



Azienda Ospedaliero-Universitaria

Policlinico – V. Emanuele

Catania

Direzione Generale

AVVISO PER ACQUISIZIONE DI MANIFESTAZIONE DI INTERESSE

**COMPONENTI SEGRETERIA TECNICA
DEL COMITATO ETICO CT 1**

Nelle more dell'attuazione della L 3/2018, con cui è stata prevista l'istituzione di un Centro di Coordinamento nazionale, e la ricostituzione dei Comitati Etici Territoriali, ed in forza di quanto attualmente disposto dal Decreto del Ministro della Salute 8 febbraio 2013 e dal D.A. .1360/2013, si dà atto dell'imminente avvio delle procedure per il totale rinnovo del Comitato Etico CT1, il quale sta per concludere il secondo mandato e come tale non più rinnovabile alla luce delle citate normative.

Con riferimento alla composizione della Segreteria Tecnica dello stesso CE CT1, di supporto allo stesso Comitato nelle attività di gestione delle relative procedure, questa Azienda intende acquisire la candidatura del personale dipendente delle Aziende del SSN del Bacino Orientale della Sicilia, ai fini della nuova previsione dell'organico da assegnare alla suddetta Segreteria sia per il profilo scientifico che per quello amministrativo.

Si fa presente che è intendimento di questa stessa Azienda, nelle more della nuova complessiva composizione della suddetta Segreteria tecnica e nella contingente considerazione dell'esigenza immediata determinata della mancanza attuale di copertura della posizione di un componente della Segreteria scientifica, provvedere con urgenza alla sostituzione di tale posizione che potrà essere confermata, successivamente, nell'ambito della composizione definitiva della Segreteria tecnica di supporto al nuovo Comitato Etico CT1.

Il personale interessato potrà, quindi, inviare specifica richiesta allegando il proprio curriculum professionale compilato con particolare riferimento all'esperienza eventualmente maturata nell'ambito delle attività di interesse della Segreteria tecnica, sulla scorta di quanto indicato **ai punti 10, 11, 11.1 e 11.2** delle SOP reperibili sul sito aziendale al seguente indirizzo:

https://www.policlinicovittorioemanuele.it/sites/default/files/pagina/comitato_etico/2019/Procedura%20operativa%20funzionamento%20CE%20ct1%20rev%202%20anno%202019.pdf

Il personale interessato dovrà inviare, in uno alla manifestazione di interesse, la dichiarazione di assenza di conflitto di interesse, allegato alla presente.

11 Maggio 2020

F.to

Il Direttore Generale F.F.
dr. Giampiero Bonaccorsi



Azienda Ospedaliero - Universitaria "Policlinico - Vittorio Emanuele" Catania

Nota informativa – Conflitto di interessi

La Legge n. 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*" (detta anche legge anticorruzione), ha apportato rilevanti modifiche alla disciplina delle incompatibilità e di conflitto di interessi dei pubblici dipendenti. Il D.P.R. n. 62 del 2013 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*", attuativo della legge anticorruzione, ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici "al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico", regolando in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzando l'azione amministrativa, con particolare riguardo alle circostanze che possono dar luogo a conflitto di interessi (art. 6).

Si richiama altresì il Piano triennale per la prevenzione della corruzione trasparenza ed integrità della AOU Policlinico Vittorio Emanuele di Catania ed il Codice di comportamento aziendale.

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente ed altri soggetti che possa risultare di pregiudizio per l'Azienda, in particolare quando vi sia il rischio che un interesse secondario o privato possa condizionare gli atti riguardanti un primario interesse istituzionale, costituito dal corretto adempimento dei doveri, finalizzati al perseguimento del bene pubblico. Il conflitto d'interessi è attuale quando si manifesta durante il processo decisionale del soggetto decisore, cioè quando l'interesse primario e quello secondario entrano in conflitto proprio nel momento in cui è richiesto al soggetto decisore di agire in modo indipendente senza interferenze; è invece potenziale quando il soggetto, avendo un interesse personale, anche a seguito del verificarsi di un certo evento, può arrivare a trovarsi, in un momento successivo, in una situazione di conflitto attuale che può condurlo a sacrificare l'interesse primario.

Nello specifico ambito sanitario il conflitto di interessi può essere descritto come la condizione in cui il giudizio professionale, improntato per sua natura al rispetto della deontologia e finalizzato alla tutela della salute dell'individuo, può essere potenzialmente o concretamente influenzato da un interesse secondario, economico, personale o di altra natura.

L'Azienda pertanto è tenuta ad evitare che si possano configurare situazioni di conflitto di interessi, che si

presentano:

- in tutti i casi in cui sussista il rischio che il dipendente si avvalga della propria posizione all'interno dell'Azienda, per favorire, a pregiudizio della Stessa, un soggetto o una struttura esterna, nella quale è in qualche modo interessato;



Azienda Ospedaliero - Universitaria "Policlinico - Vittorio Emanuele" Catania

- in tutti i casi in cui può essere messa in dubbio l'imparzialità del dipendente nell'assumere decisioni verso soggetti esterni, che hanno con l'Azienda rapporti contrattuali o di fornitura di beni e/o servizi.

Sono destinatari di tali normative tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato dell' A.O.U. Policlinico Vittorio Emanuele nonché tutti i soggetti che stipulano con l'Azienda contratti di lavoro , rapporti di collaborazioni o convenzionali a qualsiasi titolo (di seguito indicati complessivamente con "dipendenti"). Dunque nei rapporti con clienti, fornitori, contraenti, concorrenti ecc..., il dipendente, deve curare in via esclusiva gli interessi dell'Azienda, rispetto ad ogni vantaggio personale, anche se di natura non patrimoniale. In particolare il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore, gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza (DPR 62/2013, art. 6).

L'art. 7 del DPR n. 62/2013 sancisce inoltre un obbligo di astensione dei dipendenti pubblici in ordine a

decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, di parenti o conviventi.

All'atto di assegnazione alla struttura di destinazione il dipendente deve informare per iscritto il Dirigente responsabile di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione, in qualunque modo retribuiti, con soggetti o enti privati che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, anche potenziale, precisando:

- a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti al servizio di appartenenza, limitatamente alle attività a lui affidate;

Il Dirigente Responsabile valuta la presenza o meno di conflitto di interessi, anche potenziale. L'obbligo informativo si riferisce a tutte le ipotesi in cui si manifestino ragioni di convenienza ed il mancato rispetto costituisce elemento di valutazione della responsabilità disciplinare, quale violazione delle norme in tema di anticorruzione. Il dipendente deve segnalare con tempestività ogni situazione di conflitto di interessi, quand'anche potenziale al proprio Dirigente responsabile e conseguentemente astenersi dal porre in essere qualsivoglia comportamento contrario agli interessi dell'Azienda; sull'astensione decide il Dirigente responsabile della struttura di appartenenza. La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto in situazione di conflitto d'interessi, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del



Azienda Ospedaliero - Universitaria "Policlinico - Vittorio Emanuele" Catania

procedimento e del provvedimento conclusivo. Il conflitto di interessi sussiste anche quando vi sia l'intento di voler assecondare pressioni politiche o sindacali oppure illegittime pretese di superiori gerarchici.

Conflitto di interessi nell'attività extra-istituzionale.

E' stato rafforzato il versante relativo alla insussistenza del conflitto di interessi tra l'attività ordinaria svolta dal dipendente e l'attività extraistituzionale: l'ufficio competente alla valutazione dell'incarico extra- istituzionale dovrà valutare l'assenza di conflitto di interessi "anche potenziale" (art. 53 -co. 5, 7 e 9). Tale valutazione dovrà essere effettuata anche da coloro che conferiscono gli incarichi di consulenza previsti dall'art. 7, co. 6 del D.Lgs n.165/2001. Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'Azienda anche l'attribuzione di incarichi gratuiti.

Conflitto di interessi – Dipendenti cessati

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.