

**Centro Clinico e Diagnostico  
G.B. MORGAGNI s.r.l.**

Casa di Cura Polispecialistica - Catania  
Casa di Cura Centro Cuore Morgagni - Pedara  
Casa di Cura Di Stefano Velona - Catania  
Morgagni Check Point - San Gregorio di Catania

***PIANO TRIENNALE DI  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
2020-2022***

*Legge 6 Novembre 2012 n.190*

Approvato dal Consiglio di amministrazione del 19 Ottobre 2020

Sede Legale: VIA DEL BOSCO, 105 CATANIA (CT)  
Iscritta al Registro Imprese di Catania  
C.F. e numero iscrizione: 00248620874  
Partita IVA: 00248620874  
Iscritta al R.E.A. di Catania n. 94923  
Capitale Sociale sottoscritto € 206.400 e interamente versato

## **Sommario:**

Premessa	3
1. La legge n. 190/2012	3
2. Analisi del contesto esterno	3
3. Il contesto organizzativo di CAGI	5
4. Il rapporto con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	5
5. Elaborazione e adozione del Piano	6
5.1 Nomina del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione	7
5.2 Termini e modalità di adozione del Piano	7
5.3 Aggiornamento del Piano	7
5.4 Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione	7
5.5 Tutela del dipendente che segnala illeciti	9
6. Aree a rischio	9
7. Strumenti di prevenzione della corruzione	10
7.1 Principi generali	10
7.2 Procedure specifiche di prevenzione della corruzione	10
8. Trasparenza	10
9. Principi riguardanti l'assegnazione degli incarichi	11
10. Strumenti di controllo delle misure di prevenzione	11
11. Formazione del personale	11

## **Premessa.**

Il presente documento è stato redatto sulla base di quanto espresso nel Piano Nazionale Anticorruzione ANAC per il triennio 2020-2022 ([www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)) e nel Piano di Prevenzione della Corruzione dell'ASP di Catania ([www.aspct.it](http://www.aspct.it)).

Sono state, inoltre, tenute in particolare considerazione le indicazioni fornite, con Atto di indirizzo prot. n. 38726 del 18 maggio 2018, dall'Assessore della Salute della Regione Siciliana, con cui si richiedeva alle strutture sanitarie private convenzionate l'adozione di idonei strumenti anticorruzione, unitamente alla nomina di un Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.), oltre a quanto già effettuato in materia di predisposizione di Modelli Organizzativi ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

A tal riguardo, si fa presente che C.C.D. G.B. MORGAGNI s.r.l. (di seguito anche "Morgagni") ha già adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la cui applicazione ed efficacia in azienda è supervisionata da apposito organo costituito ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001.

Pertanto, si è reso necessario integrare con il presente Piano quanto già compiuto in sede di attuazione e predisposizione del Modello Organizzativo, soggetto ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Morgagni e con la nomina di un Responsabile Anticorruzione, dotato delle competenze richieste in attuazione della normativa applicabile di cui alla l. n. 190/2012.

Il Modello Organizzativo valido ai sensi del D.lgs. 231/2001 e il Piano Anticorruzione perseguono analoghe finalità preventive, ma con diversi presupposti di analisi che, pur ricollegandosi all'area degli illeciti contro la Pubblica Amministrazione, ne differiscono nelle fattispecie applicative.

Per tali ragioni, gli organi di vertice di Morgagni hanno ritenuto opportuno tale integrazione, a vantaggio di un rafforzamento del sistema dei controlli interni.

## **1. La legge n. 190/2012.**

Con l'entrata in vigore della legge n. 190 del 6 novembre 2012 sono state approvate "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*".

Con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato su due livelli (nazionale e decentrato):

- a livello nazionale si colloca il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.);
- a livello decentrato si collocano i Piani Territoriali di Prevenzione della Corruzione di ogni amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell'analisi dei rischi di corruzione specifici di ognuna.

Le strategie di prevenzione che devono ispirare i suddetti piani evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:

- ridurre le opportunità che si verificano casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

## **2. Analisi del contesto esterno.**

Negli ultimi anni, l'ambito sanitario è stato caratterizzato da molteplici indagini e procedimenti penali con un innalzamento del livello di rischiosità generale.

Le ingenti risorse economiche gestite da Regioni e strutture convenzionate costituiscono un fattore di rischio, connotato da una controparte pubblica e dall'accesso a fondi statali. Di per sé, ciò costituisce terreno per illeciti di tipo corruttivo, con particolare riguardo all'area delle fattispecie rientranti nei reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione.

Le maggiori contestazioni si sono sviluppate proprio in tema di rimborsi a carico della Regione, con fatturazione di prestazioni sanitarie talvolta non rispondenti al vero, per casistiche e tipologia di intervento. Strutture convenzionate sono state destinatarie, quindi, di diversi provvedimenti, molti dei quali per applicazione della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Oltre a ciò, guardando anche alle fattispecie di corruzione tra privati (art. 2635 c.c. e ss.), o comunque di corruzione in genere, si registrano fenomeni ricorrenti nei rapporti con società farmaceutiche, fornitori di dispositivi medici o servizi sanitari in genere. Ciò in virtù dello scenario attuale di crisi economica, caratterizzato anche da una maggiore spinta alla concorrenza, con superamento delle soglie di liceità.

Occorre evidenziare che – proprio sulla base della folta fenomenologia giudiziaria – amministrazioni, associazioni di categoria e operatori si sono adeguati, in un contesto che ha subito significativi mutamenti, rafforzando le misure preventive. Sono aumentati, pertanto, i controlli da parte delle Autorità Sanitarie competenti che, al loro interno, hanno costituito nuclei di verifica e controllo, con cui monitorare – con periodicità costante – le strutture destinatarie dei fondi attraverso ispezioni mirate.

Proprio in una situazione di deficit erariale, si è compreso come una maggiore attenzione alle spese sanitarie, costituente una delle voci maggiori della contabilità pubblica, avrebbe comportato il rispetto dei vincoli di Bilancio e una gestione più efficiente.

Oltre alle verifiche degli organi preposti, sono aumentate le disposizioni regolamentari, emanate da diversi enti (tra cui Regioni), volte a fornire indicazioni sulla gestione economica delle strutture sanitarie, con maggiore rilevanza per i sistemi di controllo.

Per quanto detto, pur non essendo mutato il rischio astratto e generale insito nella gestione ordinaria di tali attività, tuttavia è sempre più doveroso – da parte degli operatori – adottare adeguati sistemi di controllo, mettendo a disposizione le risorse necessarie.

L'obiettivo di chi regola il mercato è, infatti, proprio quello di creare una platea di soggetti affidabili, ovvero che offrano adeguate garanzie sul piano economico-finanziario ed etico.

La solidità economica, e quindi una buona programmazione dei flussi, è senz'altro una base di appoggio che, garantendo una gestione efficiente, limita l'innalzamento dei rischi e il ricorso a inosservanze normative.

Sempre nel settore, si riscontrano – sempre di più – modelli operativi disegnati in base a standard di efficienza internazionali che, oltre alla somministrazione di prestazioni sanitarie, si avviano ad essere centri di eccellenza anche per la realizzazione di attività di ricerca ed analisi, ad oggi maggiormente incentivate.

La formazione resta, dunque, un aspetto cardine, sia per il perseguimento degli scopi aziendali, sia per la responsabilizzazione delle figure professionali le quali – rispetto a prima – sono chiamate a maggiori compiti di controllo.

L'equilibrio resta tra ottimizzazione delle risorse e mutate esigenze organizzative, pur in presenza di strutture efficienti in cui ai singoli è richiesta elevata specializzazione e conoscenza del contesto. Le competenze manageriali sono, dunque, sempre più richieste nell'ambito delle professioni sanitarie, in particolar modo nelle strutture che gestiscono fondi pubblici, le cui previsioni economiche si basano su obiettivi di gestione efficiente e minimizzazione degli sprechi.

I sistemi di controllo interno mirano, pertanto, sempre di più a questo, in particolare nel settore di riferimento, in cui la corruzione è fortemente indicata come fattore lesivo di risorse pubbliche, con significative ripercussioni sulla sfera sociale.

### **3. Il contesto organizzativo di Morgagni.**

Il Centro Clinico Diagnostico G.B. Morgagni, fondato a Catania nel 1972, opera su quattro Presidi, giusta D.D.G. n. 877 del 24 settembre 2020 del Dipartimento Regionale della Pianificazione strategica della Regione Siciliana:

- Presidio Polispecialistico, con sede a Catania, via del Bosco n. 105;
- Presidio destinato a Cardiologia e Cardiochirurgia, con sede nell'area metropolitana di Catania, comune di Pedara, via della Resistenza;
- Casa di cura Di Stefano Velona, con sede in Catania, Via S. Euplio (Piazza Roma);
- Morgagni Check Point - San Gregorio di Catania, che ospita un centro ambulatoriale e di riabilitazione funzionale con piscine e n. 3 posti letto di Day Hospital e Riabilitazione.

La Società persegue, inoltre, finalità scientifica-medica attraverso la Fondazione Mediterranea G.B. Morgagni per lo sviluppo delle Tecnologie in Medicina e Chirurgia.

In questo modo, è operante una Società denominata Centro Clinico e Diagnostico G.B. Morgagni S.r.l, qualificata Grande Impresa, avente un unico accreditamento col Servizio Sanitario Nazionale per complessivi n. 266 posti letto operanti in varie specialità medico-chirurgiche.

Il modello di *governance* adottato è quello tradizionale, il compito di indirizzo della gestione è affidato a un Consiglio di Amministrazione.

Le Funzioni Sicurezza, Qualità, Privacy e Gestione del Rischio Clinico, sono state regolarmente attivate, essendo presenti nell'organigramma aziendale e svolgono compiti di controllo e verifica.

È stato nominato un Direttore Sanitario, dotato dei compiti e delle prerogative previste dalla legge.

L'attuale struttura è riportata nell'Organigramma aziendale.

#### **4. Il rapporto con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.**

Ai sensi del comma 34 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012, l'ambito dei destinatari degli adempimenti in tema di prevenzione della corruzione include espressamente “gli enti pubblici nazionali, nonché le società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate ai sensi dell'art.2359 c.c., limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea”.

Inoltre, le Linee guida ANAC hanno precisato che le società e gli enti controllati dalla pubblica amministrazione devono necessariamente rafforzare i presidi anticorruzione già adottati ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, ovvero introdurre apposite misure anticorruzione ai sensi della Legge 190/2012, ove assente il modello di organizzazione, gestione e controllo.

Per quanto riguarda le società e gli enti controllati, il riferimento è a quegli enti di diritto privato che utilizzano risorse pubbliche e curano interessi pubblici.

Avendo Morgagni adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, che comprende anche una prevenzione specifica nei confronti dei reati di corruzione previsti dal D.lgs. n. 231/2001, il presente Piano integra la disciplina di cui al suddetto Modello.

Il combinato disposto tra il Modello 231 e il Piano di Prevenzione della Corruzione richiede la realizzazione delle seguenti attività:

- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'Ente;
- previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'azienda in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- previsione dell'adozione di un Codice di comportamento (che negli enti diversi dalle pubbliche amministrazioni, come nel caso in specie, può coincidere con il Codice Etico) per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni e attività amministrative;
- regolazione di procedure per l'aggiornamento del Modello 231 e del Piano di Prevenzione della Corruzione;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del Modello 231 e del Piano di Prevenzione della Corruzione;
- programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 e nel Piano di Prevenzione della Corruzione.

L'attività di prevenzione della corruzione si articola, dunque, nel seguente

modo:

- Nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- Individuazione e valutazione delle aree di rischio corruzione e delle aree strumentali che possano facilitare il manifestarsi di attività illecite;
- Predisposizione di specifiche procedure per implementare le azioni di prevenzione e controllo e per ridurre al minimo i fattori di rischio;
- Predisposizione, pianificazione ed erogazione delle attività di formazione in tale materia;
- Pianificazione delle attività di monitoraggio;
- Definizione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") e verso il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e dei rapporti tra questi due soggetti e relativa previsione di tutela del c.d. "whistleblowers";

## **5. Elaborazione e adozione del Piano.**

Morgagni, coerentemente con l'esigenza di assicurare le migliori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei dipendenti, mira a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi potenzialmente configurabili al suo interno con riferimento alle fattispecie di reato previste dalla Legge n. 190/2012.

In particolare, il percorso di costruzione del presente Piano ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- mappatura, sulla base delle peculiarità organizzativo-gestionali di Morgagni, delle aree interne e individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni;
- accertamento del grado di rischio di commissione dei reati, contemplando i presidi in essere: *risk assessment*;
- determinazione, per ogni area a rischio, delle eventuali esigenze di intervento utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, ovvero confronto dei risultati della "analisi dei rischi" con le *best practice*, per l'individuazione delle aree di miglioramento: *gap analysis*;
- definizione di piani di miglioramento a risoluzione dei principali *gap* individuati;
- programmazione di interventi formativi rivolti al personale, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- adozione di efficaci meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole: c.d. "whistleblowing";
- definizione di flussi informativi al fine di consentire il monitoraggio sull'implementazione del Piano.

### **5.1 Nomina del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.**

Il soggetto individuato come Responsabile per la prevenzione della corruzione deve essere in possesso dei seguenti requisiti oggettivi:

- stabilità dell'incarico;
- imparzialità di giudizio;
- inesistenza di ragioni di incompatibilità;

- professionalità e onorabilità del soggetto designato.

Il Consiglio di Amministrazione, valutata la sussistenza dei requisiti e delle competenze richieste dalla legge, ha nominato Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (di seguito anche "RPC"), per la durata del presente Piano, l'avv. Emilio Salvatore Castorina.

### **5.2 Termini e modalità di adozione del Piano.**

Il R.P.C., che può indicare singoli responsabili di Presidio, sottopone il Piano di prevenzione della corruzione al Consiglio di Amministrazione ai fini della sua adozione entro il 31 gennaio di ogni anno, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, c. 8, L. 190/2012.

Conseguentemente alla delibera ed entro il medesimo termine:

- il Piano è pubblicato sul sito internet del Casa di Cura all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente";
- è data comunicazione della pubblicazione a tutto il personale dipendente e ai collaboratori a cura del Responsabile del Personale.

### **5.3 Aggiornamento del Piano.**

Il R.P.C. valuta annualmente l'adeguatezza del Piano e propone eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie, al fine di:

- implementare il Piano, migliorarne l'efficacia e l'effettività, soprattutto qualora si verificassero significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute;
- adeguare il Piano alle intervenute modifiche del quadro normativo e/o della struttura organizzativa dell'azienda.

Una volta approvato, il Piano, così come modificato, viene pubblicato e reso noto con le modalità previste al paragrafo precedente.

### **5.4 Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione.**

Il Piano definisce una serie di obblighi e di misure che coinvolgono l'intera struttura organizzativa dell'azienda.

Come, infatti, esplicitato nel Piano Nazionale Anticorruzione, nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPC, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione - ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e delle proprie mansioni ed incarichi svolti a qualsiasi titolo - sono, dunque, tenuti a rispettare rigorosamente le prescrizioni del presente Piano e del Codice Etico, nonché ad evitare comportamenti, anche omissivi, tali da impedire od ostacolare il rispetto del Piano ed i controlli relativi alla sua applicazione da parte del RPC.

Di seguito, dunque, è riportata una sintesi dei compiti/responsabilità dei soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione per Morgagni.

#### A. Consiglio di Amministrazione

- nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- approva il Piano della Prevenzione della Corruzione;
- all'atto della nomina del R.P.C., definisce anche la durata dell'incarico, che cessa per scadenza del termine alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica.

Il R.P.C. può essere revocato anticipatamente solo per giusta causa; rimane fermo l'obbligo di rotazione e la conseguente revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del R.P.C., siano stati avviati provvedimenti penali per condotte di natura corruttiva.

#### B. Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Al R.P.C. sono riconosciuti poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure di prevenzione della corruzione, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune.

I compiti del R.P.C. sono, quindi:

- elaborazione e aggiornamento della proposta del Piano, che viene approvato dal Consiglio di Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno;
- definizione del piano di formazione;
- individuazione dei soggetti da inserire nel piano di formazione;
- verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità;
- *reporting* al Consiglio di Amministrazione - il report viene inviato anche all'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. n. 231/01;
- entro il 15 dicembre di ogni anno, redazione della Relazione recante i risultati dell'attività svolta, da inviare al CdA e all'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. n. 231/01;
- vigilanza sul rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 39/2013 (inconferibilità e incompatibilità);
- costante attività di controllo sull'adempimento da parte dell'azienda degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, di cui è responsabile;
- eventuale nomina dei responsabili di presidio della prevenzione della corruzione.

#### C. Responsabili delle aree a rischio corruzione

Ai responsabili delle Aree a rischio corruzione sono attribuite le seguenti responsabilità:

- svolgere attività informativa nei confronti del RPC sulle eventuali criticità / violazioni riscontrate;
- partecipare al processo di gestione del rischio, collaborando con il RPC per individuare le misure di prevenzione;
- assicurare, all'interno dell'area di cui sono responsabili, l'osservanza del Codice Etico e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel Piano;
- adottare le misure finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari;
- verificare e garantire l'esattezza, completezza e il tempestivo aggiornamento dei dati da pubblicare sul sito istituzionale.

#### D. Dipendenti e Collaboratori

I dipendenti e i collaboratori interni ed esterni partecipano al processo di gestione del rischio osservando le misure contenute nel Piano e nei documenti ad esso collegati (Codice Etico, Procedure, Istruzioni Operative, etc.), segnalando eventuali situazioni di illecito e casi di conflitto di interesse che li riguardino al proprio responsabile e, in ogni caso, al RPC.

### **5.5 Tutela del dipendente che segnala illeciti.**

Il dipendente che intende effettuare una segnalazione di illecito potrà inviarla utilizzando l'apposita applicazione raggiungibile tramite il seguente indirizzo: <http://odv.polclinicomorgagni.it>, o riferirla verbalmente al R.P.C. o al proprio superiore gerarchico.

L'art. 54-*bis* del D.lgs. n.165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower, ha introdotto una misura di tutela del pubblico dipendente che – al di fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione – denuncia all'autorità giudiziaria ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Al fine di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli deve essere tutelato l'anonimato del segnalante.

I soggetti che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione di illecito e coloro che successivamente venissero coinvolti nel processo di gestione della segnalazione devono rispettare gli obblighi di riservatezza, salve le comunicazioni che per legge o in base al PNA debbono essere effettuate.

La violazione degli obblighi di riservatezza comporta responsabilità disciplinare e l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità civile e penale dell'agente.

### **6. Aree a rischio.**

Le aree ritenute maggiormente a rischio, con riferimento allo specifico settore di attività in cui opera Morgagni, riguardano i rapporti economici con la Regione e la gestione degli acquisti. In generale, tutte le transazioni economiche, qualora non adeguatamente presidiate, possono costituire una riserva per commettere illeciti di tipo corruttivo.

Recentemente si è notato come la corruzione stia occupando un'area più vasta rispetto alla mera promessa o dazione di una somma di denaro. Le forme più frequenti attengono a promesse di incarichi, di assunzione di lavoratori, di influenze di tipo "politico" per ottenere determinati vantaggi.

Da qui sicuramente discende la necessità di presidiare alcune aree o processi aziendali come la gestione degli acquisti e la politica di assunzione delle risorse.

Si è parlato, non a caso, di "corruzione indiretta", proprio perché attraverso la gestione degli incarichi possono nascondersi forme di retribuzione indiretta rispetto ad interessi esterni o pressioni. Pertanto, le misure di "amministrazione trasparente" e rotazione degli incarichi vanno in questa direzione, attenuando l'area di rischio.

Un buon sistema di gestione dei rischi è, innanzitutto, caratterizzato da una costante analisi e misurazione del rischio. Le mappature di *risk analysis* sviluppate per il Modello Organizzativo e per la gestione della prevenzione della corruzione servono agli organi di controllo per la pianificazione delle attività di verifica e al vertice aziendale per la gestione degli interventi.

Da questo punto di vista, è essenziale anche la *gap analysis* che consente di monitorare il piano degli interventi secondo una logica di rafforzamento progressivo del sistema di controllo interno.

## **7. Strumenti di prevenzione della corruzione.**

### **7.1 Principi generali.**

Le misure essenziali per la prevenzione del rischio di corruzione sono contenute, oltre che nel presente piano, nella normativa interna e, in particolare nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel Codice etico di Morgagni.

### **7.2 Procedure specifiche di prevenzione della corruzione.**

La Casa di Cura, al fine di prevenire il conflitto d'interesse, l'inconferibilità e l'incompatibilità degli incarichi, provvede a:

- inviare l'elenco del personale medico e relative dichiarazioni di non incompatibilità alla ASP di competenza;
- richiedere al personale operante requisiti di competenza professionale e tecnica, nonché di rispetto della legge e delle normative vigenti;
- informare, con atto scritto sui rischi di corruzione tutto il personale e, in particolare, coloro che operano nei settori individuati dall'azienda come ad alto e medio rischio e, dunque, maggiormente esposti; a tal fine, acquisisce dai dipendenti le dichiarazioni di mancanza di conflitto d'interesse, diretto o mediato, nelle procedure cui sono preposti;
- informare con atto scritto, il personale in merito ai principi di legalità, trasparenza e correttezza e sull'obbligo di comunicare, con atto scritto, alla Direzione sanitaria e al Legale rappresentante *pro tempore* dell'azienda eventuali modifiche della situazione relativa alla non incompatibilità, attestata al momento dell'inizio del rapporto, ai titoli posseduti, ad eventuali interessi sopravvenuti ed eventuali procedimenti penali in corso o all'emanazione di sentenze di condanne penali sopravvenute a suo carico.

In suddetti casi, il legale rappresentante *pro tempore* ne darà tempestiva comunicazione all'ASP competente e avrà due settimane di tempo per assumere i provvedimenti conseguenti che riterrà necessari, compatibilmente ai principi di legge vigenti in materia di tutela del lavoro.

Costituiscono presidi organizzativi:

- le disposizioni concernenti i poteri autorizzativi all'interno dell'azienda,
- le misure riguardanti la "separazione di funzioni", con particolare riguardo alla partecipazione delle Funzioni ai processi aziendali, alla gestione condivisa dei processi e ad una chiara assegnazione delle responsabilità,
- la tracciabilità delle operazioni garantita anche dalla gestione informatica dei processi, soprattutto quelli di natura contabile,
- i controlli di primo e secondo livello nei processi considerati "sensibili",
- il monitoraggio, o controllo di "terzo livello", da parte delle Funzioni o

organi preposti,

- le disposizioni interne riguardanti i controlli e le misure organizzative e comportamentali richieste,
- l'utilizzo di strumenti "dissuasivi" dei comportamenti vietati (ad es., il sistema disciplinare interno).

## **8. Trasparenza.**

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dei processi interessati.

Sul sito internet dell'azienda è stata pubblicata l'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

In tale sezione è possibile trovare i seguenti documenti:

- Pubblicazione delibere ANAC
- Ultimo Bilancio approvato

L'azienda ha improntato la gestione dei propri processi amministrativo-contabili al rispetto del principio di trasparenza, dotandosi di strumenti tecnologici e gestionali che consentono la piena registrazione e documentazione delle operazioni contabili e finanziarie.

## **9. Principi riguardanti l'assegnazione degli incarichi.**

Gli affidamenti di servizi non possono prescindere da un'attenta valutazione delle competenze professionali e tecniche richieste, nonché degli obiettivi gestionali e operativi della struttura.

Gli incarichi sono soggetti, pertanto, a una revisione e analisi periodica, in modo da garantire un equilibrio tra le sopra richiamate esigenze e le finalità preventive.

In ogni caso, prima di ciascun affidamento e periodicamente nel corso del rapporto, occorre analizzare potenziali situazioni di incompatibilità o conflitti di interesse.

Ulteriori controlli sono svolti sul personale e sui collaboratori, al fine di acquisire informazioni su assenza di procedimenti in corso o di rapporti, di qualsiasi natura, con partner e fornitori commerciali.

## **10. Strumenti di controllo delle misure di prevenzione.**

Il sistema di gestione aziendale prevede l'effettuazione di sistematici *audit* interni finalizzati alla verifica della coerenza delle prassi e dei comportamenti del personale rispetto alle disposizioni contenute nelle procedure sopra richiamate.

In aggiunta a tali *audit* vengono condotte periodiche ispezioni da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, le cui risultanze sono formalizzate in appositi verbali e trasmesse agli organi direttivi dell'azienda.

Alcune verifiche potranno essere svolte congiuntamente dall'Organismo di Vigilanza e dal R.P.C., nell'ottica di ottimizzazione e integrazione del sistema di controllo interno.

In ogni caso, Organismo e R.P.C. si scambiano periodicamente informazioni sugli esiti dell'attività di controllo effettuata.

## **11. Formazione del personale.**

Su indicazione dell'OdV e del RPC, l'azienda predispone annualmente specifici interventi formativi per tutto il personale dipendente e/o con rapporto di collaborazione continuativa.