



Allegato 2 al P.T.P.C. ASP PALERMO

Sede legale: Via G. Cusmano, 24 – 90141 PALERMO

C.F. e P. I.V.A.: 05841760829

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI ACCOMPAGNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO 2019 DEI DIPENDENTI DELL'AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI PALERMO

CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Palermo si è costituita il 1° settembre 2009, subentrando alla ex Azienda Unità Sanitaria Locale n.6 di Palermo, escludendo il P.O. Casa del Sole transitato all'A.O. Ospedali Riuniti Villa Sofia-Cervello ed includendo il P.O. Villa delle Ginestre proveniente dall'ex A.O. Villa Sofia, in attuazione della L.R. n.5 del 14/04/2009.

L'Azienda è Ente con personalità giuridica di diritto pubblico ed è dotata di autonomia imprenditoriale.

L'Azienda è articolata territorialmente in un'area comprendente 10 Distretti Sanitari coincidenti con gli ambiti territoriali dei Distretti socio-sanitari della provincia di Palermo di cui al D.P.R.S. del 22/11/2002 "Linee guida per l'attuazione del piano socio-sanitario della Regione siciliana.", e in 3 Distretti Ospedalieri.

L'Azienda è, in particolare, suddivisa in strutture Dipartimentali, complesse e semplici.

L'ambito territoriale dell'Azienda coincide con quello della Provincia di Palermo (compresa l'isola di Ustica), più le isole di Lampedusa e Linosa della provincia di Agrigento. Comprende un territorio suddiviso in 83 comuni (82 palermitani + 1 Lampedusa e Linosa); la predetta organizzazione discende dal vincolo normativo costituito dalla L.R. n.5 del 14/04/2009 e del D.P.R.S. del 22/09/2009 e s.m.i. e dal D.A. n. 1375 del 25/05/2010.

La specifica missione dell'Azienda sanitaria provinciale (ASP) di Palermo trova fondamento nell'ambito del Servizio sanitario regionale, delineato dalla legge regionale del 14 aprile 2009 n. 5 "Norme per il riordino del Servizio sanitario regionale", nonché nei successivi atti della Regione Siciliana riguardanti l'organizzazione sanitaria fra i quali i Decreti dell'Assessorato della Salute sul "Riordino, rifunzionalizzazione e riconversione della rete ospedaliera e territoriale", sulla "Definizione dei distretti sanitari", e "Le linee guida sulla riorganizzazione dell'attività territoriale".

LA RESPONSABILITA' GESTIONALE

Alle strutture organizzative dell'Azienda, sono preposti dirigenti a cui vengono assegnate le relative aree di responsabilizzazione gestionale e le corrispondenti funzioni dirigenziali, ai sensi del D.Lgs. n.165/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Per ciascuna funzione le specifiche aree di responsabilità, nonché le attribuzioni di competenze sono definite dai Responsabili delle strutture operative soggette a rendicontazione analitica in coerenza con l'organizzazione aziendale.

Costituisce compito della dirigenza l'attuazione degli obiettivi e dei programmi stabiliti dalla Direzione Aziendale e la formulazione di proposte nei confronti dei superiori livelli direzionali.

PROCEDURA DI ADOZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELL'ASP PALERMO

La procedura per l'adozione del codice di comportamento dei dipendenti dell'ASP di Palermo si realizza nel rispetto delle disposizioni di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n.62 avente ad oggetto "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165", ed alle Linee Guida di cui alla delibera CIVIT n.75/2013. Per il triennio 2018-2020 l'ANAC ha emanato la Determinazione n. 358 del 29.03.2017 avente ad oggetto "*Linee guida per l'adozione dei Codici di Comportamento negli Enti del SSN*". Per il triennio 2019-2021 l'ANAC con le Linee guida generali l'ANAC impartirà istruzioni alle amministrazioni sia riguardo ai contenuti dei codici (doveri e modi da seguire per un loro rispetto condiviso), sia riguardo al procedimento per la loro formazione, e riguardo agli strumenti di controllo sul rispetto dei doveri di comportamento, in primo luogo in sede di responsabilità disciplinare. E pertanto l'autorità chiarisce che le amministrazioni potranno procedere alla adozione dei nuovi PTPC 2019-2021 senza dover contestualmente lavorare al nuovo Codice di comportamento. Raccomandando però, in sede di elaborazione e consultazione del PTPC, di affiancare al lavoro relativo alla individuazione delle misure di prevenzione della corruzione una riflessione relativa alle ricadute di tali misure in termini di doveri di comportamento, in modo tale da disporre di materiali di studio e di approfondimento che si riveleranno utilissimi in sede di predisposizione del Codice.

Questa amministrazione per ciascuna delle misure proposte, in adesione alle sopra citate linee guida, valuterà l'individuazione di ulteriori doveri da assegnare a determinati uffici (o categorie di uffici) o a determinati dipendenti (o categoria di dipendenti).

Ai sensi della predetta delibera CIVIT n.75/2013, una bozza del codice di comportamento è stata trasmessa nei termini All'O.I.V (anche se ad oggi in fase di rinnovo) con l'invito alle Organizzazioni Sindacali rappresentative all'interno dell'ASP Palermo, alle associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti che operano presso l'ASP Palermo, nonché alle associazioni o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi e dei soggetti che operano nel settore e che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dall'ASP Palermo a fare pervenire le proprie proposte e integrazioni alla bozza di codice di comportamento entro il termine del 18.01.2019. Una bozza inoltre, è stata trasmessa alla UOS

Comunicazione e Informazione per la relativa pubblicazione nel sito istituzionale ai fini della consultazione online.

PREDISPOSIZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELL'ASP PALERMO

Il codice di comportamento dei dipendenti dell'ASP Palermo è stato predisposto in ossequio alle disposizioni di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n.62 avente ad oggetto "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165", ed alle Linee Guida di cui alla delibera CIVIT n.75/2013.

1. In adesione alla deliberazione Anac n.358 del 29/03/2017 è stata analizzata, in un'accezione più ampia, la tematica riguardante il conflitto di interessi, inteso come ogni situazione nella quale un interesse del soggetto tenuto al rispetto del presente piano e del codice di comportamento interferisce o potrebbe interferire con lo svolgimento imparziale dei suoi doveri pubblici.
2. Si sono specificate disposizioni particolari per i dirigenti in conformità all'art. 13 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 Aprile 2013 n.62.
3. Si sono specificate disposizioni particolari per i dipendenti relativamente al comportamento in servizio, ai rapporti con il pubblico, nonché l'obbligo per i dipendenti ove vengano a conoscenza di un illecito di darne tempestiva comunicazione al proprio dirigente responsabile dell'ufficio
4. Si è disposto che il presente codice integra le disposizioni del Codice Etico Aziendale e del PTPC.

Si è, inoltre, previsto quanto segue:

- che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, o l'altro soggetto identificato per la gestione delle segnalazioni, nella ipotesi in cui non garantiscono l'anonimato del segnalante, in violazione delle direttive contenute nel PTPC 2018/2020, fermo restando l'eventuale configurabilità di responsabilità a vario titolo, siano soggetti a procedimento disciplinare e, previo accertamento della relativa responsabilità, alla sanzione disciplinare in ragione dei principi di gradualità e proporzionalità del trattamento sanzionatorio.
- che è dovere di tutti i destinatari del codice di collaborare attivamente con il Responsabile della Trasparenza anche in materia di accesso civico; fermo restando che ogni altra responsabilità per la violazione di tale dovere comporta l'irrogazione delle sanzioni disciplinari, secondo criteri di gradualità e proporzionalità che devono tenere conto in ogni caso della gravità insita dell'inadempimento.
- che i dirigenti, in seguito a comportamenti negligenti o per imperizia, che non hanno saputo individuare e conseguentemente eliminare le violazioni alle misure disposte nelle varie aree e processi a rischio corruttivo, fermo restando ogni altra responsabilità anche erariale, sono

soggetti alla sanzione disciplinare in ragione dei principi di gradualità e proporzionalità del trattamento sanzionatorio.

- che tutti i dipendenti che non rispettino le misure esistenti ed ulteriori previste dal PTPC per ogni rischio specifico corrispondente alle varie aree di rischio, fermo restando ogni altra responsabilità anche erariale e le sanzioni disciplinari più gravi a tali responsabilità, sono soggetti a responsabilità disciplinare con l'irrogazione della sanzione secondo criteri di gradualità e proporzionalità che devono tenere conto in ogni caso della gravità insita dell'inadempimento.
- che secondo le modalità e l'apposita modulistica prevista dal PTPC 2018/2020 tutti i dipendenti (dirigenti e personale del comparto dell'area sanitaria ed amministrativa) che svolgono la loro attività nella gestione delle risorse e nei processi decisionali in materia di farmaci, dispositivi, altre tecnologie, nonché ricerca, sperimentazione e sponsorizzazione devono presentare con cadenza annuale, salvo eventuali sopravvenute esigenze di aggiornamento, apposita dichiarazione di sussistenza o insussistenza di interessi in coerenza con gli obblighi previsti dal codice di comportamento di cui al D.P.R. 62/2013.
- che tutti i dipendenti (dirigenti compresi) sono tenuti al rispetto delle disposizioni contenute nel regolamento riguardante le Attività ed incarichi extraistituzionali e incompatibilità per lo svolgimento di attività e incarichi extraofficium adottato con deliberazione n. 188 del 25.09.2014, procedendo alla presentazione, entro i termini e secondo le modalità previsti, delle dovute dichiarazioni da rendere ai sensi di legge, al fine, di consentire agli uffici competenti, al rilascio delle autorizzazioni e l'accertamento preventivo delle eventuali possibili situazioni di incompatibilità ivi indicate.
- che coloro i quali non ottemperino all'osservanza delle suddette previsioni normative previste, fermo restando ogni altra responsabilità anche erariale e le sanzioni disciplinari più gravi per tali violazioni, sono soggetti a responsabilità disciplinare secondo criteri di gradualità e proporzionalità che devono tenere conto in ogni caso della gravità insita dell'inadempimento.

Entro il 31.12.2019, il Dipartimento Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo e Affari Generali in collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, provvederà, qualora necessario, a proporre alla Direzione Aziendale una versione aggiornata dello stesso in coerenza con la normativa successiva alla data di approvazione.

L'attuazione e il rispetto del codice di comportamento sarà specifico oggetto di valutazione della dirigenza in sede di valutazione annuale delle performances.

Palermo, lì 22/01/2019

*F.to Il Responsabile Aziendale
per la Prevenzione della Corruzione
(Dr. Giuseppe Rinaldi).*