



PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2016 / 2018

Adottato con deliberazione n..... del.....

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'SP' followed by a vertical line and a small mark at the bottom.

Introduzione

Il presente piano triennale, adottato ai sensi della **legge 190/2012** “ *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione* ” e tenuto conto del Piano Nazionale Anticorruzione approvato con Delibera n 72/2013 elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e recentemente integrato con **Determinazione ANAC n 12 del 28 ottobre 2015**, ha lo scopo di garantire all’interno dell’Azienda Sanitaria Provinciale di Catania la messa in atto di tutte le necessarie strategie finalizzate a prevenire e contrastare i rischi della corruzione e dell’illegalità.

Il **concetto di corruzione**, è da intendersi in senso lato, comprensivo cioè di tutte le situazioni in cui, nel corso delle attività amministrative, si evidenzia l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, allo scopo di ottenerne vantaggi privati.

Si potrà trattare, pertanto, di situazioni ricomprensibili non solo all’interno dell’intera gamma dei delitti contro la P.A. disciplinati dal Titolo II del Capo I del codice penale, oltre che nella **fattispecie di reato** di cui agli artt. 318, 319 e 319 ter c.p., ma anche di situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza comunque, un **malfunzionamento dell’amministrazione** a causa dell’**uso a fini privati delle funzioni o dei compiti attribuiti** che possano rivestire carattere amministrativo, tecnico, sanitario o di altro genere e riguardare **ogni dipendente qualunque sia la qualifica ricoperta**.

In particolare, la precitata Determinazione n 12/2015 ha dedicato uno specifico approfondimento alla Sanità, redatto sulla base del lavoro condotto dall’apposito tavolo tecnico istituito tra ANAC, Ministero della Salute e AGENAS .

Infatti, gli effetti di eventuali fenomeni corruttivi, nell’ambito del Settore Sanitario, hanno un impatto sulla collettività sicuramente maggiore in considerazione del **bene primario della Salute, costituzionalmente tutelato**.

Con il presente Piano l’Azienda intende, pertanto, **rafforzare** attraverso gli strumenti già esistenti nonché eventuali ulteriori iniziative, **la gestione del rischio** al fine di **contrastare efficacemente eventuali fenomeni corruttivi ed i fattori potenziali di condizionamento** agendo sulle **aree di rischio**, sia **generali che specifiche**, che la precitata Determina ANAC ha individuato, considerate di “particolare sensibilità” in ambito sanitario e tenuto conto, altresì, del livello di complessità dell’organizzazione sanitaria, fermo restando che, a seguito dell’adozione del **preannunciato nuovo Piano Nazionale Anticorruzione** che, come anticipato dall’ANAC, sarà approvato nel corso 2016, si procederà anche in corso d’anno alla revisione del presente Piano aziendale.

Frattanto, in considerazione del prescritto termine del 31 gennaio 2016, si ritiene aggiornare il precedente Piano aziendale, ferma restando la catalogazione del grado di rischio già avviata con i Piani precedenti e recentemente integrata, di cui all’apposita tabella allegata, ponendo particolare attenzione alle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione, evidenziate nella richiamata Determinazione ANAC, rispetto alle quali vengono indicate le **misure specifiche di prevenzione** .

Sussiste, inoltre, uno stretto legame funzionale tra il Piano triennale per la prevenzione della corruzione ed il **Piano della Performance**, quale documento programmatico in cui sono esplicitati gli obiettivi aziendali, gli indicatori ed i valori attesi riferiti ai diversi ambiti di intervento ed alle diverse articolazioni aziendali.

In forza di quanto precede, infatti, i competenti Uffici aziendali – Programmazione e Controllo di Gestione, Politiche del Personale, Struttura Tecnica Permanente e OIV, ciascuno per le rispettive pertinenze, dovranno provvedere alla costruzione di un **sistema di performance** con indicatori di risultato e connessi criteri di valutazione, che preveda **la conversione in precisi obiettivi annuali, delle singole misure di prevenzione della corruzione individuate di seguito, in relazione alle diverse aree di rischio, generali e specifiche, di seguito evidenziate.**

La prevenzione della corruzione, infatti, non è un'attività che riguarda esclusivamente il RPC bensì l'intera Amministrazione, a partire da coloro che sono al vertice delle sue articolazioni, a tal proposito, l'Amministrazione terrà altresì conto, ai fini della **valutazione dei Dirigenti**, anche del **grado di collaborazione attiva con il RPC e di partecipazione all'attuazione dei contenuti del Piano aziendale di Prevenzione della corruzione.**

Art. 1

Analisi del contesto esterno ed interno

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Catania - ASP Catania - è un Ente con personalità giuridica pubblica avente autonomia imprenditoriale costituito in forza dell'art. 8 della Legge Regionale 14 aprile 2009, n.5. Tale legge, ha determinato l'istituzione di un nuovo Ente giuridico nel quale sono confluiti le ex AUSL n. 3 di Catania ed Azienda Ospedaliera Gravina di Caltagirone, esteso all'interno di un **ambito territoriale vastissimo** e, soprattutto, **estremamente eterogeneo**, che abbraccia l'intera provincia di Catania comprendente **58 comuni** con una **popolazione di 1.116.917 abitanti**, distribuiti in circa **3.600 Km² di superficie**.

Ciò ha comportato una serie di conseguenze strutturali, organizzative, gestionali, di riassetto delle funzioni svolte e delle prestazioni erogate, nonché esigenze pregnanti di redistribuzione di compiti e di omogeneizzazione di procedure sia sanitarie che amministrative.

L'Azienda risulta articolata territorialmente in **9 Distretti Sanitari** corrispondenti con gli ambiti territoriali dei Distretti socio-sanitari della Provincia di Catania e di seguito individuati:

- a. *Distretto Sanitario di Acireale*, comprendente i Comuni di Aci Bonaccorsi, Aci Castello, Aci Catena, Aci S. Antonio, Acireale, Santa Venerina, Zafferana Etnea e la cui popolazione complessiva è di 140.732 unità;
- b. *Distretto Sanitario di Adrano* comprendente i Comuni di Adrano, Biancavilla, Santa Maria di Licodia e la cui popolazione complessiva è di 67.920 unità;
- c. *Distretto Sanitario di Bronte* comprendente i Comuni di Bronte, Maletto, Maniace, Randazzo e la cui popolazione complessiva è di 37.839 unità;
- d. *Distretto Sanitario di Caltagirone* comprendente i Comuni di Caltagirone, Grammichele, Licodia Eubea, Mazzarrone, Mineo, Mirabella Imbaccari, San Cono, San Michele di Ganzaria, Vizzini e la cui popolazione complessiva è di 81.953 unità;
- e. *Distretto Sanitario di Catania* comprendente i Comuni di Catania,

Misterbianco, Motta S. Anastasia e la cui popolazione complessiva è di 376.891 unità;

- f. *Distretto Sanitario di Giarre* comprendente i Comuni di: Calatabiano, Castiglione di Sicilia, Fiumefreddo, Giarre, Linguaglossa, Mascali, Milo, Piedimonte Etneo, Riposto, Sant'Alfio e la cui popolazione complessiva è di 87.004 unità;
- g. *Distretto Sanitario di Gravina* comprendente i Comuni di Camporotondo Etneo, Gravina, Mascalucia, Nicolosi, Pedara, Sant'Agata Li Battiati, San Giovanni La Punta, San Gregorio, San Pietro Clarenza, Trecastagni, Tremestieri Etneo, Valverde, Viagrande e la cui popolazione complessiva è di 183.935 unità;
- h. *Distretto Sanitario di Palagonia* comprendente i Comuni di Castel di Judica, Militello in Val di Catania, Palagonia, Raddusa, Ramacca, Scordia e la cui popolazione complessiva è di 60.122 unità;
- i. *Distretto Sanitario di Paternò* comprendente i Comuni di Belpasso, Paternò Ragalna e la cui popolazione complessiva è di 80.521 unità.

Tale **territorio** ha al suo interno **una configurazione socio-economica e culturale che presenta rilevanti disomogeneità**, che in taluni ambiti rendono difficile fare emergere ed individuare una definita domanda di salute e di benessere psico-fisico; ciò implica la necessità di realizzare interventi che incidano sugli stili di vita della popolazione dell'ASP di Catania, attraverso la creazione di reti che favoriscano l'acquisizione di competenze inerenti la difesa e la cure del benessere individuale e collettivo.

Nell'ambito del medesimo territorio provinciale, insistono i seguenti **3 Ospedali Riuniti**:

- a. Ospedali Riuniti di Acireale e Giarre;
- b. Ospedali Riuniti di Biancavilla, Bronte e Paternò;
- c. Ospedali Riuniti di Caltagirone e Militello Val di Catania.

Com'è evidente, trattasi di un **contesto esterno** complesso poiché, oltre che **estremamente** vasto dal punto di vista territoriale, si presenta come **assolutamente eterogeneo** sotto l'aspetto **socio culturale**, nel quale appare difficile fornire una valutazione complessiva in ordine al fenomeno corruttivo, poichè soggetta a **variabili sociali ed economiche** che richiedono studi ed approfondimenti sociologici e criminologici particolari, oltre che, per un giudizio più pregnante, una visione globale della realtà, riferita all'intero contesto regionale .

Ad oggi, non si dispone di linee di indirizzo emanate in tal senso dalla Regione Sicilia e, complessivamente, nell'ambito della materia riguardante la prevenzione della corruzione, che potrebbero altresì concorrere a garantire, la necessaria integrazione fra Azienda Sanitaria e le altre strutture del territorio.

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Catania svolge la funzione di tutela e promozione della salute degli individui e della collettività, attraverso attività di prevenzione, cura degli stati di malattia e di recupero della salute, garantendo i Livelli Essenziali di Assistenza — LEA - e consolidando l'integrazione tra

assistenza territoriale e ospedaliera, al fine di mantenere il più alto livello possibile di qualità della vita dei cittadini, fornendo servizi erogati direttamente o da altre Aziende del SSN, pubbliche o private.

Essa organizza i propri servizi, definendone il livello qualitativo - quantitativo, sulla base di un costante monitoraggio dei bisogni sanitari dei territori e della popolazione, in relazione ad una puntuale indagine epidemiologica, fondata sui dati raccolti e disponibili. In tal modo viene data particolare attenzione alle determinanti socio-economiche della salute, sviluppando costantemente azioni sempre più efficaci e finalizzate ad una riduzione delle differenze

La molteplicità dei Presidi Ospedalieri, collocati territorialmente in aree con connotazioni assai differenziate e peculiari, impone, dunque, una gestione dei servizi che da un lato escluda duplicazioni e dall'altro assicuri assistenza adeguata ai diversi bisogni delle popolazioni di riferimento.

La presenza di realtà così composite offre l'occasione di realizzare compiutamente l'obiettivo dell'integrazione tra ospedale e territorio, trasferendo appropriatamente compiti e funzioni e realizzando un percorso unico e armonico di gestione completa del paziente.

L'Azienda persegue l'obiettivo della promozione della salute sul territorio di propria afferenza, in relazione alle risultanze dei dati epidemiologici rilevati, promuovendo attività di educazione sanitaria, igiene e sicurezza, vigilanza alimentare, diagnosi e cura.

Il tasso di mortalità nella provincia di Catania risulta essere tra i più bassi in Sicilia.

Nell'ambito della provincia di Catania si registra ancora oggi una forte mobilità sanitaria passiva che non viene assolutamente compensata dalla mobilità attiva proveniente da altre regioni.

L'azione dell'Azienda si ispira a criteri di efficacia, appropriatezza, efficienza, equità e professionalità in un quadro di compatibilità con le risorse disponibili. Essa è vincolata al principio della trasparenza in ragione del quale rende visibili e certi gli impegni dell'organizzazione e le relative garanzie mediante l'impiego di strumenti adeguati.

Per quanto riguarda il **contesto interno**, a livello aziendale, **il RPC non è stato dotato di una struttura organizzativa di supporto**, come invece previsto dalla normativa in materia ed inoltre, si è avuto modo di rilevare una **sostanziale resistenza, da parte dei Responsabili delle strutture**, in genere, **a garantire la necessaria collaborazione**, pur essendo individuati quali referenti del RPC ed a **partecipare alle varie fasi di attuazione del Piano**, i cui adempimenti sono stati visti come ulteriori appesantimenti burocratici.

Inoltre, si sottolinea che al momento dell'approvazione del presente piano è **in fase di attuazione il nuovo assetto organizzativo dell'ASP Catania**, con l'approvazione da parte della Regione Sicilia del **nuovo Atto aziendale**, che si prevede ormai prossima, che modificherà sostanzialmente l'organizzazione aziendale con l'introduzione di un nuovo, diverso, organigramma, cui dovrà necessariamente far seguito un aggiornamento dei contenuti del presente Piano alla nuova realtà organizzativa che nascerà.

Art. 2

Mappatura del rischio in ambito aziendale: individuazione misure specifiche di prevenzione per aree di rischio generali e specifiche

Nelle more della **riorganizzazione aziendale**, con l'approvazione del nuovo Atto aziendale, di cui si è fatto cenno nel precedente articolo e fermo restando la necessità di una revisione del Piano che dovrà seguire alla **pubblicazione del preannunciato nuovo Piano Nazionale Anticorruzione**, il **processo di mappatura del rischio in ambito aziendale** troverà il suo sviluppo e completamento nel corso del triennio di proiezione del presente Piano: 2016-2017-2018 .

L'Azienda, comunque, nella fase attuale intende procedere in sostanziale continuità con il lavoro svolto da parte dell'apposito tavolo tecnico, di cui in premessa, istituito fra ANAC, Ministero della Salute e AGENAS, citato nella Determinazione ANAC 12/2015, ad esito del quale sono state individuate **4 aree di rischio generali** e **4 di rischio specifico**, definendo i processi rispetto ai quali, per ciascuna delle aree predette, sono stati ravvisati maggiori rischi correlati a comportamenti amministrativi e/o condizioni legate ad una non corretta e/o trasparente *governance*, individuando **specifiche misure di prevenzione** che si tradurranno, nel **piano della performance**, in **precise azioni, comportamenti ed obiettivi delle singole strutture di competenza** e, rispetto alle quali, si procederà, attraverso specifica **attività di monitoraggio**, nei termini indicati, alla verifica del loro stato di attuazione con le conseguenze sulle performance organizzative ed individuali dei Dirigenti e sulle performance individuali del personale del comparto .

AREE DI RISCHIO EVENTI CORRUTTIVI E MISURE DI PREVENZIONE

AREE DI RISCHIO GENERALI :

a) CONTRATTI PUBBLICI

DEFINIZIONE DEL PROCESSO	MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE	STRUTTURA COMPETENTE	TERMINI DI VERIFICA
Mappatura dei processi di approvvigionamento di beni e servizi	Definizione delle necessità: quantificazione del bisogno, pianificazione/programmazione quali/quantitativa degli approvvigionamenti di beni e servizi	U.O.C. Provveditorato	30/6/2016 31/12/2016
	Qualificazione dei fabbisogni :definizione delle tipologie di beni e servizi da acquisire.	U.O.C. Provveditorato	30/6/2016 31/12/2016
	Regolamentazione delle diverse fasi del ciclo degli approvvigionamenti per tipologia di affidamento	U.O.C Provveditorato e U.O.C. Tecnico	30/6/2016 31/12/2016
	Regolamentazione della gestione ed esecuzione dei contratti	U.O.C Provveditorato e U.O.C. Tecnico	30/6/2016 31/12/2016

	Publicazione sul sito aziendale dei suddetti atti programmatori e dei relativi regolamenti	U.O.C Provveditorato e U.O.C. Tecnico	30/6/2016 31/12/2016
--	--	---------------------------------------	-------------------------

b) INCARICHI E NOMINE

DEFINIZIONE DEL PROCESSO	MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE	STRUTTURA COMPETENTE	TERMINI DI VERIFICA
Procedure di assegnazione : -degli incarichi di struttura complessa; - degli incarichi a soggetti esterni	Atti programmatori di definizione dei fabbisogni di incarichi di struttura complessa da conferire	U.O.C. AA.GG. Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane	30/6/2016 31/12/2016
	Regolamentazione delle procedure di assegnazione degli incarichi : adozione di linee guida per la definizione dei criteri di selezione/valutazione	idem	30/6/2016 31/12/2016
	Regolamentazione delle modalità di costituzione delle commissioni giudicatrici: sistemi di selezione dei membri, loro rotazione, verifica preliminare di eventuali profili di incompatibilità/conflicto d'interesse	idem	30/6/2016 31/12/2016
	Regolamentazione delle procedure di assegnazione degli incarichi individuali a professionisti esterni	idem	30/6/2016 31/12/2016
	Attuazione di misure di trasparenza dei suddetti atti regolamentari e di tutte le informazioni e i dati riguardanti tutte le procedure per il conferimento di incarichi, sia interni che esterni, nonché degli atti di conferimento, ulteriori rispetto agli obblighi di cui al D. L.gs 33/13	idem	30/6/2016 31/12/2016

c) GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO

DEFINIZIONE DEL PROCESSO	MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE	STRUTTURA COMPETENTE	TERMINI DI VERIFICA
Mappatura delle procedure contabili e finanziarie	Atti generali di regolamentazione in materia di gestione contabile e finanziaria.	U.O.C. Economico Finanziario e Patrimoniale	30/6/2016 31/12/2016

dei processi di liquidazione delle fatture del sistema di gestione del patrimonio	Definizione e regolamentazione dei criteri e delle procedure di liquidazione delle fatture secondo ordine cronologico	idem	30/6/2016 31/12/2016
	Percorsi attuativi di Certificabilità dei dati e dei Bilanci (P.A.C.): implementazione del percorso e monitoraggio dello stato di avanzamento delle fasi del processo	idem	30/6/2016 31/12/2016
	Pubblicazione dati ulteriori (rispetto a quanto disposto dal D.L.gs 33/13) sugli immobili di proprietà: valore immobili utilizzati e non utilizzati, modalità e finalità di utilizzo	idem	30/6/2016 31/12/2016
	Pubblicazione procedure di stipula di contratti per utilizzo del patrimonio immobiliare con evidenza di motivazione sui criteri di scelta del contraente	idem	30/6/2016 31/12/2016
	Pubblicazione sul sito aziendale dei suddetti atti programmatori dei regolamenti delle procedure e del P.A.C.	idem	30/6/2016 31/12/2016

d) VIGILANZA CONTROLLI, ISPEZIONI, SANZIONI

DEFINIZIONE DEL PROCESSO	MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE	STRUTTURA COMPETENTE	TERMINI DI VERIFICA
Processi per il rilascio delle autorizzazioni, concessioni, attività di vigilanza, controllo ed ispezione, sicurezza nei luoghi di lavoro,	Regolamentazione delle procedure per il rilascio delle autorizzazioni e concessioni	Dipartimento di Prevenzione	30/6/2016 31/12/2016
	Codificazione delle procedure di vigilanza, controllo ed ispezione e delle connesse misure sanzionatorie.	Dipartimento di Prevenzione	30/6/2016 31/12/2016
	Regolamentazione delle modalità di svolgimento delle funzioni di controllo da parte del personale ispettivo con connessa pianificazione dei criteri di rotazione dello stesso.	Dipartimento di Prevenzione	30/6/2016 31/12/2016
accreditamento del privato	Codificazione delle procedure di funzionamento della struttura aziendale preposta all'accreditamento dei privati, delle relative funzioni e delle modalità di comportamento del personale, con indicazione dei criteri di rotazione.	Dipartimento di Prevenzione	30/6/2016 31/12/2016

	Publicazione sul sito istituzionale delle sopra elencate procedure di regolamentazione	Dipartimento di Prevenzione	30/6/2016 31/12/2016
--	--	-----------------------------	-------------------------

AREE DI RISCHIO SPECIFICHE:

a) ATTIVITA' LIBERO PROFESSIONALE E LISTE DI ATTESA

DEFINIZIONE DEL PROCESSO	MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE	STRUTTURA COMPETENTE	TERMINI DI VERIFICA
Potenziamento del grado di trasparenza di tutte le fasi del sistema di gestione delle liste di attesa e di gestione delle prenotazioni	Regolamentazione ed informatizzazione del sistema di governo dei tempi di attesa	UOC ASB e UOC Ingegneria Informatica	30/6/2016 31/12/2016
	Regolamentazione delle modalità di rilascio delle autorizzazioni per l'esercizio dell'ALPI e dei controlli sulle autocertificazioni prodotte a tal fine	U.O.C. AA.GG. Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane	30/6/2016 31/12/2016
	Procedure di controllo e verifica periodica di sussistenza dei requisiti per lo svolgimento dell'ALPI anche riferita agli "studi professionali in rete"	U.O.C. AA.GG. Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane	30/6/2016 31/12/2016
	Pianificazione dei volumi di attività in ALPI e verifica periodica del rispetto dei volumi autorizzati	UOC ASB	30/6/2016 31/12/2016
	Ricognizione e verifica degli spazi utilizzabili all'interno del patrimonio immobiliare aziendale	UOC ASB e UOC Economico Finanziario e Patrimoniale	30/6/2016 31/12/2016
	Adozione di un sistema di gestione informatizzata dell'ALPI dalla prenotazione alla fatturazione	UOC ASB e UOC Ingegneria Informatica	30/6/2016 31/12/2016
	Adozione di un regolamento aziendale per la disciplina dei ricoveri in regime di libera professione	U.O.C. AA.GG. Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane Dipartimento attività Ospedaliere	30/6/2016 31/12/2016
	Publicazione dei suddetti atti programmatori di pianificazione e regolamentari	Strutture competenti	30/6/2016 31/12/2016



b) RAPPORTI CONTRATTUALI CON I PRIVATI ACCREDITATI

DEFINIZIONE DEL PROCESSO	MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE	STRUTTURA COMPETENTE	TERMINI DI VERIFICA
Implementazione delle procedure finalizzate alla regolazione dei rapporti con i soggetti erogatori di prestazioni per conto del SSN	Verifica periodica del mantenimento dei requisiti e dei presupposti autorizzativi	UOC competente al rilascio delle autorizzazioni	30/6/2016 31/12/2016
	Pianificazione e regolamentazione dei criteri, delle modalità e dei dati per la stima del fabbisogno territoriale assistenziale e suo costante aggiornamento	UOC ASB e Dipartimento Attività Ospedaliere	30/6/2016 31/12/2016
	Regolamentazione delle diverse fasi di rilascio dell'autorizzazione all'esercizio, con previsione di precisi termini di conclusione del procedimento e delle singole, diverse, fasi dello stesso	UOC competente per tipologia di attività	30/6/2016 31/12/2016
	Regolamentazione delle attività ispettive con definizione della tempistica, delle modalità di svolgimento delle ispezioni, della composizione delle commissioni ispettive e della rotazione degli ispettori	UOC competente per tipologia di attività	30/6/2016 31/12/2016
	Regolamentazione delle modalità e tempistica di controllo e vigilanza del rispetto dei contenuti degli accordi contrattuali, della tipologia quali-quantitativa delle prestazioni erogate in regime di contrattualizzazione e relativo monitoraggio.	UOC competente per tipologia di attività	30/6/2016 31/12/2016

c) FARMACEUTICA, DISPOSITIVI E ALTRE TECNOLOGIE: RICERCA, SPERIMENTAZIONI E SPONSORIZZAZIONI.

DEFINIZIONE DEL PROCESSO	MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE	STRUTTURA COMPETENTE	TERMINI DI VERIFICA
Mappatura dell'intero ciclo di acquisizione, somministrazione dispensazione e prescrizione dei farmaci	Atti generali di Pianificazione dei fabbisogni di farmaci in ambito aziendale	Dipartimento del Farmaco	30/6/2016 31/12/2016
	Gestione informatizzata dei magazzini per la corretta movimentazione delle scorte	Dipartimento del Farmaco e UOC Ingegneria Informatica	30/6/2016 31/12/2016
	Informatizzazione del ciclo di terapia	Dipartimento del Farmaco e UOC Ingegneria Informatica	30/6/2016 31/12/2016

prescrizione farmaci in ambito extraospedaliero	Monitoraggio attività prescrittive dei MMG e PLS con elaborazione reportistica periodica finalizzata ad evidenziare anomalie prescrittive	Dipartimento del Farmaco e UOC ASB	30/6/2016 31/12/2016
	Vigilanza e controllo delle prescrizioni: Regolamentazione delle procedure di vigilanza e controllo qualitativo delle prescrizioni con specifiche regole di condotta del personale preposto e previsione di criteri per la rotazione dello stesso	Dipartimento del Farmaco e UOC ASB	30/6/2016 31/12/2016

d) ATTIVITA' CONSEGUENTI AL DECESSO IN AMBITO INTRAOSPEDALIERO

DEFINIZIONE DEL PROCESSO	MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE	STRUTTURA COMPETENTE	TERMINI DI VERIFICA
Procedure connesse alla gestione delle strutture mortuarie	Regolamentazione attività di controllo degli operatori addetti alle camere mortuarie e/o ai reparti, in ordine alla correttezza, legalità ed eticità del servizio con specifiche regole di condotta sugli obblighi, in Dipartimento del Farmaco particolare di riservatezza, connessi all'evento decesso	Dipartimento del Farmaco	30/6/2016 31/12/2016

L'Azienda intende, inoltre individuare **due ulteriori aree di rischio** connesse alle **procedure di esenzioni del ticket ed al monitoraggio delle cause di incompatibilità e assenza di conflitti d'interesse dei Dirigenti**, per le quali si specificano di seguito le misure adottate:

DEFINIZIONE DEL PROCESSO	MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE	STRUTTURA COMPETENTE	TERMINI DI VERIFICA
Procedure connesse al rilascio delle esenzioni dalla compartecipazione alla spesa sanitaria- ticket	Adozione di un regolamento per la disciplina di tutte le fasi del processo di rilascio dell'esenzione dal ticket, con procedure per il controllo della veridicità delle autodichiarazioni presentate dagli utenti e per l'eventuale recupero dei ticket non pagati a seguito di produzione di dichiarazione mendace	UOC ASB congiuntamente a Direttori dei Distretti UO Servizi Legali	30/6/2016 31/12/2016
		Pubblicazione sul sito aziendale del regolamento	30/6/2016 31/12/2016

DEFINIZIONE DEL PROCESSO	MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE	STRUTTURA COMPETENTE	TERMINI DI VERIFICA
Procedure connesse alla verifica ed al monitoraggio delle cause d'incompatibilità e di conflitto di interesse dei Dirigenti	Adozione di un regolamento per la verifica ed il monitoraggio delle incompatibilità e dei conflitti d'interesse dei Dirigenti .	UOC AAGG Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane	30/6/2016 31/12/2016
	Attività di monitoraggio, attraverso il controllo delle autocertificazioni prodotte dai Dirigenti in materia di assenza di cause di incompatibilità e conflitto di interesse, e procedure conseguenti all'eventuale accertamento della presenza delle stesse a carico di Dirigenti	UOC AAGG Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane	30/6/2016 31/12/2016
	Pubblicazione sul sito aziendale del regolamento	UOC AAGG Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane	30/6/2016 31/12/2016

Art. 3

Collegamento con il Piano della Performance e monitoraggio del RPC

Punto fondamentale delle strategie finalizzate alla prevenzione della corruzione è rappresentato dal **collegamento con il Piano della Performance**. Le **misure di prevenzione della corruzione**, infatti, come peraltro ricordato nella più volte richiamata Determinazione ANAC 12/2015, per essere più funzionali e verificabili, devono essere tradotte in **obiettivi di performance organizzativi ed individuali dei Dirigenti** delle Strutture coinvolte e, conseguentemente obiettivi di performance individuale del **personale del comparto** assegnato.

Al superiore fine viene dato mandato, per le rispettiva competenze, alle strutture aziendale coinvolte nell'attuazione del ciclo della Performance: Controllo di Gestione, Politiche del Personale, Struttura Tecnica Permanente di provvedere alla **conversione in precisi obiettivi di performance organizzativa ed individuale delle strutture indicate, delle singole misure di prevenzione della corruzione, come sopra individuate, ai fini della valutazione del raggiungimento degli obiettivi e della retribuzione di risultato.**

Parallelamente Il **RPC** procederà alle **attività di monitoraggio** dello stato di attuazione delle specifiche misure di prevenzione della corruzione, alle scadenze, come sopra indicate, relazionando alla Direzione aziendale sullo stato di loro attuazione.

Art. 4

Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione e loro obblighi.

In considerazione di quanto precede si conferma che **i Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, sia amministrative che sanitarie, sono ipso facto individuati quali Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione,** fermo restando che l'Azienda si riserva il potere di individuare, secondo rilevate

specifiche necessità, quali ulteriori Referenti, Dirigenti in possesso di specifica professionalità.

I predetti Referenti sono obbligati a **concorrere con il RPC alle attività di contrasto della corruzione e dell'illegalità**, ponendo in essere le seguenti **misure**:

1. assicurare il costante aggiornamento della catalogazione del diverso grado di rischio delle attività condotte presso le relative strutture, dando tempestiva comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione di ogni eventuale significativa variazione delle attività gestite;
2. prevedere, rispetto alle attività catalogate a maggiore rischio di corruzione, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire tale rischio;
3. garantire, con particolare riguardo alle attività individuate a più elevato rischio di corruzione, particolari obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione ;
4. assicurare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti o delle singole fasi di procedimenti, di rispettiva competenza;
5. vigilare sui rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici e di qualunque genere anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Amministrazione in forza alla propria struttura assicurando, in caso di conflitto d'interesse, anche potenziale, l'attivazione dei meccanismi di sostituzione conseguenti all'obbligo di astensione di cui all'art. 6 bis della L. 241/90 del personale in conflitto;
6. provvedere alla pubblicazione di dati, anche ulteriori a quelli previsti dalle disposizioni di legge, che concorrano ad assicurare una maggiore trasparenza ;
7. verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità nonché proporre la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
8. assicurare l'effettiva rotazione dei Dirigenti e dei Funzionari, all'interno dei propri uffici, in particolare quelli preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione, anche mediante la rotazione nelle funzioni svolte cioè nell'istruttoria dei procedimenti gestiti dai singoli Funzionari ;
9. fornire elementi utili alla individuazione, da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, del personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica pubblica, della legalità e della trasparenza, in quanto chiamato ad operare nei settori nei quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.
10. assicurare l'esatta osservanza delle prescrizioni in materia di trasparenza dell'attività amministrativa garantendo la pubblicazione dei dati gestiti dalla propria struttura all'interno della sezione " Amministrazione trasparente" del sito aziendale in conformità ai contenuti degli obblighi di pubblicazione stabiliti dalle disposizioni di riferimento contenute nel D.L.gs 33/13 nonché

dalla specifica sezione del Piano anticorruzione costituita dal Programma triennale aziendale per la trasparenza e l'integrità.

La mancata collaborazione dei singoli Referenti, ai fini di quanto previsto nel precedente articolo, costituisce elemento di responsabilità dirigenziale con ogni connessa conseguenza anche nei termini di responsabilità disciplinare.

Art. 5

Particolare attestazione da inserire nelle proposte di delibera e di determina ed in qualunque provvedimento o atto, anche interno, comunque modificativo della sfera giuridica del suo destinatario.

- In tutte le proposte di delibera e di determina;
- in ogni provvedimento di autorizzazione, concessione, erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché di vantaggi di qualunque genere, oltre che economici, a persone ed Enti pubblici e privati;
- in qualsiasi atto, anche interno all'Amministrazione, la cui emanazione comporti e/o presupponga una scelta o comunque una valutazione discrezionale,
dovrà essere inserita, a conclusione della premessa, a pena di invalidità, la seguente dicitura:

“ Preso atto che il Responsabile della U.O.C. che propone il presente provvedimento sottoscrivendolo attesta che lo stesso è stato predisposto nel rispetto della legge 6/11/2012 n 190 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione - nonché nell'osservanza dei contenuti del Piano aziendale della prevenzione della corruzione 2016/2018”.

Inoltre, ai sensi del comma 17 dell'art. 1 della L.190/2012, i Responsabili delle strutture aziendali competenti dovranno garantire che **negli avvisi, bandi di gara o nelle lettere di invito venga inserita l'espressa previsione che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti d'integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.**

Si fa obbligo, a tal proposito, ai Responsabili di strutture che predispongono avvisi, bandi di gara e lettere di invito di comunicare al RPC le eventuali azioni di tutela che vengano attivate sulla base dei superiori protocolli inseriti nei contratti.

Art. 6

Codice di comportamento

L'Azienda, con deliberazione n 3844 del 27/12/2013 ha provveduto ad adottare, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, il Codice di Comportamento come previsto dall'art. 44 della L 190/12 che ha sostituito l'art. 54 del D.L.gs 165/01, ed in conformità alle apposite linee guida adottate dall'ANAC giusta delibera n 75/2013.

Tale codice , che completa ed integra il Codice di comportamento nazionale di cui al DPR 62/2013, conformemente a quanto precisato nelle relative linee guida in proposito elaborate dalla CIVIT, rappresenta una delle principali “ azioni e misure” delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato e, quindi, uno degli strumenti essenziali del presente Piano di prevenzione della corruzione.



I Presidenti delle Commissioni di disciplina dovranno fornire al RPC segnalazione specifica in ordine ad eventuali procedimenti disciplinari legati ad eventi corruttivi.

L'U.O. Affari Legali dovrà, parimenti, fornire al RPC notizie in ordine ad eventuali procedimenti penali nei confronti di dipendenti, legati a fatti corruttivi.

Entro la fine del 2016 l'Azienda si riserva di rivedere il proprio Codice di Comportamento alla luce sia di eventuali ulteriori interventi, in tale ambito, da parte dell'ANAC ma, soprattutto, inserendo quelle misure di prevenzione della corruzione, definite con il presente Piano, che si traducono in specifici doveri di comportamento per i dipendenti.

Art. 7

Formazione dei dipendenti operanti nelle aree maggiormente esposte al rischio della corruzione.

Al fine di assicurare la promozione della cultura della legalità e dell'etica pubblica nello svolgimento delle attività amministrative, il **programma di formazione annuale** dell'Asp di Catania deve prevedere, annualmente, con cadenza periodica **percorsi formativi specificamente dedicati**, primariamente, ai dipendenti operanti nei settori di attività nel cui ambito è più elevato il rischio medesimo, per l'approfondimento dei contenuti della legge anticorruzione n 190/2012 oltre che in materia di trasparenza, fermo restando che dovrà essere garantita adeguata formazione **sui temi dell'etica pubblica e della legalità**, in ogni caso, a tutti i dipendenti ossia anche a quelli addetti a settori ed attività che, ai sensi del presente piano, non siano stati individuati come ad elevato rischio di corruzione, dando in ciò mandato al Responsabile U.O. Formazione Permanente, previo raccordo con il RPC.

Art. 8

Ulteriori interventi organizzativi di prevenzione e controllo del rischio di corruzione.

Atteso l'**obbligo di collaborazione con il RPC posto a carico di tutti i Responsabili della strutture aziendali**, al fine di garantire una effettiva azione di prevenzione e controllo il Responsabile della prevenzione della corruzione può in qualsiasi momento chiedere per iscritto ai Dirigenti che hanno approvato e sottoscritto un provvedimento, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche sottese all'adozione di un determinato provvedimento. Inoltre, il Responsabile della prevenzione della corruzione potrà chiedere in qualsiasi momento delucidazioni per iscritto su comportamenti, incidenti sulle attività istituzionali, che possano, anche solo potenzialmente integrare rischi di corruzione ed illegalità, dandone sollecita informazione al Direttore Generale.

Allo scopo di assicurare l'effettivo e concreto meccanismo di prevenzione i Referenti assicurano un costante, capillare e diffuso flusso informativo verso il Responsabile della prevenzione della corruzione. Gli obblighi di informazione nei confronti del Responsabile fanno sì che tutti i Dirigenti preposti alle attività a



maggior incidenza del rischio della corruzione, in ogni caso, concorrono alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni della corruzione ed a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti preposti alle relative attività.

Art.9

Rotazione dei Dirigenti e del Personale quale misura di prevenzione della corruzione

Misura di prevenzione obbligatoria prevista dalla L 190/2012 e dal P.N.A. , essa consiste nella **rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità** operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

La rotazione dei dirigenti e del personale presenta non indifferenti profili di delicatezza e complessità per quanto riguarda gli ambiti caratterizzati da un alto contenuto tecnico.

Al di là di tali limitate ipotesi, **la UOC AAGG Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane dovrà adottare un regolamento** che disciplini e pianifichi per annualità e profili professionali, sulla base di criteri oggettivi predeterminati, il **piano di rotazione per il personale del comparto.**

Per quanto riguarda i **Dirigenti**, allo scopo di evitare rallentamenti nelle procedure **la rotazione**, fatta salva ogni eventuale ulteriore necessità di rotazione nei brevi termini, **verrà effettuata in occasione della scadenza dei relativi incarichi.**

Al di là delle predette procedure, **ciascun Responsabile di struttura**, all'interno della stessa, **deve comunque operare una rotazione dei funzionari istruttori preposti alla cura delle diverse procedure** allo scopo di evitare " *segregazioni di funzioni* " sicuramente fonte di pericolosi " *radicamenti* " e " *blindature* " di determinati ambiti di funzioni oltre che deleterie per lo sviluppo e la crescita professionale dei funzionari.

In relazione a quanto predetto, è fatto **obbligo a ciascun Dirigente di struttura** che disponga nel proprio organico di più di un funzionario istruttore, di presentare alla Direzione aziendale un **piano di rotazione nelle funzioni** svolte dagli stessi funzionari.

In relazione a quanto precede, è fatto **espreso divieto** di inserire nei **regolamenti aziendali per la disciplina del conferimento di incarichi di responsabilità** di qualsiasi tipologia all'interno dell'Azienda, meccanismi di **conferma** di precedenti titolari, con obbligo, invece, di prevedere, alla scadenza, la nuova messa a bando di tutti gli incarichi scaduti.

I Responsabili di struttura "devono" comunque procedere alla rotazione dei dipendenti coinvolti in procedimenti penali o disciplinari collegati a condotte di natura corruttiva.

Art 10

Prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici.

Ai sensi dell'art. 35 bis del D.L.gs 165/01 come integrato dal comma 46 dell'art. 1 della L. 190/2012, 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 attribuzione 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.

La disposizione che precede integra le leggi ed i regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

Art. 11

Obblighi di trasparenza e di tracciabilità dei procedimenti quali ulteriori misure di prevenzione della corruzione

L'Asp di Catania garantisce l'osservanza degli **obblighi di trasparenza** attraverso la **particolare sezione del presente Piano** costituita dal "*Programma triennale per l'integrità e la trasparenza*" nel quale vengono indicate tutte le tipologie di dati oggetto di pubblicazione sul sito web.

A tal riguardo, si precisa che **la trasparenza** di per sé è anche **una misura di prevenzione della corruzione** proprio perché consente all'utenza di poter esercitare un certo controllo sull'attività amministrativa, rappresentando un valido strumento di diffusione ed affermazione della cultura della legalità nonché di prevenzione e di lotta ai fenomeni corruttivi.

A tal proposito ogni UUOCC, nella persona del Direttore /Responsabile alla stessa preposto, sarà responsabile della gestione e pubblicazione, per il tramite della UOC Ingegneria Informatica, dei dati e delle informazioni relative ai procedimenti della UOC di propria competenza, compresi i termini di conclusione di ciascun procedimento ed ogni altro termine procedimentale, secondo quanto indicato nelle apposite tabelle allegate al Programma della trasparenza, al quale si rimanda.

Quanto precede consentirà al Responsabile della prevenzione della corruzione, quale misura aggiuntiva di trasparenza, di prendere atto del monitoraggio del rispetto dei termini procedurali previsti da disposizioni legislative e regolamentari tenendo conto di quanto al riguardo relazionato dai Referenti e pubblicato da parte dei Direttori dei rispettivi Dipartimenti ovvero delle Rispettive UUOCC di appartenenza sull'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito aziendale.

Inoltre, **i Responsabili di tutte le articolazioni aziendali**, con il necessario supporto della UOC Ingegneria Informatica, **sono tenuti ad assicurare la tracciabilità dei procedimenti di competenza della rispettiva struttura** attraverso:

- la dematerializzazione e razionalizzazione dei flussi informativi e conseguente trasparenza delle varie fasi dei processi amministrativi che consenta al cittadino di poter monitorare lo stato di un atto;



- la semplificazione e standardizzazione delle tipologie di procedimenti e provvedimenti che ne renda possibile la tracciabilità in ogni singola fase nell'ambito di un modello gestionale sempre più moderno, digitale e sburocratizzato basato sempre più sull'informatizzazione dei procedimenti.

Art. 12 Obbligo di rispetto del Piano della prevenzione della corruzione e tutela del dipendente che segnala eventuali illeciti (WHISTLEBLOWING).

Ciascun dipendente dell'Asp di Catania è obbligato a rispettare il presente piano e tutte le misure necessarie alla prevenzione di illeciti nell'Amministrazione nonché a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione, anche denunciando al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza.

Al di fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione non può essere sanzionato, licenziato o in alcun modo discriminato il dipendente che denunci all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti od al proprio superiore gerarchico eventuali condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro.

La denuncia è sottratta all'accesso ai sensi della L 241/90 e ss.mm. e ii. mentre nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare l'identità del denunciante potrà essere rivelata solo nel caso in cui fosse indispensabile ai fini della difesa dell'incolpato.

Eventuali misure discriminatorie adottate a carico del dipendente denunciante verranno segnalate al Dipartimento della Funzione Pubblica da parte dell'interessato o dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

A tal proposito l'Azienda con deliberazione n 2246 del 23-9-2015 ha adottato il Regolamento per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistle blowing policy) , regolarmente pubblicato sul sito aziendale ed introdotto le specifiche procedure finalizzate alla tutela del dipendente che segnali illeciti.

Art. 13 Disposizioni conclusive.

Il Presente Piano, adottato con deliberazione dell'Asp Catania, viene pubblicato nella sezione " Amministrazione trasparente " del sito aziendale.

Tenuto conto della valenza programmatica e del carattere necessariamente dinamico che il Piano aziendale riveste, i suoi contenuti potranno essere strategicamente riveduti, implementati ed aggiornati ogni qualvolta necessari, al fine di corrispondere, quanto più efficacemente possibile, alla finalità perseguita di prevenzione e contrasto ad ogni fenomeno di corruzione ed illegalità all'interno dell'Azienda.

In considerazione di quanto precede, nel corso del suo temporale termine di durata triennale, con obbligo di revisione annuale al 31 gennaio di ogni anno, l'Azienda con successiva deliberazione, su proposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, si riserva ogni facoltà di modifica, aggiornamento, revisione sulla base dei dati fattuali frattanto acquisiti e dell'esperienza maturata in corso di applicazione, al fine di poter mettere in atto strategie e strumenti sempre

progressivamente affinati di contrasto alla corruzione ed all'illegalità per l'affermazione della cultura dell'etica e della legalità.

Parimenti si procederà ad una revisione nel momento in cui verrà pubblicato il preannunciato nuovo Piano Nazionale Anticorruzione.

A handwritten signature or mark, possibly a stylized 'P' or 'A', located on the right side of the page.

Introduzione

Art. 1

Analisi del contesto esterno ed interno

Art. 2

Mappatura del rischio in ambito aziendale: individuazione misure specifiche di prevenzione per aree di rischio generali e specifiche

Art. 3

Collegamento con il Piano della Performance e monitoraggio del RPC

Art. 4

Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione e loro obblighi.

Art. 5

Particolare attestazione da inserire nelle proposte di delibera e di determina ed in qualunque provvedimento o atto, anche interno, comunque modificativo della sfera giuridica del suo destinatario.

Art. 6

Codice di comportamento

Art. 7

Formazione dei dipendenti operanti nelle aree maggiormente esposte al rischio della corruzione.

Art. 8

Ulteriori interventi organizzativi di prevenzione e controllo del rischio di corruzione.

Art.9

Rotazione dei Dirigenti e del Personale quale misura di prevenzione della corruzione

Art 10

Prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici.

Art. 11

Obblighi di trasparenza e di tracciabilità dei procedimenti quali ulteriori misure di prevenzione della corruzione

Art. 12

Obbligo di rispetto del Piano della prevenzione della corruzione e tutela del dipendente che segnala eventuali illeciti (WHISTLEBLOWING).

Art. 13

Disposizioni conclusive.

Allegati:

“ Mappatura del rischio in ambito aziendale”.

“Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016/2018”

