



REGIONE SICILIANA

Azienda Sanitaria Provinciale di Siracusa



Piano triennale per la prevenzione della corruzione

2016-2017-2018

Indice

Premessa

- Art.1 Oggetto, finalità e contesto
- Art.2 Analisi del contesto esterno
- Art.3 Responsabile della prevenzione della corruzione
- Art.4 Definizione di corruzione
- Art.5 Piano triennale di prevenzione della corruzione e suoi contenuti
- Art.6 Obblighi informativi
- Art.7 Individuazione delle attività con elevato rischio di corruzione
- Art.8 Adozione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni
- Art.9 Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti
- Art.10 Monitoraggio dei rapporti fra l'amministrazione e i soggetti con i quali ha rapporti aventi rilevanza economica. Misura di prevenzione obbligatoria
- Art. 11 Dichiarazione di incompatibilità e inconfiribilità del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario. Misura di prevenzione obbligatoria
- Art. 12 Adozione dei modelli per la dichiarazione pubblica di attività / relazioni/ interessi. Misura di prevenzione obbligatoria
- Art. 13 Ruolo strategico della formazione dei dipendenti. Misura di prevenzione obbligatoria e trasversale
- Art. 14 Controllo e prevenzione del rischio
- Art. 15 Monitoraggio e controllo sull'assenteismo. Misura di prevenzione trasversale
- Art. 16 Patto d'integrità. Misura di prevenzione obbligatoria e trasversale
- Art.17 Cronoprogramma delle attività
- Art.18 Tutela del dipendente che segnala illeciti. Misura di prevenzione obbligatoria e trasversale
- Art.19 Segnalazione illeciti dalla società civile. Misura di prevenzione ulteriore
- Art.20 Rotazione degli incarichi dei dirigenti e del personale. Misura di prevenzione obbligatoria e trasversale
- Art.21 Trasparenza e piano triennale per la trasparenza e l'integrità
- Art. 22 Piano della performance
- Art. 23 Adeguamenti del PTPC e adeguamento del codice di comportamento



Premessa

In attuazione dell'art.6 della convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31.10.2003, ratificata con Legge 3.8.2006, n.116, la Legge 6.novembre 2012 n.190, e le successive modificazioni e integrazioni; ha introdotto disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nelle pubbliche amministrazioni in Italia.

In materia sono stati altresì pubblicati la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.1 del 25.1.2013 e le Linee di indirizzo del Comitato Interministeriale per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione in data 13 marzo 2013. L'attuazione della norma è demandata ai seguenti soggetti istituzionali (Comitato interministeriale; Autorità Nazionale Anticorruzione, Dipartimento della Funzione Pubblica, ecc.), in particolare le Pubbliche Amministrazioni hanno l'obbligo di nominare il Responsabile Aziendale della prevenzione della corruzione e approvare il Piano aziendale triennale della prevenzione della corruzione, nonché di definire procedure per formare e selezionare i dipendenti da impiegare in settori particolarmente esposti al rischio della corruzione.

L'aggiornamento si rende necessario alla luce della deliberazione A.N.A.C. n. 12 del 28 ottobre 2015 ove è integrata una parte speciale "sanità"

Per l'avvio della predisposizione del piano e, in particolare per l'analisi dei rischi, su indicazione del Responsabile Aziendale per la prevenzione della corruzione, la Direzione Amministrativa Aziendale e la Direzione Sanitaria Aziendale hanno convocato apposite riunioni con le strutture di rispettiva pertinenza per le dovute istruzioni anche riguardo la analisi dei processi e dei correlati rischi. Successivamente il Responsabile per la prevenzione della corruzione ha avviato una serie di incontri specifici con i singoli dirigenti delle strutture interessate al fine di sensibilizzare e indirizzare verso un quanto più preciso percorso di analisi dei processi e dei rischi. Le difficoltà organizzative derivanti anche dal processo di rivisitazione dell'atto aziendale, ormai prossimo, comporterà inevitabilmente la completa realizzazione di tutte le mappature dei processi da effettuarsi entro il 2017.

Art.1 Oggetto, finalità e contesto

Ai sensi della citata Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" l'Azienda Sanitaria Provinciale di Siracusa adotta un Piano triennale di prevenzione della corruzione, che deve valutare il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi finalizzati a prevenire, contrastare o quantomeno limitare il medesimo rischio. Il Piano triennale di prevenzione



della corruzione costituisce l'atto attraverso il quale sono individuate le strategie complessive per la prevenzione ed il contrasto della corruzione e dell'illegalità; il Piano medesimo non può costituire un'attività compiuta, bensì un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono, come affermato dalle Linee di indirizzo del Comitato ministeriale di cui al D.P.CM. 16.1:2013 "via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuti dalla loro applicazione". L'obiettivo finale che si intende perseguire è quello di creare un ambiente di diffusa percezione della necessità del rispetto delle regole, ovvero una cultura della legalità e dell'etica pubblica, insieme ad un sistema di controllo preventivo e successivo tale da realizzare un filtro sempre più stretto verso eventuali tentativi di comportamenti illeciti.

A tal fine devono essere coinvolti in primo luogo il Management Aziendale e i Responsabili delle diverse articolazioni aziendali, ma anche tutto il personale e gli operatori, sia mediante la partecipazione diretta, sia mediante iniziative di formazione/informazione.

L'azienda sanitaria provinciale di Siracusa, costituita con l'art. 8 della L.R. 14 aprile 2009 n. 5 è dotata di personalità giuridica pubblica, la sede legale è in corso Gelone 17 e il rappresentante legale è il Direttore Generale pro-tempore; l'ambito territoriale dell'azienda coincide con il territorio della provincia di Siracusa suddiviso in 21 comuni con una popolazione complessiva di circa 405.111 abitanti, l'Azienda è suddivisa in quattro distretti sanitari (Siracusa, Augusta, Lentini e Noto) e comprende i Presidi Ospedalieri di Siracusa, Augusta, Lentini e quello riunito di Avola-Noto. L'Azienda è costituita da Dipartimenti funzionali e strutturali, da Unità Operative complesse e semplici e di tipo dipartimentale. Il personale dirigente ed equiparati ammontano a circa 935 unità, mentre i non dirigenti ed equiparati ammontano 2268 unità circa. Il personale risulta distribuito presso gli uffici e presidi centrali e presso i vari Uffici allocati in quasi tutti i 21 comuni della Provincia.

Art.2 Analisi del contesto esterno

L'Azienda sanitaria provinciale di Siracusa opera in un contesto territoriale a prevalente carattere industriale e parzialmente agricolo nella zona nord e a carattere prevalente turistico e parzialmente agricolo nella zona sud. Come in generale nelle altre realtà regionali sono presenti organizzazioni criminali da cui agevolmente possono scaturire fenomeni corruttivi ed in genere di illegalità, tenuto altresì conto della forte incidenza della disoccupazione soprattutto giovanile e la tendenza alla migrazione anche sanitaria, che talvolta conduce alla ricerca della cosiddetta "raccomandazione" anche per la fruizione di servizi pubblici, è da attribuirsi anche a fattori tendenzialmente di tipo culturale.

Inoltre, l'esiguità di stabili realtà imprenditoriali, soprattutto medio-piccole, che possano creare validi sbocchi occupazionali tende a concentrare tutti gli interessi, non sempre leciti, sugli apparati amministrativi pubblici. Le misure di prevenzione adottate dovranno pertanto tendere a garantire la massima imparzialità dell'azione amministrativa e dell'accesso ai servizi sanitari in un settore talmente sensibile e particolare quale è quello della sanità pubblica che, per intero in tutta la provincia, è gestita dalla Azienda sanitaria provinciale di Siracusa, in concorrenza con le strutture sanitarie accreditate. Dal report prodotto dall'Ufficio relazioni con il pubblico dell'Azienda emerge un prevalente e diffuso "malessere" sui tempi delle liste d'attesa, sulle difficoltà a prenotare prestazioni sanitarie con mezzi telematici e sui comportamenti *inadeguati* del personale nei confronti dell'utenza.

Art.3 Responsabile della prevenzione della corruzione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è nominato dal Direttore Generale di norma tra i dirigenti in servizio a tempo indeterminato. Al Responsabile competono le seguenti attività/funzioni:

- elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dal Direttore Generale (art.1, comma 8, della Legge n. 190/2012);
- definire procedure e metodi appropriati per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art.1, comma 8);
- verificare l'efficace attuazione del piano e della sua idoneità (art.1, comma 10 lett. a);
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (art.1, comma 10, lett. a);
- verificare, d'intesa con i dirigenti delle articolazioni aziendali competenti, l'effettiva e possibile rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art.1, comma 10, lett. b);
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art.1, comma 10, lett. c);
- redigere e far pubblicare entro il 15 dicembre di ogni anno sul sito web aziendale una relazione recante i risultati dell'attività sul modello predisposto da ANAC annualmente (art.1, comma 14).

In capo al Responsabile incombono le seguenti responsabilità, anch'esse sancite dalla Legge n. 190/2012:

- in caso di commissione, all'interno dell'Azienda, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile della prevenzione della corruzione è chiamato a rispondere ai sensi dell'art.21 del

decreto legislativo 30.3.2001, n.165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano della prevenzione della corruzione e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;

b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano;

- in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi dell'art. 21 del citato decreto legislativo 30.3.2001, n.165, e successive modificazioni nonché per omesso controllo, sul piano disciplinare; la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare.

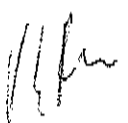
Il medesimo Responsabile può, in ogni momento, acquisire autonomamente informazioni dirette dai Responsabili delle strutture aziendali, così come può procedere a verifiche, indagini e atti relativi al presente piano.

Il responsabile del piano anticorruzione cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'Azienda siano rispettate le disposizioni delle disposizioni sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi al Direttore Amministrativo Aziendale e al Direttore Sanitario Aziendale così come stabilito dalla determinazione ANAC n. 149 del 22 dicembre 2014. A tale fine il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità e/o incompatibilità di cui al decreto legislativo n. 39/2013. Il responsabile segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del decreto all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

La Direzione strategica individuerà una struttura organizzativa di supporto, adeguata per qualità del personale e per mezzi tecnici, da porre effettivamente al servizio dell'operato del RPC per tutte le attività di competenza (ufficio di supporto).

Art.4 Definizione di corruzione

Per corruzione si intende il caso di abuso da parte del dipendente della funzione o del potere a lui affidato al fine di ottenere indebiti vantaggi privati (per sé o per altri). Sono ricomprese le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - si verifichi un malfunzionamento dell'Azienda a causa dell'uso a fini privati delle funzioni o dei compiti attribuiti, che possono rivestire carattere amministrativo, tecnico o sanitario o di altro genere e riguardare ogni dipendente e soggetto che opera a nome dell'Azienda, quale che



sia la qualifica ricoperta.

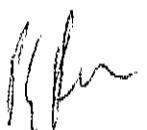
Art.5 Piano triennale di prevenzione della corruzione e suoi contenuti

Il Responsabile della prevenzione della corruzione predispone ogni anno, il Piano triennale di prevenzione della corruzione che sottopone al Direttore Generale per l'approvazione entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il Piano di aggiornamento, approvato dal Direttore Generale, viene pubblicato sul sito internet dell'Azienda nella sezione apposita. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione è il documento che definisce a livello aziendale - nel rispetto delle indicazioni di cui alla Legge n. 190/2012 e dei successivi provvedimenti attuativi - le strategie e le misure da adottare per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

I contenuti essenziali del piano sono predeterminati dalla legge n. 190/2012, in particolare all'art. 1, comma 5 e 9:

- individuazione delle attività e delle strutture aziendali più esposte al rischio di corruzione e quelle ulteriori;
- previsione di meccanismi e misure di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione e degli altri interventi organizzativi volti a prevenire il rischio medesimo;
- monitoraggio, per ciascuna attività, del rispetto dei termini di conclusione del procedimento;
- monitoraggio dei rapporti tra l'Azienda ed i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando o indagando circa eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti che gli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Azienda;
- previsione di procedure di selezione e formazione dei dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, in particolare sulle attività a rischio di corruzione;
- individuazione di specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.



Art.6 Obblighi informativi.

L'art.9, comma 1, della Legge n.190/2012 prescrive che il Piano triennale di prevenzione della corruzione preveda, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione. Ogni sei mesi deve essere data comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, anche cumulativamente, delle informazioni necessarie sui provvedimenti adottati e sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione e sulla loro idoneità.

L'informativa ha la finalità, altresì, di:

- verificare la regolarità e legittimità degli atti adottati;

- monitorare i 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 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.

Per rilevanti importi contrattuali, in caso di affidamenti d'urgenza o proroghe, i Direttori delle UUOCC Tecnico e Provveditorato effettuano specifica comunicazione informativa al Responsabile per la Prevenzione della corruzione. Fermo restando l'obbligo di comunicazione della varianti in corso d'opera all'ANAC, è fatto obbligo al responsabile del procedimento di inviare una relazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC) che certifichi l'istruttoria interna condotta sulla legittimità della stessa e sull'impatto economico e contrattuale, con particolare riguardo ai tempi di esecuzione aggiuntivi e alla congruità dei costi.

Art. 7 Individuazione delle attività con elevato rischio di corruzione

Per garantire la redazione di un Piano triennale della prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) il più completo possibile è necessaria l'individuazione delle attività/strutture maggiormente esposte al rischio da corruzione.

In questa fase la "mappatura del rischio", soggetta a periodico aggiornamento è effettuata sulla base di alcuni criteri ritenuti, in via astratta e potenziale, fattori di rischio.

L'individuazione delle aree di rischio ha la finalità di consentire l'emersione delle aree, nell'ambito dell'attività dell'intera Azienda, che debbono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione.

Rispetto a tali aree il P.T.P.C. identifica le caratteristiche, le azioni e gli strumenti per prevenire il rischio, stabilendo le priorità di trattazione.

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso che presuppone la valutazione del rischio, da realizzarsi attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell'Azienda, in ogni caso le aree cosiddette obbligatorie sono già quelle previste dall'aggiornamento al piano nazionale indicate con determinazione ANAC su richiamata e quelle ulteriori sono quelle suggerite in via esemplificativa dal predetto piano.

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Azienda, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.

Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'Azienda.

Le aree di rischio variano a seconda del contesto esterno ed interno e della tipologia di attività istituzionale svolta dalla specifica amministrazione. Tuttavia l'esperienza internazionale e nazionale mostrano che vi sono delle aree di rischio ricorrenti rispetto alle quali potenzialmente tutte le pubbliche amministrazioni sono esposte. In conseguenza, la L.n.190/2012 aveva già individuato delle particolari aree di rischio, ritenendole comune a tutte le amministrazioni. Queste aree sono elencate nell'art. 1, comma 16, e si riferiscono ai procedimenti di:

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

I suddetti procedimenti corrispondono alle seguenti aree di rischio:

- processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;
- processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal d. lgs. N.163/2006 e successive modifiche e

integrazioni;

- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

Le suindicate aree di rischio, comuni ed obbligatorie a tutte le pubbliche amministrazioni, sono di seguito meglio giustificate e si articolano, a loro volta, in sottoaree.

Area A " Acquisizione e progressione del personale "

Sottoaree : 1. Reclutamento

2. Progressioni di carriera

3. Conferimento di incarichi di collaborazione.

Area B " Contratti pubblici "

Sottoaree: 1. Definizione dell'oggetto di affidamento

2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento

3. Requisiti di qualificazione

4. Requisiti di aggiudicazione

5. Valutazione delle offerte

6. Verifica delle eventuali anomalie delle offerte

7. Procedure negoziate

8. Affidamenti diretti

9. Revoca del bando

10. Redazione del crono programma

11. Varianti in corso di esecuzione del contratto

12. Subappalto

13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternative a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

Area C " Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario "

Sottoaree: 1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an

2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato

3. Provvedimenti amministrativi nell'an e a contenuto vincolato

4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale

5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an

6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

Area D " Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario"

Sottoaree: 1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an

2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato

3. Provvedimenti amministrativi nell'an e a contenuto vincolato

4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale

5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an

6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

Queste aree, che costituiscono un contenuto minimale per legge, non esauriscono, tuttavia, la individuazione delle aree di rischio dell'Azienda. Il presente P.T.C.P. include, infatti, ulteriori aree di rischio, che rispecchiano le specificità funzionali e di contesto determinati nel processo di valutazione del rischio.

Aree di rischio ulteriori

N.B. (L'individuazione delle aree di rischio, a parte quelle obbligatorie e comune a tutte le pubbliche amministrazioni, scaturisce dal processo di gestione del rischio che è in fase di predisposizione partecipata con i dirigenti delle rispettive aree. In via preliminare la mappatura dei processi e l'analisi dei possibili eventi corruttivi porta ad una provvisoria valutazione delle seguenti ed ulteriori aree di rischio).

L'ASP di Siracusa ha individuato come livello **CRITICO** di rischio di corruzione le aree in cui il rischio, tenuto conto degli indicatori fissati nel P.N.A. si configura come "altamente probabile" e l'impatto si configura come "superiore", per cui la valutazione complessiva corrisponde a valori compresi tra 15 e 25, quale prodotto della probabilità x impatto.

Come di seguito:

- area di attività della UOC Economico Patrimoniale -gestione delle entrate, spese e patrimonio;
- area di attività delle UOC Gestione Risorse Umane -incarichi e nomine;
- area di attività dell' UOC Provveditorato;
- area di attività dell' UOC Tecnico;
- area di attività della Gestione dei Sistemi Informatici;
- area di attività degli affari Generali e del Servizio Legale - sanzioni amministrative;

Sono individuate come a **RILEVANTE** livello di rischio le aree, in cui il rischio si configura come "molto probabile" e l'impatto si configura come "serio" per cui la valutazione complessiva corrisponde a valori compresi tra 8 e 12 quale prodotto della probabilità x impatto.

Come di seguito:

- area di attività dell'Assistenza Distrettuale;
- area di attività dell'Assistenza Ospedaliera e attività conseguenti al decesso in ambito ospedaliero e liste d'attesa chirurgica;
- area di attività del Dipartimento di Prevenzione Veterinaria;
- area di attività del Dipartimento di Prevenzione Medico;
- area di attività del Dipartimento Farmaceutico;
- area di attività dell'Assistenza Riabilitativa;
- area di attività c. d. libero-professionale intramoenia e liste d'attesa;
- area di attività della Medicina Legale.
- area di attività Cure Primarie;

Sono individuate come a **MEDIO** livello di rischio le aree, in cui il rischio si configura come *molto probabile* e l'impatto si configura come "serio" per cui la valutazione complessiva corrisponde a valori compresi tra 4 e 9 quale prodotto della probabilità x impatto.

Come di seguito:

- area di attività del Dipartimento di Salute Mentale;
- area di attività delle Dipendenze;
- area di attività della Formazione e dell'Aggiornamento Professionale.

Sono individuate come a **TRASCURABILE** livello di rischio tutte le restanti aree di attività dell'ASP di Siracusa, vale a dire in via residuale, tutte le aree di attività in cui il rischio si configura come "poco probabile" e l'impatto si configura come "minore" per cui la valutazione complessiva corrisponde a valori compresi tra 1 e 3 quale prodotto della probabilità x impatto.

Fra le misure preventive di carattere generale da realizzare nell'arco di validità del presente piano e, quindi, nel triennio, sono da ricomprendere protocolli operativi o regolamenti, fra i quali:

- procedure operative e/o prassi che, compatibilmente con le risorse a disposizione e la competenza professionale necessaria, disciplinino le modalità di rotazione del personale addetto alle aree a rischio



con esclusione delle figure infungibili;

- procedure operative e/o prassi in materia di segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza e sua tutela;

- procedure operative e/o prassi che assicurino l'applicazione concreta del codice di comportamento dei dipendenti dell'amministrazione ed attivi le connesse responsabilità disciplinari ;

- procedure operative finalizzate alla disciplina in forma organica, nel rispetto del principio dell'accessibilità totale, degli obblighi di trasparenza e pubblicità previsti dal T.U. sulla trasparenza nonché da altra normativa di settore.

I dipendenti destinati a operare nei settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione devono astenersi, ai sensi dell'articolo 6 bis della legge n.241/1990, in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale.

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa risultare di pregiudizio per l'Azienda.

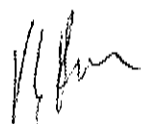
Tutti i dipendenti/collaboratori/consulenti devono, nei loro rapporti esterni con clienti/fornitori/contraenti e concorrenti, comunque curare gli interessi dell'Azienda rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale anche di natura non patrimoniale.

I conflitti di interesse devono essere resi noti con immediatezza con dichiarazione scritta da inviarsi al proprio responsabile.

Art.8 Adozione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni

I Responsabili delle articolazioni aziendali devono elaborare iniziative di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione. A tal fine i Responsabili medesimi devono formalizzare, con comunicazione al Responsabile della Prevenzione della corruzione e per gli anni successivi a scadenza fissa ad inizio anno - le procedure utilizzate indicando, per categorie, i controlli di regolarità e legittimità effettuati e i soggetti che li operano e procedere al loro periodico monitoraggio specificando l'oggetto e la tempistica dei controlli. I Responsabili delle articolazioni aziendali dovranno altresì programmare incontri sistematici, a cadenza almeno trimestrale, al fine di formare ed aggiornare il personale afferente su norme, procedure e prassi.

In coincidenza con la scadenza annuale precedentemente indicata dovrà essere fornita evidenza al Responsabile della prevenzione della corruzione.



Art.9 Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

I Responsabili delle articolazioni aziendali individuano, quando necessario, i termini per la conclusione dei procedimenti di competenza, anche parziale, e provvedono alla vigilanza ed al monitoraggio periodico del loro rispetto con cadenza almeno trimestrale.

Il prospetto dei termini di conclusione dei procedimenti di competenza deve essere inviato dal Responsabile di ogni singola articolazione aziendale al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Art.10 Monitoraggio dei rapporti fra l'amministrazione e i soggetti con i quali ha rapporti aventi rilevanza economica. Misura di prevenzione obbligatoria e trasversale

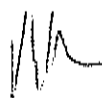
I Responsabili delle articolazioni aziendali provvedono a monitorare i rapporti tra l'Azienda e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando o indagando eventuali 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, attraverso appositi moduli da somministrare ai dipendenti, agli utenti, ai collaboratori esterni e ai fornitori in relazione agli importi economici in gioco.

In caso di conflitto di interessi dovranno essere attivati meccanismi di sostituzione conseguenti all'obbligo di astensione di cui all'art.6 bis Legge n.241/90 del personale in conflitto.

Con cadenza almeno annuale deve essere data evidenza al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Art. 11 Dichiarazione di incompatibilità e inconferibilità del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario. Misura di prevenzione obbligatoria

In ottemperanza a quanto previsto dal dlgs. 39/2013 e dalla determinazione ANAC n. 149/2104, i Direttori Amministrativo e Sanitario Aziendali producono al Responsabile per la prevenzione della corruzione, annualmente e comunque quando dovessero verificarsi situazione nuove, le dichiarazioni di incompatibilità e inconferibilità secondo in modello in uso conforme a quanto previsto dalla normativa vigente. Le rispettive dichiarazioni verranno pubblicate nella apposita sezione del sito web aziendale, ove verranno altresì pubblicati tutti i dati e le informazioni concernenti le procedure di conferimento e gli atti



di conferimento dell'incarico ai medesimi Direttori Aziendali.

Art. 12 Adozione dei modelli per la dichiarazione pubblica di attività / relazioni/ interessi.

Misura di prevenzione obbligatoria

L'Azienda adotta la modulistica standard pubblicata dall'AGENAS attraverso le quali verranno dichiarate le attività/relazioni/interessi che possono coinvolgere i professionisti di area sanitaria e amministrativa nell'espletamento di attività inerenti alla funzione che implicino responsabilità nella gestione delle risorse e nei processi decisionali in materia di farmaci, dispositivi, altre tecnologie, nonché ricerca, sperimentazione e sponsorizzazione. I dirigenti delle aree sopra richiamate provvederanno alla compilazione con cadenza annuale e la compilazione costituirà una di misura di prevenzione generale, obbligatoria e trasversale.

Art. 13 Ruolo strategico della formazione dei dipendenti. Misura di prevenzione obbligatoria e trasversale

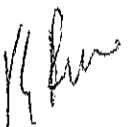
I dipendenti e gli operatori che direttamente o indirettamente svolgono un'attività, all'interno delle strutture individuate a maggior rischio di corruzione, sono tenuti a partecipare ai programmi ed alle attività formative sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità.

Nell'ambito del piano formativo annuale saranno previste le iniziative da realizzare nel contesto del piano di prevenzione.

Il programma di formazione approfondisce le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione ed in particolare i contenuti della Legge n.190/2012 e gli aspetti etici e della legalità dell'attività oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione.

Il Direttore Generale, sulla base delle indicazioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, di concerto con il Responsabile dell'Ufficio Formazione e Aggiornamento e con i Direttori delle strutture aziendali, individua i dipendenti che hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione.

Al fine di assicurare la più ampia divulgazione delle tematiche relative alla prevenzione e al contrasto della corruzione, i Responsabili delle articolazioni aziendali organizzano presso le rispettive strutture/servizi/uffici degli incontri formativi brevi nel corso dei quali gli operatori che hanno



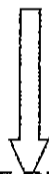
partecipato ai programmi di formazione aziendali espongono le indicazioni essenziali apprese e danno riscontro della tenuta di tali incontri al Responsabile della prevenzione della corruzione.

La formazione sarà realizzata **su due livelli:**

- **Livello specifico:** rivolto al responsabile della prevenzione e della corruzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti a tutte le aree soggette a rischio a vario titolo;
- **Livello generale:** rivolto a tutti i dipendenti, sui temi dell'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità.

Tale formazione riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utili alla prevenzione e allo sviluppo di tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto appartenente all'organizzazione.

Di seguito si specificano i percorsi formativi che nel triennio **2016/2018** vedranno impegnati tutti gli operatori dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Siracusa, ove è previsto, nell'ambito del progetto "Curiamo la Corruzione" tavolo pubblico-privato costituito da Transparency International Italia, CENSIS, ISPE e RISSC al quale l'ASP di Siracusa aderisce senza onere alcuno, una **ulteriore** giornata formativa di otto ore su temi specifici:



FORMAZIONE RESIDENZIALE

Sviluppata su singole giornate formative d'aula
(ciascuna giornata di 6 ore formative)

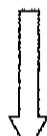
-
- **livello specifico:** dirigenti e funzionari addetti alle aree soggette a rischio



**PERCORSO FORMATIVO BLENDED:
FAD+RESIDENZIALE**

FAD (formazione a distanza): durata 6 ore formative
RESIDENZIALE: durata 2 giornate formative (ore 16)

-
- **livello generale:** tutti i dipendenti dell'ASP di Siracusa, sui temi dell'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità.



PERCORSO FORMATIVO A DISTANZA:

FAD: formazione e-learning durata 6 ore formative (qualora si ritenesse necessario, possono prevedersi follow-up residenziali di una giornata

Art. 14 Controllo e prevenzione del rischio.

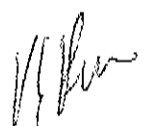
I Responsabili delle articolazioni aziendali sono individuati quali Referenti aziendali del Responsabile della prevenzione della corruzione ai fini e per la definizione dei processi, l'analisi dei rischi e l'adozione delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione, che sono allegati e sottoscritti al presente piano.

I Responsabili delle articolazioni aziendali concorrono con il Responsabile della prevenzione della corruzione:

- alla verifica dell'attuazione del Piano e della sua idoneità;
- alla proposta di modifiche ed integrazioni del Piano che si rendano necessarie o utili in relazione al verificarsi di significative violazioni, a mutamenti organizzativi o istituzionali o nell'attività dell'Azienda o altri eventi significativi in tal senso;
- alla verifica dell'effettiva rotazione dei funzionari ove più elevato sia il rischio di corruzione compatibilmente con l'organico aziendale;
- all'individuazione delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione;
- all'individuazione e alla formazione dei dipendenti che sono maggiormente esposti al rischio di corruzione;
- ad assicurare il rispetto degli obblighi di informazione del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- a provvedere affinché l'organizzazione della struttura/servizio/ufficio sia resa trasparente, con evidenza delle responsabilità per procedimento, processo e prodotto.

I Responsabili delle articolazioni aziendali provvedono in particolare a:

- coinvolgere tutto il personale dipendente, anche collaboratori e a tempo determinato, nella mappatura dei processi e dei rischi correlati, nonché in sede di definizione delle misure di prevenzione e di attuazione delle stesse;
- monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti;
- vigilare sull'assenza di situazioni di incompatibilità a carico dei dipendenti;
- rispettare le disposizioni in materia di trasparenza.



I Responsabili delle articolazioni aziendali provvedono inoltre:

- all'attivazione effettiva della normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, di cui all'art. 1, comma 51 della legge n.190/2012, con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato;
- all'adozione di misure che garantiscano il rispetto delle norme del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al comma 44 della legge n. 190/2012, come integrato dall'Azienda;
- all'adozione di misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (di cui ai commi 49 e 50 della legge n.190) successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico (nuovo comma 16 ter dell'articolo 53 del D.Lgs. n.165 del 2001);
- all'adozione di misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come modificate dal comma 42 della legge n. 190;

Al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione il Responsabile della prevenzione della corruzione in qualsiasi momento può richiedere ai Responsabili cui afferiscono i dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione può in ogni momento verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità, di regola per il tramite dei rispettivi Responsabili.

Art. 15 Monitoraggio e controllo sull'assenteismo. Misura di prevenzione obbligatoria e trasversale

Al fine di prevenire situazioni di assenteismo tra il personale dipendente, i Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, centrali e periferiche, adottano misure di verifica casuali e periodiche finalizzate ad accertare l'effettiva presenza fisica dei propri dipendenti sul posto di lavoro. Del periodico monitoraggio viene data evidenza alla UOC AGRU ed al responsabile per la prevenzione della corruzione.

Art. 16 Patto d'integrità. Misura di prevenzione obbligatoria e trasversale

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione

viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

A tale fine, l'Azienda, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della L. n. 190/2012, di regola, predispone e/o utilizza protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse. In particolare, i Direttori della UOC Provveditorato e UOC Tecnico dell'Azienda sono tenuti ad assicurare che negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito sia inserita la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Al rispetto di tale disposizione sono, altresì, tenuti tutti i Responsabili di tutte le articolazioni aziendali interessate a siffatti affidamenti.

Art. 17 Cronoprogramma delle attività

Nella consapevolezza che l'attività di prevenzione della corruzione rappresenta un processo i cui risultati si giovano dell'esperienza maturata e si consolidano nel tempo, ed in assenza delle indicazioni previste al comma 60 della Legge n. 190/2012, si reputa che l'attività medesima possa svilupparsi nel triennio secondo il seguente cronoprogramma. Avendo inoltre il presente piano triennale carattere provvisorio, il cronoprogramma potrà subire delle modificazioni in conseguenza di eventuali nuove Linee Guida e/o modifiche di atto aziendale.

Scadenza	Attività	Soggetto
30/01/2016	Presentazione della proposta di Piano di prevenzione della corruzione. - Adozione del piano.	Responsabile della prevenzione della corruzione. Direttore Generale.
20/02/2016	Divulgazione del piano a tutte le UUO Aziendali soggetti ed agli organismi interessati.	Referente della trasparenza
15/03/2016	Proposta al Responsabile della prevenzione della corruzione dei dipendenti da inserire nei programmi di formazione	Responsabili dei servizi competenti
30/04/2016	Comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione dei tempi di attuazione delle misure di prevenzione adottate.	Responsabili delle strutture

30/05/2016	Adozione di atti (procedure, regolamenti, prassi) su sistemi di rotazione del personale, attivazione canale di segnalazione fatti illeciti dalla società civile	Direzione strategica
30/6/2016	Verifica elenco attività a rischio con eventuale modifica e aggiornamento	Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con i Responsabili dei servizi competenti

Le attività si ripetono con la medesima cadenza nel triennio di vigenza del piano

Art. 18 Tutela del dipendente che segnala illeciti. Misura di prevenzione obbligatoria e trasversale

Salva la responsabilità e le conseguenze per calunnia o diffamazione, il dipendente che denuncia all'Autorità Giudiziaria, o segnala al proprio superiore o agli Organi aziendali, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio non può essere licenziato, sanzionato, sottoposto a misura discriminatoria per motivi collegati alle iniziative di cui trattasi.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, quando la contestazione degli addebiti sia fondata su distinti ed ulteriori accertamenti e/o atti rispetto alla segnalazione. L'Azienda provvederà ad adottare un sistema di ricezione delle segnalazioni in linea con le caratteristiche tecniche fissate dall'ANAC anche adottando in via sperimentale le modalità fissate dal tavolo tecnico pubblico-privato sopra descritto cui l'ASP di Siracusa aderisce.

Art. 19 Attivazione canale di ricezione segnalazioni di fatti corruttivi e/o suggerimenti per le politiche di prevenzione della corruzione dalla società civile. Tutela del segnalante. Misura di prevenzione ulteriore e trasversale

La Direzione strategica provvederà all'individuazione, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, di un canale interno dedicato alla ricezione di segnalazioni da parte della società civile, riguardo fatti corruttivi interni e/o suggerimenti relativi alla gestione delle politiche di prevenzione della corruzione adottate. Sarà garantita con mezzi idonei la tutela dell'identità segnalante, salva la responsabilità e le conseguenze per calunnia o diffamazione.

Art. 20 Rotazione degli incarichi dei dirigenti e del personale. Misura di prevenzione obbligatoria e trasversale

Il Direttore Generale, previe indicazioni dei Responsabili di struttura/ufficio e del Responsabile della prevenzione della corruzione, concorda con i Direttori/Dirigenti/Responsabili di struttura/ufficio la rotazione dei dipendenti coinvolti nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti di cui all'art. 6 (attività a rischio critico di corruzione), compatibilmente con l'organico e la capacità e la competenza del personale.

I Responsabili di struttura procedono comunque alla rotazione, verso settori a minor rischio, dei dipendenti coinvolti in procedimenti penali o disciplinari collegati a condotte di natura corruttiva.

Nel provvedimento di affidamento degli incarichi di struttura ai dirigenti sarà previsto un termine massimo oltre il quale occorre procedere alla rotazione con altri dirigenti, compatibilmente con le professionalità infungibili ed il numero di personale in ruolo.

Art. 21 Trasparenza e piano triennale per la trasparenza e l'integrità

Il presente piano è strettamente collegato al piano triennale per la trasparenza e l'integrità allegato ove è previsto che tutti i provvedimenti adottati che rientrano nelle fattispecie di cui all'art.7 (attività a rischio di corruzione) del presente Piano devono essere pubblicati, a cura del Responsabile di servizio, nell'apposita sezione del sito aziendale. I Direttori di struttura vigilano affinché la pubblicazione venga effettuata regolarmente.

Nel sito web aziendale deve essere pubblicato: il numero e la data del provvedimento, l'oggetto, il soggetto in favore del quale è rilasciato, la durata e l'importo se si tratta di contratto o affidamento di lavoro, servizi e forniture e gli altri dati eventualmente prescritti dalla normativa vigente.

I Responsabili delle articolazioni aziendali possono individuare specifici obblighi di trasparenza, ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge, al fine della prevenzione e del contrasto alla corruzione e che indicano in modo specifico tra le ulteriori misure di prevenzione nell'analisi dei processi e rischi correlati.

Il Direttore Generale dispone, tramite il Responsabile per la trasparenza, la pubblicazione sul sito web aziendale, del bilancio d'esercizio entro sei mesi dalla approvazione e, entro il 30 giugno di ogni anno, i risultati del monitoraggio delle attività assistenziali e della loro qualità in coerenza con il programma

di monitoraggio in coerenza con il programma nazionale valutazione esiti.

Art. 22 Piano della performance

~~Lo stretto collegamento con il piano delle performance individuali e organizzative è operato con~~ l'inserimento di specifici obiettivi e indicatori di risultato sui singoli incarichi in merito alla mappatura dei processi, l'analisi dei rischi, la individuazione delle misure di prevenzione ulteriori e la effettiva applicazione delle misure di prevenzione obbligatorie e ulteriori previste dal piano. L'O.I.V. verificherà la coerenza tra gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale e l'attuazione finale delle misure di prevenzione della corruzione.

Art.23 Adeguamenti del PTPC e adeguamento del codice di comportamento

Il presente piano verrà adeguato alle indicazioni che verranno fornite dall'Autorità Nazionale anticorruzione con il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione, con altri atti di indirizzo anche regionali ed a seguito dell'eventuale modifica dell'organizzazione aziendale. Il codice di comportamento verrà aggiornato **entro il 2016** in base alle osservazioni che perverranno da parte dei soggetti tenuti a presentarle.

