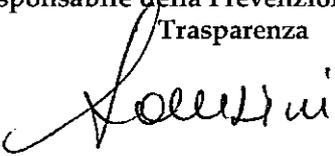


**Azienda Ospedaliera Universitaria  
Policlinico Paolo Giaccone**



Deliberazione n. **51** del **31-01-2018**

Oggetto: - Adozione Piano Triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza 2018 - 2020 - legge n. 190 del 06/11/2012 e P.N.A.

<b>DIREZIONE GENERALE</b>	<b>Area Gestione Economico - Finanziaria</b>
Il Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza 	Autorizzazione spesa n.  Del  Conto di costo _____ NULLA OSTA in quanto conforme alle norme di contabilità
	Il Responsabile dell'Area Gestione Economico - Finanziaria

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 di Staff proponente:**

Il Commissario nominato con DPRS N.392 del 01.08.2017

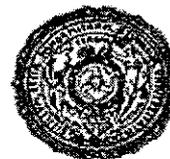
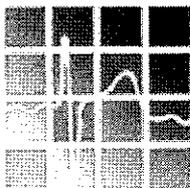
**Dott. Fabrizio De Nicola**

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. *51* del *31-01-2018*

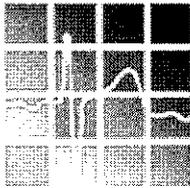
IL COMMISSARIO

- 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.68 del 31.01.2017 di adozione del piano triennale della prevenzione della corruzione 2017/2019;
- 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. 78 del 26/01/2018 del responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza, con la quale propone il nuovo piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020;

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

DELIBERA

- Di approvare il piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020, proposto dal Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza
- Di trasmettere copia del piano triennale della prevenzione della corruzione 2018-2020 - Legge n. 190 del 06/11/2012 e P.N.A., al Dipartimento della funzione pubblica.



**Azienda Ospedaliera Universitaria  
Policlinico Paolo Giaccone**



Il Direttore Amministrativo  
Dott. Fabrizio Di Bella

Il Direttore Sanitario  
Dott. Maurizio Montalbano

Il Commissario  
Dott. Fabrizio De Nicola

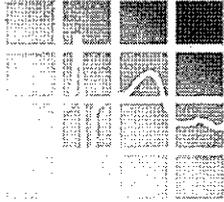
Segretario Verbalizzante

ESTREMI ESECUTIVITA'	PUBBLICAZIONE
<p>Delibera non soggetta al controllo ai sensi dell'art.8 della L.412 del 1991 è divenuta <b>ESECUTIVA</b> 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>04-02-2018</u> e fino al <u>18-02-2018</u></p> <p>Ufficio Atti Deliberativi</p>
<p>Delibera non soggetta al controllo ai sensi dell'art.8 della L.412 del 1991 è divenuta <b>IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA</b> 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>Delibera non soggetta al controllo ai sensi dell'art.28 comma 6 legge regionale 26 marzo 2002 n.2 è dichiarata <b>IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA</b> ai sensi della L.R. n. 30/93 art.53 comma 7.</p>	

La presente deliberazione è composta da n.

pagine

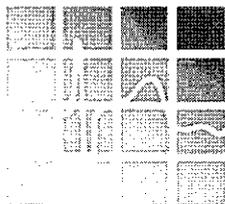
NOTE:



Azienda Ospedaliera Universitaria  
"Policlinico Paolo Giaccone"  
di Palermo

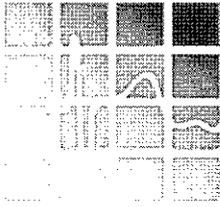


**Piano Triennale di Prevenzione della  
Corruzione e Trasparenza 2018-2020**



## Sommario

Premessa .....	3
Piano e soggetti coinvolti .....	4
Oggetto del Piano. ....	4
I principali eventi rischiosi rilevati sono riconducibili ai seguenti punti: .....	6
Contesto interno .....	7
Soggetti obbligati alla lotta alla corruzione a livello aziendale. ....	7
Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza. ....	7
I REFERENTI .....	8
Direttori di dipartimento, responsabile delle strutture complesse, semplici e dipartimentali. .	9
Il personale dipendente .....	10
Relazione tra il Responsabile della Prevenzione della corruzione ed altri organi e figure. ....	11
Misure Di Prevenzione Del Rischio Di Corruzione.....	11
Trasparenza .....	11
Conflitto di interesse .....	12
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro .....	14
Whistleblower e tutela del dipendente che segnala illeciti.....	15
Inconferibilità e incompatibilità.....	15
Rotazione negli incarichi a rischio di corruzione. ....	16
Svolgimento di incarichi extra istituzionali.....	16
Monitoraggio dei tempi procedurali. ....	17
Segnalazioni e Controlli disciplinari ed ispettivi. ....	17
Performance .....	17
Collegamento con il piano delle performance.....	17
Formazione e coordinamento con il piano di formazione aziendale. ....	18
Trasparenza.....	18
La gestione del rischio.....	18
La Misura Della Trasparenza.....	19
Trasparenza delle attività.....	19
Facilità di accesso al sito istituzionale. ....	20
Accesso civico generalizzato.....	20
Conclusione .....	21
FONTI NORMATIVE .....	22



## Premessa

La stesura del piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2018-2020 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, né 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 fatto 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.

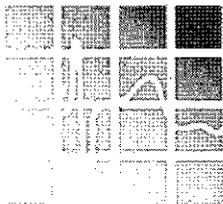
Nel PTPCT verranno espone le modifiche, gli scostamenti, gli aggiornamenti e le azioni non evase o portate a termine

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;
- socio- culturali: 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 riscontri 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.

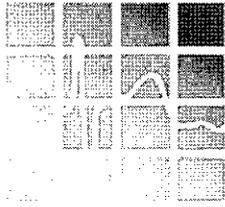
## Piano e soggetti coinvolti

### 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 le 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 idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) 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;



Azienda Ospedaliera Universitaria  
"Policlinico Paolo Giaccone"  
di Palermo



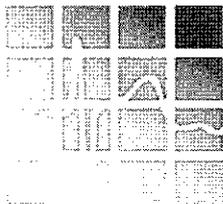
- e) il controllo dei rapporti tra l'Azienda e i soggetti che stipulano contratti di servizio e/o fornitura o coloro che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità 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 è 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



Azienda Ospedaliera Universitaria  
"Policlinico Paolo Giaccone"  
di Palermo



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:

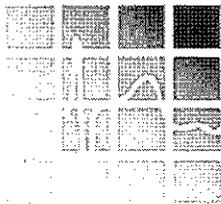
- RUP;
- Operatori economici;
- Personale medico in ALPI
- Imprese esecutrici di lavori pubblici;
- Consulenti e collaboratori;
- Componenti Commissioni bandi di gara e concorsi;
- Aziende farmaceutiche e Sponsor.

**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 2018, con l'individuazione di specifiche misure ulteriori di mitigazione del rischio corruttivo, attraverso il coinvolgimento di tutti i Referenti del RPCT nominati nel mese di settembre 2017 che sono stati destinatari di una sessione di formazione .

Il presente Piano è suscettibile di modificazioni e implementazioni su proposta del Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione e trasparenza, nel caso di novelle 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:

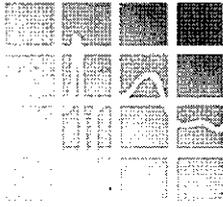
- il Direttore Generale, il Direttore Sanitario e il Direttore Amministrativo;
- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- i Direttori di Dipartimento, i Responsabili delle Strutture Complesse e Semplici;
- i Dipendenti;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (O. I. 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;



Azienda Ospedaliera Universitaria  
"Policlinico Paolo Giaccone"  
di Palermo



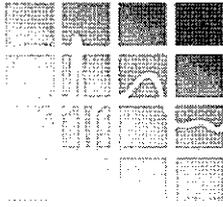
- b) diffondere il presente Piano a tutto il personale dipendente attraverso il sito aziendale;
- c) vigilare sull'attuazione, osservanza e funzionamento del Piano, in particolare:
- verificando l'efficace attuazione dello stesso, proponendo modifiche, ove vengano accertate significative violazioni delle 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 inconferibilità 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 incorre 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.



Azienda Ospedaliera Universitaria  
"Policlinico Paolo Giaccone"  
di Palermo



I nominativi dei Referenti sono riportati nell' ALL.1

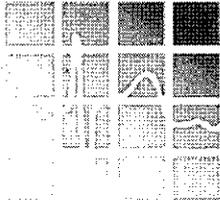
Le nomine sono avvenute tra il mese di agosto ed il mese di ottobre, mese in cui si è dato l'avvio alla formazione dei referenti stessi. Ogni Referente, in base alla propria area di competenza, dovrà:

- 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* e sulle misure adottate per la protezione dell'identità del segnalante;
- 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, responsabile 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;

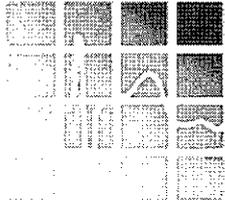


- d) fare un attento censimento di tutta l'area di propria competenza, in particolare attraverso una verifica delle risorse umane disponibili, degli incarichi e delle responsabilità, dei singoli obiettivi affidati, dei processi che coinvolgono i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate 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; prevedere forme di diffusione del Piano triennale di prevenzione della corruzione ai dipendenti/collaboratori/consulenti a qualsiasi titolo dell'azienda

Ai medesimi 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 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.



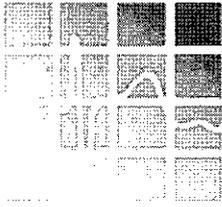
### **Relazione tra il Responsabile della Prevenzione della corruzione ed altri organi e figure.**

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**

### **Trasparenza**

La trasparenza dell'attività istituzionale, che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione, rappresenta uno dei principali strumenti di lotta alla corruzione all'interno dell'Azienda. Il d. lgs 97/2016 "revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della L. 6/11/2012, n. 190 e del decreto legislativo 14/03/2013, n. 33 ai sensi dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" ha rafforzato tale principio che l'Azienda ha fatto propri nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente". Quale ulteriore misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione questa A.O.U.P. "Paolo Giaccone", con nomina del D.G. prot. 1121 del 24.01.2017 ha provveduto alla nomina del RASA nella persona della dr.ssa Rosalia Mastrosimone, responsabile aziendale della stazione appaltante. Il RASA è, infatti, il soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante. Si evidenzia, a riguardo, che tale obbligo informativo sussiste fino alla data di entrata in vigore del sistema



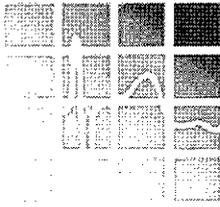
di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del nuovo codice dei contratti pubblici ex D. Lgs. 50/2016.

### **Conflitto di interesse**

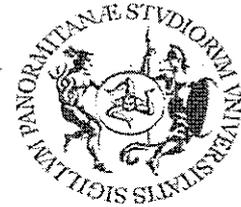
Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario (privato o personale) interferisce, ovvero potrebbe tendenzialmente interferire o appare avere la potenzialità di interferire, con il dovere di una persona ad agire in conformità con un interesse primario, ad esempio, nel caso del 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);



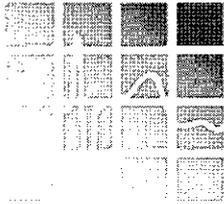
Azienda Ospedaliera Universitaria  
"Policlinico Paolo Giaccone"  
di Palermo



- 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.
- 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



Azienda Ospedaliera Universitaria  
"Policlinico Paolo Giaccone"  
di Palermo



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:

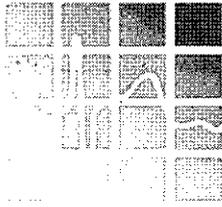
- a) rapporti di collaborazione e consulenza, sia retribuiti che a titolo gratuito, svolti nell'ultimo quinquennio, a favore di soggetti ai quali sia stato aggiudicato, nel medesimo periodo, o concorso ad aggiudicare, in nome e per conto dell'Azienda, appalti di lavori, forniture e servizi;
- b) eventuali 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.

### **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 preconstituito 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



Azienda Ospedaliera Universitaria  
"Policlinico Paolo Giaccone"  
di Palermo



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. L'Azienda deve dotarsi di un regolamento.

#### **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.

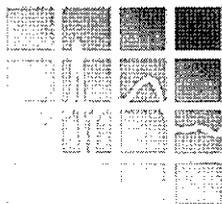
L'azienda ha predisposto una procedura WEB raggiungibile dalla INTRANET al seguente indirizzo:  
<https://intranet.policlinico.pa.it/common/whistleblower/home.vm>.

L'Azienda non si è ancora dotata di apposito regolamento.

Durante l'anno 2017 non sono pervenute segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti.

#### **Inconferibilità e incompatibilità.**

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 a propri



dipendenti l'Azienda verificherà l'insussistenza di situazioni di incompatibilità o di conflitto di interesse anche potenziale. Sono in corso le verifiche relative a tutto il personale titolare di incarico.

In fase di monitoraggio delle misure per l'anno 2017, sono state rilevate tutte le dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità ed inconferibilità al conferimento dell'incarico del Direttore Generale, Sanitario ed Amministrativo.

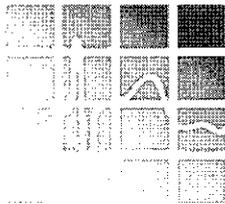
### **Rotazione negli incarichi a rischio di corruzione.**

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 2018.

### **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

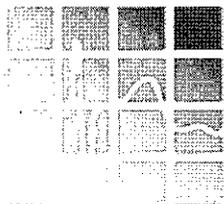
### **Segnalazioni e Controlli disciplinari ed ispettivi.**

Le informazioni in relazione a situazioni di potenziale rischio di legalità 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 sulla inconfiribilità 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.

## **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 2018-2020 sono stati assegnati obiettivi specifici in materia di prevenzione della corruzione ai dirigenti.

## **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 2017 hanno avuto luogo eventi formativi come indicato nella relazione annuale (visionabile sul sito aziendale nella sezione amministrazione trasparente). Le attività formative proseguiranno nel triennio 2018-2020 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.

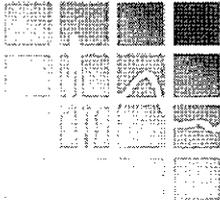
## **Trasparenza**

### **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. 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;



Azienda Ospedaliera Universitaria  
"Policlinico Paolo Giaccone"  
di Palermo



- 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 intra ospedaliero.

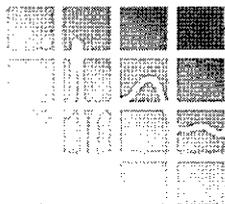
### **La Misura Della Trasparenza**

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,

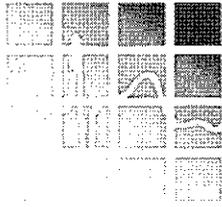
<http://www.policlinico.pa.it/portal/index.php?option=displaypage&Itemid=160&op=page&SubMenu=>

### **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 2018 aggiungerà il regolamento "di accesso agli atti ed alla documentazione amministrativa" delibera 427 del 8/8/2008.



## Conclusione

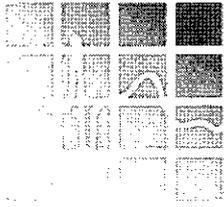
L'avvicinarsi delle figure di RPC ed RPCT in mancanza totale di una struttura di supporto, di un gruppo di lavoro o di referenti formati ed informati non ha favorito l'impulso dovuto e su questo si dovrà incidere con la formazione ed il coinvolgimento tramite incontri periodici.

Si sottolinea l'importanza del GdL e si evidenzia che anche se previsto nel precedente PTPC tale Gruppo di Lavoro risulta inesistente, va ancora messo in evidenza che per parteciparvi fattivamente occorre essere motivati e credere fermamente in questa oserei dire "missione". Sposando tale ottica la direzione ha portato avanti una serie di colloqui, risultati purtroppo poco fruttuosi e pertanto ha lanciato degli interpellanti, i cui risultati alla data non sono stati ancora esitati.

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 sono stati individuati degli obiettivi da inserire atti 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.

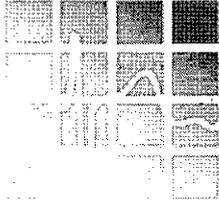
E' stata completata la mappatura dei processi e si sta procedendo alla definizione del funzionigramma per la successiva attivazione.

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



## 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;



Azienda Ospedaliera Universitaria  
"Policlinico Paolo Giaccone"  
di Palermo



- 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. 165";
- 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.AC. 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 Piano Nazionale Anticorruzione