



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

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

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI ACCOMPAGNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO 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.165/2011 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 è nel rispetto 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.

Ai sensi della predetta delibera CIVIT n.75/2013, una bozza del codice di comportamento è stata trasmessa agli Uffici Procedimenti Disciplinari Aziendali e alla UOS Comunicazione e Informazione nei termini 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 26.01.2015. Ulteriore avviso è stato pubblicato all'albo della sede legale dell'ASP il 05/01/2016.

Gli Uffici Procedimenti Disciplinari Aziendali non hanno fatto pervenire alcuna proposta di modifica allo schema trasmesso.

Si da atto altresì che l'Organismo Indipendente di Valutazione è in fase di costituzione e pertanto non è stato emesso il previsto parere

## 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.

Nell'articolato del codice di comportamento, allegato alla presente, si è tenuto in considerazione sia delle proposte avanzate dalle OO.SS. CILDI -FILDI Sanità, FVM, Cisl Medici e UIL per la modifica dell'art.14 c.3 in ordine all'invio ai dipendenti a partecipare a convegni, seminari, dibattiti e corsi di formazione le cui spese per il partecipante siano sostenute da parte di soggetti (aziende, ditte, case farmaceutiche, ecc.) aventi rapporti con l'ASP Palermo e/o con il Servizio Sanitario Nazionale, al direttore della macrostruttura di riferimento, il quale predisporrà una rosa di nominativi da sottoporre alla Direzione Strategica per le relative valutazioni, e alla proposta della O.S. Cisl Medici in merito all'art.14 c.1, integrando conseguentemente la proposta di codice di comportamento, sia della peculiarità delle attività aziendali .

Le altre proposte avanzate dalla O.S. Cisl Medici e UIL non sono state inserite in quanto l'art.9 c.2 e c.3 già disciplinano i rapporti con i mezzi d'informazione (proposta modifica da Cisl Medici e Uil); e in quanto l'autorizzazione della Direzione Aziendale di cui all'art.14 c.3 è coerente con le disposizioni in materia di trasparenza e conflitto d'interessi (proposta modifica da Cisl Medici)

Sono stati altresì declinati ambiti di attività per le quali è necessaria presentare la relativa autocertificazione in ordine alla comunicazione degli interessi finanziari, conflitti d'interesse e obbligo di astensione, ed è stata stabilita la relativa procedura.

Si sono specificati gli obblighi previsti per i dirigenti con la previsione di apposita procedura di comunicazione, per gli uffici URP Aziendali, e dettagliata procedura è stata prevista per il rilascio delle autorizzazioni per le pubblicazioni, partecipazioni a convegni, seminari e corsi di formazione del personale afferente l'ASP Palermo.

Si è disposto che il presente codice è integrato dalle disposizioni del Codice Etico Aziendale

Si è disposto che il responsabile della prevenzione della corruzione o l'altro soggetto identificato per la gestione delle segnalazioni de quo, qualora in violazione delle direttive contenute nel vigente PTPC non garantiscano l'anonimato del segnalante, fermo restando l'eventuale configurabilità di responsabilità a vario titolo, siano soggetti a procedimento disciplinare e, previo accertamento della relativa responsabilità, alle sanzioni disciplinare in ragione dei principi di gradualità e proporzionalità del trattamento sanzionatorio;

Si è stabilito che è dovere di tutti i destinatari del presente codice di collaborare attivamente con il Responsabile per la prevenzione della corruzione; fermo restando ogni altra responsabilità 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.

Si è stabilito che dirigenti che, per negligenza o imperizia, 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

Si è stabilito altresì che tutti i dipendenti che non rispettano 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 violazioni, sono soggetti a responsabilità disciplinare con l'irrogazione della sanzione disciplinare secondo criteri di gradualità e proporzionalità che devono tenere conto in ogni caso della gravità insita dell'inadempimento.

Si è previsto altresì che 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 7. La suddetta dichiarazione va presentata al Responsabile del Dipartimento o Unità Operativa Complessa o Unità Operativa Semplice (nel caso in cui non vi sia il Direttore della macrostruttura) /Distretto Sanitario/Presidio Ospedaliero di appartenenza, in sede di prima applicazione entro il 30 giugno 2016 e, successivamente, entro il 31 gennaio di ogni anno e ogni volta in cui vi sia una modifica della situazione precedentemente dichiarata entro tre giorni dalla modifica stessa. Il Direttore del Dipartimento Farmaceutico ,i Direttori dei Distretti Sanitari e dei PPOO presenteranno la suddetta dichiarazione al Direttore Sanitario che la trasmetterà al Dipartimento Risorse Umane per i successivi accertamenti

E' stata poi vietata:

- la comunicazione in anticipo di un decesso ad una determinata impresa di onoranze funebri in cambio di una quota sugli utili;
- la segnalazione ai parenti, da parte degli addetti alle camere mortuarie e/o dei reparti, di una specifica impresa di onoranze funebri, sempre in cambio di una quota sugli utili;
- la richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in relazione all'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti previsti (es. per la vestizione della salma da parte di un operatore sanitario)

La violazione del suddetto precetto, fermo restando ogni altra conseguenza , comporta l'irrogazione di sanzioni disciplinari fino al licenziamento nei casi più gravi.

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

Palermo

F.to Il Responsabile Aziendale  
per la Prevenzione della Corruzione