 6 novembre 2012, n. 190, detta "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". In particolare l'art. 1 comma 51 ha aggiunto al D.Lgs. 165/2001 l'art. 54 bis, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la figura del Whistleblowing, cioè del dipendente pubblico che segnala gli illeciti a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa.

Di recente la Legge n.179 del 30.11.2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un



rapporto di lavoro pubblico o privato", che recependo le Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti c.d. Whistleblower (determina n. 6/2015 ANAC), ha aumentato le tutele verso i segnalanti, modificando ed integrando l'art. 54 bis del D.Lgs n. 165/2001.

L'azienda ha predisposto una procedura WEB raggiungibile dalla INTRANET al seguente indirizzo: <https://intranet.policlinico.pa.it/common/whistleblower/home.vm>.

Durante l'anno 2018 non sono pervenute segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti.

Inconferibilità e incompatibilità di incarichi

Ai fini del conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice nelle Pubbliche Amministrazioni si osservano le disposizioni contenute nel decreto legislativo del 8 aprile 2013 n. 39. L'Autorità Nazionale per la Prevenzione della Corruzione (ANAC) con Delibera n. 149 del 22 dicembre 2014 ha fornito l'interpretazione in merito all'applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario. In particolare, la delibera stabilisce che "le ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le Aziende Sanitarie devono intendersi applicate solo con riferimento agli incarichi di Direttore Generale, Direttore Amministrativo e Direttore Sanitario, attesa la disciplina speciale dettata dal legislatore delegante all'art. 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190, e dagli artt. 5, 8, 10 e 14 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39". Nel rispetto del D. Lgs n. 165/2001, così come modificata dalla L. 190/2012, nel caso di conferimento o autorizzazione di incarichi ai propri dipendenti, l'Azienda verificherà l'insussistenza di situazioni di incompatibilità o di conflitto di interesse anche potenziale.

A tal fine il Responsabile dell'Area Risorse Umane provvederà con specifici controlli a campione a verificare la veridicità delle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità, richiedendo un riscontro presso gli uffici competenti.

In fase di monitoraggio delle misure per l'anno 2018, sono state rilevate tutte le dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità ed inconferibilità al conferimento dell'incarico del Direttore Generale, Sanitario ed Amministrativo.

Rotazione negli incarichi a rischio di corruzione.

Con la direttiva n. 8 del 17 giugno 2015 l'ANAC ha definito che "uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti", e pertanto ha previsto tra le misure organizzative di prevenzione alla corruzione l'applicazione della rotazione o delle



misure alternative finalizzate a prevenire il citato fattore di rischio. L'Autorità ha anche chiarito che la rotazione non può comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad Uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

La misura di prevenzione deve consistere nella rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Tale misura presenta non indifferenti profili di criticità. La rotazione può essere applicata compatibilmente con la dotazione organica e con l'esigenza di mantenere continuità e coerenza di indirizzo delle strutture aziendali. E' prevista, nei settori più esposti a rischio di corruzione, l'alternanza delle figure dei responsabili di procedimento, nonché dei componenti delle commissioni di gara e di concorso. L'Azienda si doterà di un Regolamento interno che disciplini la rotazione del personale nelle aree ad elevato rischio corruttivo, presumibilmente entro il mese di dicembre 2019.

Svolgimento di incarichi extra istituzionali.

L'art.53, comma 5 del d.lgs. 165/2001 come modificato dalla legge n.190 del 2012 disciplina l'autorizzazione a poter svolgere, da parte dei dipendenti, attività extra-istituzionali pertanto, ai fini del rilascio di autorizzazioni all'esercizio di incarichi ai dipendenti, l'Azienda ha adottato apposito Regolamento con delibera n. 142 del 24.02.2016, che disciplina le modalità di autorizzazione per incarichi extra istituzionali, contemplando anche le ipotesi di situazioni di incompatibilità o di conflitto, anche potenziale, di interessi.

Monitoraggio dei tempi procedurali.

I Responsabili delle Strutture aziendali provvedono al monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti di competenza. La valutazione del rispetto dei termini procedurali è effettuata sulla base del Piano di approvazione delle linee di attività per singola struttura e dei relativi cronoprogramma, da adottare, per ogni Struttura Complessa, Semplice e Dipartimentale, sulla scorta della tempistica prevista nel Piano delle Performance.

Degli eventuali risultati negativi di tale monitoraggio viene informato il RPCT

Segnalazioni e Controlli disciplinari ed ispettivi.

Le informazioni in relazione a situazioni di potenziale rischio di illegalità che ciascun dirigente o dipendente di qualsiasi profilo dovessero rilevare, devono essere comunicate,



dagli stessi, al RPCT ed al responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari. Analogamente la comunicazione va effettuata da tutti i Responsabili titolari ogni tipo di procedimento, per ogni potenziale irregolarità connessa alle verifiche sulle autorizzazioni delle attività extra-istituzionali, sulla vigilanza delle inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi, nonché sul monitoraggio delle relazioni esistenti tra dipendenti aziendali e soggetti terzi che hanno vantaggi economici da rapporti con l'Azienda.

Trasparenza

La gestione del rischio.

L'individuazione delle aree a rischio ha la finalità di consentire l'emersione di aree che debbono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione. Rispetto a tali aree il P.T.P.C.T. identifica gli strumenti per prevenire il rischio.

Le aree di rischio elencate nell'art.1 comma 16 della L. 190/2012 sono:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.Lgs. 163/2006;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici o privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del D.Lgs. 150/2009.

Considerate anche le specifiche indicazioni per l'ambito sanitario nei PNA precedenti che suggeriscono particolare attenzione per le seguenti aree:

- attività libero professionale e liste d'attesa;
- rapporti contrattuali con privati accreditati;
- farmaceutica, dispositivi ed altre tecnologie: ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni;
- attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero.

Nel corso del 2019 si procederà al controllo della correttezza del rapporto tra attività svolta dal professionista in ALPI ed in regime ordinario.

I ricoveri in regime di elezione verranno programmati per il mezzo di una funzionalità aziendale.



La Misura Della Trasparenza

La trasparenza dell'attività istituzionale, che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili, rappresenta uno dei principali strumenti di lotta alla corruzione all'interno dell'Azienda. E' assicurata mediante la pubblicazione, nel sito web aziendale, dei dati, delle informazioni e dei documenti riconducibili alle macro-voci della sezione "Amministrazione Trasparente"- in conformità alla normativa vigente:

- a) favorire forme di controllo diffuso degli utenti, in ordine al corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche;
- b) concorrere ad attuare il principio democratico ed i principi di uguaglianza, imparzialità e buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche.

Trasparenza delle attività.

L'Azienda cura con particolare attenzione l'aggiornamento e l'inserimento delle informazioni e dei dati relativi all'organizzazione, alle attività, alle funzioni e alle responsabilità nella sezione "Amministrazione trasparente". A tale scopo, viene opportunamente aggiornata la tabella che individua per ogni obbligo informativo i responsabili della pubblicazione dei dati di pertinenza, tenendo conto delle modifiche legislative e del nuovo assetto organizzativo.

Facilità di accesso al sito istituzionale.

Il sito istituzionale aziendale è direttamente accessibile e viene costantemente aggiornato e monitorato,

del www.policlinico-pa.it/trasparenza/area-amministrazione-transparente/area-amministrazione-transparente

Accesso civico generalizzato.

L'accesso Civico definito "generalizzato" o "ampliato" costituisce l'innovazione di maggiore rilievo apportata dal decreto legislativo n. 97/2016, ed è quella che motiva la denominazione di F.O.I.A. (Freedom Of Information Act) data all'intervento legislativo. Ad oggi sono tre le forme di accesso a dati, documenti, informazioni della pubblica amministrazione:

- accesso "documentale" (artt. 22 e seguenti legge n. 241/1990)
- accesso civico "semplice" (a dati, documenti, informazioni da pubblicarsi in Amministrazione Trasparente - art. 5 decreto n. 33)



- accesso civico "generalizzato" o "ampliato" (art. 5, comma 2, decreto n. 33 come modificato dal decreto n. 97).

Con l'accesso civico, ampliato o generalizzato, è possibile accedere a dati, documenti, informazioni detenuti da pubbliche amministrazioni ma ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione: "Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5 bis (esclusioni e limiti all'accesso civico)". Si tratta di un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione. L'Azienda nel corso del 2019 farà una puntuale verifica con consequenziale eventuale aggiornamento dei regolamenti aziendali.

Performance

Collegamento con il piano delle performance.

In conformità al D. Lgs. 150/2009, l'amministrazione adotta il ciclo di gestione delle Performance ed i relativi strumenti di programmazione, monitoraggio e controllo della performance organizzativa ed individuale che consente di ricondurre l'intero sistema delle decisioni e della gestione nella corretta direzione del soddisfacimento dei bisogni pubblici in un quadro di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. Il coordinamento e l'integrazione fra gli ambiti relativi alla performance, alla qualità, alla trasparenza, all'integrità, all'anticorruzione, sono stati indicati dalla CIVIT come priorità alle amministrazioni (delibera n. 6/2013). Per il triennio 2019-2021 saranno assegnati ai dirigenti obiettivi specifici in materia di prevenzione della corruzione.

Formazione e coordinamento con il piano di formazione aziendale.

La formazione del personale costituisce uno degli strumenti fondamentali per la messa a punto di una efficace strategia di prevenzione della corruzione. Una formazione adeguata consente di fornire al personale la necessaria conoscenza delle leggi e soprattutto degli strumenti di prevenzione della corruzione e delle modalità per riconoscere i segnali



d'allarme, quali ad esempio situazioni in cui sussiste il conflitto di interessi. I dipendenti appartenenti alle Strutture ad alto rischio di corruzione, devono partecipare ad un programma formativo sulla prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità. Il Piano Annuale di Formazione deve pertanto prevedere percorsi formativi a ciò finalizzati. Tali percorsi formativi, definiti d'intesa con la struttura aziendale responsabile della formazione e dell'aggiornamento, sono indirizzati secondo un approccio che sia al contempo normativo-specialistico e valoriale. Durante il 2018 hanno avuto luogo eventi formativi come indicato nella relazione annuale (visionabile sul sito aziendale nella sezione amministrazione trasparente). Le attività formative proseguiranno nel triennio 2019-2021 in linea con gli aggiornamenti normativi nazionali e regionali. Per portare a confronto le esperienze maturate con i relativi dubbi e perplessità ed assicurando la disponibilità di docenti con provata professionalità ed esperienza.



Conclusione

La mancanza di una struttura di supporto, di un gruppo di lavoro o di referenti formati ed informati non ha favorito l'impulso dovuto e su questo si dovrà ancor più incidere per mezzo della formazione e del coinvolgimento attivo dei referenti tramite incontri periodici. E' da rafforzare l'integrazione tra le misure anticorruzione ed i sistemi di controllo interno (piano della performance, obiettivi ai dirigenti, controllo di gestione), a tal proposito si auspica vengano inseriti negli obiettivi attività volte a potenziare le buone pratiche. In particolare il controllo di gestione dovrà avere non solo lo scopo di analizzare i costi ma altresì di migliorare la performance delle attività, ciò nell'ottica di poter giungere ad un'analisi dei costi del processo; ciò permetterebbe una razionalizzazione il più possibile oggettiva nell'utilizzo delle risorse umane, strumentali ed economiche. Proprio l'oggettività è presupposto fondamentale per la riduzione del rischio corruttivo.

Completata la mappatura dei processi, si sta procedendo alla verifica per la successiva attivazione, per tale attività ci si avvale del responsabile dell' Internal Auditing.

Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza aziendale ai sensi del D. lgs.n.33 e successive modifiche ed integrazioni si basa sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio/U.O. e dei relativi responsabili cui compete l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni. Il RPCT ha un ruolo di regia e di monitoraggio e laddove necessari di sollecitazione sull'effettiva pubblicazione pur non sostituendosi agli uffici. Tale sistema è risultato snello ed efficace anche se si accusa una debolezza sulla tempestività degli aggiornamenti e sulla non esaustiva nomina dei referenti per la trasparenza.



FONTI NORMATIVE

- Codice Penale (articoli da 318 a 322);
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- Legge 3 agosto 2009, n. 116, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale";
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge 28 giugno 2012, n. 110, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999";
- Decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini (nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario)", convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- Decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, "Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese". (articolo 34-bis. "Autorità nazionale anticorruzione");
- Legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Legge 17 dicembre 2012, n. 221, "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, recante ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese";
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 16 gennaio 2013, contenente le linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190;
- Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Linee di indirizzo del 13 marzo 2013 del Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione;

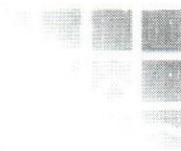


- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 155";
- Intesa n. 74/CU in data 24 luglio 2013 sancita dalla Conferenza Unificata tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l'attuazione dell'articolo 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Deliberazione n. 71/2013 in data 1 agosto 2013 della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Autorità Nazionale Anticorruzione), recante "Attestazioni OIV sull'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione per l'anno 2013 e attività di vigilanza e controllo della Commissione";
- Deliberazione n. 72/2013 in data 11 settembre 2013 della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Autorità Nazionale Anticorruzione), recante "Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione";
- Legge 30 ottobre 2013, n. 125 con cui è stato convertito in legge con modificazioni il d.l. n. 101/2013, recante "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni";
- Delibere A.N.A.C. n. 6/2010, n. 105/2010, n. 2/2012, n. 4/2012, n. 33/202, n. 50/2013, n. 59/2013, n. 65/*2013, n. 66/2013;
- Determinazione n. 6 del 28/04/2015;
- Determinazione ANAC n.12 del 28/10/2015;
- Delibere A.N.A.C. n. 831 e 833 del 03/08/2016;
- D.lgs 97/2016.
- Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 - Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al PNA



Mappatura delle principali attività a rischio corruzione, degli attori coinvolti e del grado di rischio assegnato.

| ATTORI COINVOLTI | ATTIVITA' A RISCHIO | GRADO DI RISCHIO |
|--|---|------------------|
| Responsabili delle Aree del Dipartimento Amministrativo | Procedure di impegno e ordinazione della spesa relative al pagamento di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari; attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone, Enti Pubblici e privati, ivi compresi gli emolumenti e rimborsi a favore del personale dell'A.O.U.P. "Paolo Giaccone", nonché i corrispettivi ed i compensi erogati a collaboratori e soggetti esterni quali professionisti, imprese ed enti pubblici e privati. | MEDIO/ALTO |
| Direzione Sanitaria Responsabile Area Patrimoniale; Responsabile Area Tecnica Responsabile STA Responsabile Servizio di Ingegneria Clinica | Gestione procedure di dismissione beni e smaltimento dei rifiuti ex D.Lgs. 152/06. (definizione dell'oggetto dell'affidamento, individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento, requisiti di qualificazione, requisiti di aggiudicazione, valutazione delle offerte, verifica delle eventuali anomalie delle offerte, procedure negoziate, affidamenti diretti, revoca del bando, varianti in corso di esecuzione del contratto, sub-appalto, predisposizione dei capitolati) | MEDIO |
| Responsabile Area Provveditorato Responsabile Area Tecnica Responsabile Farmacia | Gestione procedure di appalto per lavori, forniture (beni, farmaci e presidi) e servizi di cui al D.Lgs. 163/2006 (Predisposizione capitolati, progettazione, validazione, direzione e collaudo, requisiti di aggiudicazione, valutazione delle offerte, verifica delle eventuali anomalie delle offerte, procedure negoziate, affidamenti diretti, revoca del bando, varianti in corso di esecuzione del contratto, sub-appalto, procedure di affidamento, redazione e stipula contratti e provvedimenti autorizzatori). | ALTO |
| Responsabile dell'Area Provveditorato Economo | Gestione magazzino economale. Gestione cassa economale. | MEDIO/ALTO |



| ATTORI COINVOLTI | ATTIVITA' A RISCHIO | GRADO DI RISCHIO |
|---|--|------------------|
| Direzione Sanitaria Responsabile Area Patrimoniale Responsabile Area Tecnica Responsabile SIA Responsabile Area Provveditorato Responsabile Area Economico Finanziaria Responsabile Area Risorse Umane Responsabile Farmacia | Procedure negoziate ed in economia relative a lavori, forniture, servizi e consulenze (Predisposizione capitolati, progettazione, validazione, direzione e collaudo, requisiti di aggiudicazione, valutazione delle offerte, verifica delle eventuali anomalie delle offerte, procedure negoziate, affidamenti diretti, revoca del bando, varianti in corso di esecuzione del contratto, subappalto, procedure di affidamento, redazione e stipula contratti e provvedimenti autorizzatori). | ALTO |
| Responsabile Area Economico Finanziaria | Gestione pagamento fornitori | MEDIO |
| Responsabile Area Risorse Umane | Procedure selettive e atti relativi alla carriera del personale dell'A.O.U.P. (nulla osta a personale interno per svolgimento incarichi e affidamento incarichi a soggetti esterni, presenze, permessi e congedi, gestione visite medico-fiscali). | MEDIO/ALTO |
| Responsabili di progetti finanziati e di attività conto terzi | Procedura di scelta dei soggetti a cui affidare a titolo oneroso incarichi nell'ambito dei progetti finanziati, ovvero procedure di acquisizione delle risorse strumentali necessarie alla realizzazione dei progetti stessi. | MEDIO |
| Responsabile Area Formazione | Procedura di scelta dei soggetti a cui affidare a titolo oneroso incarichi, selezione del personale da formare | MEDIO/ALTO |
| Direttore Generale Responsabili titolari di valutazione | Processo di valutazione del personale. | BASSO |
| Responsabile del Protocollo della direzione generale | Procedure relative alla registrazione del protocollo informatico | ALTO |
| Responsabile del CUP | Sicurezza nel trattamento dei dati personali con l'utilizzo di strumenti informatici. Gestione banche dati e mailing list, liste d'attesa | MEDIO |
| Dirigenti sanitari e personale sanitario | Rapporti con i fornitori | MEDIO |
| Dirigenti sanitari e personale sanitario | Gestione delle prenotazioni e liste di attesa | MEDIO |
| Direzione Sanitaria Direzione Sanitaria di Presidio | Attività Libero-Professionale; Attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero | MEDIO |



Tabelle degli interventi di prevenzione e controllo previsti nel triennio 2019 - 2021.

| 2019 | | |
|---|-----------------------------|--|
| COMPETENZA | AMBITO | ATTIVITA' DA IMPLEMENTARE |
| Responsabile Area Provveditorato Responsabile Area Tecnica Responsabile Farmacia | Controllo e Monitoraggio | <p>Calcolo ed evidenza alla Direzione strategica ed al RPCT dei seguenti indicatori semestrali ed adozione delle azioni consequenziali in tema di anticorruzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - somma dei valori degli affidamenti tramite procedure non concorrenziali (affidamenti diretti, cottimi fiduciari, procedure negoziate con e senza pubblicazione dei bandi di gara) riferiti alle stesse classi merceologiche di prodotti e servizi rapportato alle soglie di rilevanza comunitaria che impongono di affidare con procedure aperte o ristrette; - numero di procedure in un semestre con affidamenti diretti, cottimi fiduciari e procedure negoziate/ numero totale di procedure attivate nello stesso arco temporale; - numero di procedure con una sola offerta in un semestre/numero totale di procedure nel semestre; - numero di operatori economici che risultano aggiudicatari in due anni contigui/ numero totale dei soggetti aggiudicatari nei due anni in esame. - Stesura ed adozione di un regolamento che individua criteri di rotazione della nomina dei responsabili delle Aree |
| Direzione Sanitaria | Prevenzione e Controllo | Preventiva e periodica verifica della sussistenza dei requisiti necessari allo svolgimento dell'ALPI |
| Direzione Sanitaria | Prevenzione | Proposta di regolamentazione per la rotazione del personale sanitario con particolare attenzione al personale addetto alla morgue e di specifiche regole di comportamento come ad esempio obblighi di riservatezza relativi ai decessi, al fine di garantire correttezza, legalità ed eticità nella gestione del servizio. |



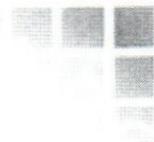
| 2019 | | |
|---|-------------------------|--|
| COMPETENZA | AMBITO | ATTIVITA' DA IMPLEMENTARE |
| Responsabile Area Risorse Umane con la collaborazione dei Dirigenti/Responsabili di Settori, dei Servizi e RPCT | Prevenzione | <p>Elaborazione di un Regolamento ai sensi dell'art. 1 comma 46 Legge 190/2012 che integra l'art 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, riguardante la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici</p> <p>Elaborazione di un Regolamento sulla compatibilità, cumulo degli impieghi e incarichi ai sensi dell'art. 1 comma 42 Legge 190/2012, che integra l'art. 53 del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>Elaborazione di un Regolamento ai sensi dell'art. 1 comma. 49 Legge 190/2012 in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di incarichi di responsabilità amministrativa di vertice nell'amministrazione con particolare riferimento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) alla valutazione delle persone condannate ai sensi dell'art. 1 comma 50 lctt. a), b) e c) L.190/2012; 2) alla disciplina delle incompatibilità. |
| Direzione Amministrativa | Prevenzione e controllo | Protocollo informatico e archiviazione documentale digitale a norma |
| Responsabile U.O. Programmazione e sviluppo aziendale | Prevenzione e Controllo | Aggiornamento del Piano della Performance e Relazione della Performance |



| 2019 | | |
|--|---------------------------|---|
| COMPETENZA | AMBITO | ATTIVITA' DA IMPLEMENTARE |
| Referenti anticorruzione | Prevenzione | Verifiche all'interno dell'Area di appartenenza tendente ad accertare: - incarichi e responsabilità correlate - processi di spesa e di entrata - disfunzioni nei procedimenti |
| | Prevenzione/ Controllo | Proposta di immediata rotazione qualora si dovessero riscontrare ipotesi di corruzione ovvero si dovessero verificare ipotesi penali e/o disciplinari |
| | Controllo | Fornire al RPCT le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure nel Settore in cui è più elevato il rischio di corruzione |
| | Controllo | Segnalare al RPCT (art. 1 comma 9 lett. c della Legge 190/2012), ogni evento o dato utile per l'espletamento delle proprie funzioni. |
| | Controllo | Fornire al RPCT contezza circa il grado di pubblicazione delle informazioni previste dalla Legge 190/2012, nonché da altre disposizioni di Legge, in particolare dal D.Lgs. 150/2009. |
| Responsabile Aggiornamento Stazione Appaltante (RASA) | Prevenzione/ Controllo | Inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti e aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa |
| Responsabile Area Formazione | Prevenzione/ Controllo | Proposta e organizzazione di corsi sui temi previsti dal PTPCT 2019/2021 rivolti in maniera generale a tutto il personale dipendente, atti a promuovere una cultura della legalità e dell'etica pubblica. |
| Responsabile della Prevenzione della Corruzione Responsabile Area Risorse Umane | Prevenzione | Rivisitazione del Codice di comportamento del personale aziendale in virtù della D.Lgs. 75/2017 e s.m.i. e delle responsabilità correlate in caso di violazione del predetto Codice |



| 2020 | | |
|---|---------------------------|---|
| COMPETENZA | AMBITO | ATTIVITA' DA IMPLEMENTARE |
| Referenti anticorruzione | Controllo | Verifica dell'efficace attuazione del Piano Triennale di Prevenzione Corruzione e Trasparenza e della sua portata applicativa, in accordo con i Responsabile delle strutture interessate dal Piano |
| Responsabile Area Risorse Umane | Prevenzione | Elaborazione di un progetto per la mobilità degli incarichi dirigenziali come da art. 1, comma 5, lett. b) della Legge 190/2012. |
| Responsabile U.O. Programmazione e sviluppo aziendale | Prevenzione/ Controllo | Stesura della Relazione della Performance |
| Responsabile URP | Controllo | Verifica dell'accessibilità alle informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase. come da art. 1, comma. 30 della Legge 190/2012 |
| Responsabile Area Risorse Umane | Controllo | Verifica sull'applicazione del Regolamento delle cause di incompatibilità, cumulo degli impieghi e incarichi ai sensi dell'art. 1 comma 42 della Legge 190/2012 |



| 2021 | | |
|---|-------------------------|---|
| COMPETENZA | AMBITO | ATTIVITA' DA IMPLEMENTARE |
| Responsabile Area Risorse Umane | Controllo | Verifica sull'applicazione del Regolamento delle cause di incompatibilità, cumulo degli impieghi e incarichi ai sensi dell'art. 1 comma 42 della Legge 190/2012 |
| Responsabile Area Risorse Umane | Controllo | Verifica sull'applicazione del Regolamento ai sensi dell'art. 1 comma 46 della Legge 190/2012 riguardante la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici. |
| Responsabile Area Risorse Umane | Controllo | Verifica sull'applicazione del Regolamento ai sensi dell'art. 1, comma. 49 della Legge 190/2012 in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di incarichi di responsabilità amministrativa con particolare riferimento alla disciplina delle incompatibilità e alla valutazione delle persone allo scopo di prevedere in modo esplicito i casi di non conferibilità di incarichi dirigenziali, adottando in via generale il criterio della non conferibilità per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale e anche per coloro che per un congruo periodo di tempo, non inferiore ad un anno, antecedente al conferimento abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato sottoposti a controllo o finanziati da parte dell'amministrazione che conferisce l'incarico |
| Responsabile U.O. Programmazione e sviluppo aziendale | Prevenzione e Controllo | Stesura della Relazione della Performance |

Tabella referenti A.O.U.P. "Paolo Giaccone"

| | STRUTTURA | RESPONSABILE | REFERENTE | E.MAIL |
|-----------------------------|--|---------------------------|---------------------------|--|
| Azienda | Direzione Sanitaria | Maurizio Montalbano | Giuseppe Calamusa | giuseppe.calamusa@policlinico.pa.it |
| Azienda | Direzione Sanitaria di Presidio | Luigi Aprea | Luigi Aprea | luigi.aprea@policlinico.pa.it |
| Azienda | Coordinamento degli Staff | | Alberto Firenze | alberto.firenze@unipa.it |
| Direzione Generale | Programmazione e Controllo di Gestione e Sistemi Informativi Aziendali | | Pietro Rigano | pietro.rigano@policlinico.pa.it |
| Direzione Generale | Professioni Sanitarie Infermieristiche ed Ostetriche | Giuseppe Cinà | Cinà Giuseppe | giuseppe.cina@policlinico.pa.it |
| Direzione Generale | Professioni Sanitarie di Riabilitazione | Filippo Guccione | Guccione Filippo | filippo.guccione@policlinico.pa.it |
| Direzione Generale | Professioni Tecnico-Sanitarie | Luigi Aprea | Luigi Aprea | luigi.aprea@policlinico.pa.it |
| Direzione Generale | Coordinamento Didattico-Assistenziale nei rapporti con il S.S.R. | Luigi Aprea | Luigi Aprea | luigi.aprea@policlinico.pa.it |
| Direzione Generale | Sistema Informatico Aziendale | Maria Cristina Lorenzini | Maria Cristina Lorenzini | mrcristina.lorenzini@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Amministrativo | Area Risorse Umane | Massimo Salvatore Accolla | Massimo Salvatore Accolla | massimosalvatore.accolla@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Amministrativo | Area Provveditorato | Massimo Salvatore Accolla | Vincenzo Lo Medico | vincenzo.lomedico@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Amministrativo | Area Economico Finanziaria e Patrimoniale | Massimo Salvatore Accolla | Luigi Guadagnino | luigi.guadagnino@policlinico.pa.it |

Tabella referenti A.O.U.P. "Paolo Giaccone"

| | STRUTTURA | RESPONSABILE | REFERENTE | E MAIL |
|---|--|---------------------------|---------------------------|--|
| Dipartimento Amministrativo | Area Economico Finanziaria e Patrimoniale | Massimo Salvatore Accolla | Renato Marchiafava | renato.marchiafava@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Amministrativo | Area Economico Finanziaria e Patrimoniale | Massimo Salvatore Accolla | Croce Antonio Zanghi | croceantonio.zanghi@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Amministrativo | Area Tecnica | Ferdinando Di Giorgi | Rosalia Mastro Simone | rosalia.mastro Simone@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Amministrativo | Area Affari Generali | Massimo Salvatore Accolla | Massimo Salvatore Accolla | massimosalvatore_accolla@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Materno-Infantile | Ositericia e Ginecologia con Pronto Soccorso Ostetrico | Renato Venezia | Renato Venezia | renato.venezia@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Materno-Infantile | Promozione salute | Giovanni Corsello | Mario Napoli | mario.napoli@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Materno-Infantile | Neonatologia con U.T.I.N. | Antonio Cascio | Pasquale Quartararo | pasquale.quartararo@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Diagnostica Laboratorio | Medicina Trasfusionale | Sergio Rizzo | Sergio Rizzo | sergio.rizzo@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Diagnostica Laboratorio | Microbiologia, Virologia e Parassitologia | Anna Giammanco | Anna Giammanco | anna.giammanco@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Diagnostica Laboratorio | Medicina di Laboratorio - CORELAB | Marcello Ciaccio | Marcello Ciaccio | marcello.ciaccio@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Diagnostica Laboratorio | Cladibior | Francesco Dieli | Francesco Dieli | francesco.dieli@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Chirurgia Generale e Specialistica | Cardiochirurgia | Vincenzo Argano | Vincenzo Argano | vincenzo.argano@policlinico.pa.it |

| | STRUTTURA | RESPONSABILE | REFERENTE | E.MAIL |
|---|--|-----------------------|-----------------------|--|
| Dipartimento Chirurgia Generale e Specialistica | Chirurgia Generale e d'Urgenza | Gaspare Gulotta | Gaspare Gulotta | gaspare.gulotta@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Chirurgia Generale e Specialistica | Chirurgia Toracica | Calogero Porrello | Calogero Porrello | calogero.porrello@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Chirurgia Generale e Specialistica | Chirurgia Vascolare | Guido Bajardi | Placido Alatmo | alatmo.placido@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Chirurgia Generale e Specialistica | Urologia con Litotrissia Extracorporea | Alchiede Simonato | Lucia Tarantino | marialucia.tarantino@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Patologie Emergenti e della Continuità Assistenziale | Ginecologia | Mario Barbagallo | Mario Barbagallo | mario.barbagallo@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Patologie Emergenti e della Continuità Assistenziale | Medicina Interna | Giuseppe Montalto | Manfredi Rizzo | manfredi.rizzo@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Patologie Emergenti e della Continuità Assistenziale | Psichiatria | Danièle La Barbera | Danièle La Barbera | danièle.labarbera@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Patologie Emergenti e della Continuità Assistenziale | Lungodegenza | Mario Barbagallo | Mario Barbagallo | mario.barbagallo@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Patologie Emergenti e della Continuità Assistenziale | Pneumologia | Antonio Pinto | Antonio Pinto | antonio.pinto@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Oncologia | Chirurgia Generale ad Indirizzo Oncologico | Mario Adelfio Latteri | Alessandro Bottino | alessandro.bottino@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Oncologia | Chirurgia Plastica | Adriana Cordova | Pietro Napoli | pietro.napoli@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Oncologia | Ematologia | Sergio Mario Siragusa | Sergio Mario Siragusa | sergiomario.siragusa@policlinico.pa.it |

Tabella referenti A.O.U.P. "Paolo Giaccone"

| | STRUTTURA | RESPONSABILE | REFERENTE | E.MAIL |
|--|--|----------------------|----------------------|--|
| Dipartimento Oncologia | Oncologia Medica | Antonio Russo | Anna Basile | anna.basile@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Chirurgia Neurosensoriale e Motoria | Neurochirurgia | Domenico Iacopino | Domenico Iacopino | domenico.iacopino@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Chirurgia Neurosensoriale e Motoria | Oculistica abilitata ai Trapianti | Salvatore Cillino | Salvatore Cillino | salvatore.cillino@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Materno-Infantile | Odontoiatria e Stomatologia | Giuseppe Gallina | Vincenzo Sanfratello | vincenzo.sanfratello@unipa.it |
| Dipartimento Chirurgia Neurosensoriale e Motoria | Ortopedia e Traumatologia | | Antonio Sanfilippo | antonio.sanfilippo@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Chirurgia Neurosensoriale e Motoria | Otorinolaringoiatria | Riccardo Speciale | Francesco Riggio | francesco.riggio@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Chirurgia Neurosensoriale e Motoria | Riabilitazione -> Recupero e Riabilitazione Funzionale | Giulia Letizia Mauro | Marcello Salli | marcello.salli@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Medicina Clinica e Specialistica | UOC di Malattie Endocrine, del Ricambio e della Nutrizione | Pierina Richiusa | Maria Imbergamo | maria.imbergamo@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Medicina Clinica e Specialistica | Malattie Endocrine, del Ricambio e della Nutrizione | Carla Giordano | Carla Giordano | carla.giordano@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Medicina Clinica e Specialistica | Medicina Interna con Stroke Care | Antonio Pinto | Damele Torres | damele.torres@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Medicina Clinica e Specialistica | Dermatologia | Maria Rita Bongiorno | Giuseppe Pistone | giuseppe.pistone@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Medicina Clinica e Specialistica | Gastroenterologia ed Epatologia | Antonio Craxi | Antonio Craxi | antonio.craxi@policlinico.pa.it |

Tabella referenti A.O.U.P. "Paolo Giaccone"

| | STRUTTURA | RESPONSABILE | REFERENTE | E-MAIL |
|--|---|---------------------|---------------------|--|
| Dipartimento Diagnostica per Immagini | Diagnostica per Immagini | Massimo Midiri | Massimo Midiri | massimo.midiri@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Diagnostica per Immagini | Radiologia d'Urgenza | Massimo Midiri | Caterina Lipari | caterina.lipari@unipa.it |
| Dipartimento Servizi Centrali d'Ospedale | Anatomia ed Istologia Patologica | Ada Maria Florena | Elisabetta Orlando | elisabetta.orlando@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Servizi Centrali d'Ospedale | Anatomia ed Istologia Patologica | Anna Maria Florena | Anna Maria Florena | annamaria@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Servizi Centrali d'Ospedale | Epidemiologia Clinica con Registro Tumori | Francesco Vitale | Francesco Riggio | francesco.riggio@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Servizi Centrali d'Ospedale | Farmacia | Concetta La Seta | Concetta La Seta | concetta.lasetta@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Emergenza Urgenza | Cardiologia Clinica e Riabilitazione Cardiovascolare | | | |
| Dipartimento Emergenza Urgenza | Malattie Infettive e Centro di Riferimento Regionale AIDS | Antonio Cascio | Antonio Cascio | antonio.cascio@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Emergenza Urgenza | Medicina Clinica, Respiratoria e delle Urgenze | Maurizio Averna | Rosalia Lo Presti | rosalia.lopresti@policlinico.pa.it |
| Dipartimento Emergenza Urgenza | Neurologia con Stroke Unit e Neurofisiopatologia | | | |
| Dipartimento Emergenza Urgenza | Anestesia e Rianimazione con Terapia Intensiva e del Dolore | Antonino Giarratano | Antonino Giarratano | antonino.giarratano@policlinico.pa.it |

