

ID	Domanda	Risposta (Max 2000 caratteri)
1	CONSIDERAZIONI GENERALI SULL'EFFICACIA DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC) E SUL RUOLO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (RPC)	
1.A	Stato di attuazione del PTPC - Valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del PTPC indicando i fattori che hanno determinato l'efficacia delle misure attuate	Con il PTPC 2014/2016, adottato con delibera n.137 del 30 gennaio 2014, sono state avviate azioni di prevenzione dei fenomeni corruttivi iniziando da una analisi, effettuata da appositi gruppi di lavoro aziendali, della struttura organizzativa e delle sue prassi che ha condotto alla mappatura delle aree di rischio e del loro relativo livello di esposizione. Nella prima annualità, il programma di prevenzione elaborato dall'ASP ha voluto realizzare una discontinuità prevedendo la predisposizione di regolamenti volti alla standardizzazione dei percorsi, alla formalizzazione delle procedure, alla pianificazione dei controlli, all'attivazione di check list di verifica, alla tracciabilità dell'operato, alla presentazione di dichiarazioni in materia astensione e conflitto d'interessi, di inconferibilità e
1.B	Aspetti critici dell'attuazione del PTPC - Qualora il PTPC sia stato attuato parzialmente, indicare le principali motivazioni dello scostamento tra quanto attuato e quanto previsto dal PTPC	Ad oggi, in considerazione della numerosità delle strutture aziendali e della loro dislocazione su tutto il territorio della provincia, e atteso il necessario accoglimento dell'innovazione anche in considerazione della disomogeneità e i diversi tempi di recepimento per rompere routine consolidate, a consuntivo si potrebbe verificare uno scostamento nell'applicazione delle misure previste che può essere considerato fisiologico, rispetto al quale - in esito al monitoraggio in corso - si predisporranno i necessari interventi correttivi e di sostegno alle strutture aziendali.
1.C	Ruolo del RPC - Valutazione sintetica dell'impulso e coordinamento del RPC rispetto all'attuazione del PTPC individuando i fattori che ne hanno supportato l'azione	Le linee guida dell'attività posta in essere sono a livello di indirizzo e coordinamento rispetto all'elaborazione delle specificità del Piano aziendale di prevenzione dei comportamenti corruttivi in funzione delle esigenze e del ruolo di questa Amministrazione sanitaria (ciò anche in assenza di specifiche linee guida da parte del competente Assessorato Regionale e del Ministero), monitoraggio e verifica rispetto all'attuazione delle misure previste (in questa prima annualità), informazione e consultazione anche attraverso la predisposizione di circolari. In particolare è stata predisposta e fornita tutta la modulistica necessaria e "scadenzari" per supportare le strutture, in questo primo anno di vigenza del PTPC in cui erano prevedibili maggiori difficoltà organizzative legate all'avvio del cambiamento nella realizzazione delle molteplici misure previste. La suddetta
1.D	Aspetti critici del ruolo del RPC - Illustrare i fattori che hanno ostacolato l'azione di impulso e coordinamento del RPC rispetto all'attuazione del PTPC	Le principali criticità riguardano l'ampiezza dell'Azienda con numerosi dipartimenti amministrativi e sanitari, presidi ospedalieri, distretti e unità operative distribuite su tutto il territorio provinciale. Si registrano diverse difficoltà strutturali legate ai flussi informativi, all'assenza di una architettura informatica aziendale, alla mancanza di uniformità delle procedure. Le attività del RPC sono state poste in essere compatibilmente con le risorse umane della struttura di appartenenza del RPC, a causa del perdurante blocco delle assunzioni e la cronica carenza di personale in azienda.

ID	Domanda	Risposta (<i>inserire "X" per le opzioni di risposta selezionate</i>)	Ulteriori Informazioni (Max 2000 caratteri)
2	GESTIONE DEL RISCHIO		
2.A	Indicare se sono stati effettuati controlli sulla gestione delle misure di trattamento dei rischi di corruzione:		
2.A.1	Sì	X	
2.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
2.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
2.A.4	Se non sono stati effettuati controlli, indicare le motivazioni del loro mancato svolgimento:		
2.B	Se sono stati effettuati controlli, indicare in quali delle seguenti aree sono state riscontrate irregolarità: (più risposte possibili)		
2.B.1	Acquisizione e progressione del personale		
2.B.2	Affidamento di lavori, servizi e forniture		
2.B.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
2.B.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
2.B.5	Aree di rischio ulteriori (elencare quali)		
2.C	Se sono stati effettuati controlli, indicare come sono stati svolti nonché i loro esiti:		E' in corso di svolgimento il monitoraggio dello stato di attuazione delle misure ulteriori previste nella mappa dei rischi relativamente alle aree ad alto rischio.
2.D	Indicare se le attività ispettive sono state incluse tra le aree esposte a rischio di corruzione:		
2.D.1	Sì (indicare le eventuali irregolarità riscontrate)	X	E' in corso di svolgimento il monitoraggio dello stato di attuazione delle misure ulteriori previste nella mappa dei rischi relativamente alle aree ad alto rischio.
2.D.2	No, l'amministrazione non svolge attività ispettive		
2.D.3	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
2.D.4	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		

2.E	Formulare un giudizio sul modello di gestione del rischio (Qualora si ritenesse necessaria una revisione del modello, indicare le modifiche da apportare):		Il modello di gestione del rischio approvato dall'ASP Palermo è stato predisposto in esito alla disamina della struttura aziendale realizzata da specifici gruppi di lavoro costituiti, è stata predisposta la mappatura dei processi con indicazione dei rischi specifici, delle priorità di intervento, delle strutture interessate, delle misure esistenti e delle misure ulteriori da porre in essere con la relativa tempistica. Si segnala che il 2014 è stato il primo anno in cui è stato adottato il P.T.P.C. nell'ASP Palermo, per cui in sede di revisione del detto Piano entro il 31/1/2015 si procederà, di concerto con i referenti aziendali, a valutare i risultati del monitoraggio in corso e, conseguentemente, apportare le modifiche ritenute necessarie per il piano 2015/2017.
3	MISURE ULTERIORI		
3.A	Indicare se sono state attuate misure ulteriori rispetto a quelle obbligatorie:		
3.A.1	Sì	X	
3.A.2	No, anche se era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
3.A.3	No, non era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
3.B.	Se sono state attuate misure ulteriori, indicare se tra di esse rientrano le seguenti misure: (più risposte possibili)		
3.B.1	Attivazione di una procedura per la raccolta di segnalazioni da parte della società civile riguardo a eventuali fatti corruttivi che coinvolgono i dipendenti nonché i soggetti che intrattengono rapporti con l'amministrazione (indicare il numero di segnalazioni nonché il loro oggetto)		
3.B.2	Iniziative di automatizzazione dei processi per ridurre i rischi di corruzione (specificare quali processi sono stati automatizzati)		
3.B.3	Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate con riferimento all'adozione e attuazione del PTPC o di adeguamento del modello di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 (solo se l'amministrazione detiene partecipazioni in enti e società o esercita controlli nei confronti di enti e società)		
3.C	Se sono state attuate misure ulteriori, formulare un giudizio sulla loro attuazione indicando quelle che sono risultate più efficaci nonché specificando le ragioni della loro efficacia:		E' in corso di svolgimento il monitoraggio dello stato di attuazione delle misure ulteriori previste nella mappa dei rischi relativamente alle aree ad alto rischio.
3.D	Indicare le eventuali misure ulteriori che l'Ente dovrebbe adottare e attuare per rendere più efficace la prevenzione della corruzione:		In sede di predisposizione del P.T.P.C. 2015/2017 si procederà in raccordo con i Referenti Aziendali del R.P.C. e con la creazione di specifico gruppo di lavoro, all'individuazione di eventuali misure ulteriori.
4	TRASPARENZA		
4.A	Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente":		
4.A.1	Sì		
4.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTTI con riferimento all'anno 2014		
4.A.3	No, la misura non era prevista dal PTTI con riferimento all'anno 2014	X	

4.B	Se è stato informatizzato il flusso della pubblicazione dei dati, indicare quali tra i seguenti dati è pubblicato sulla base di un flusso informatizzato: (più risposte possibili)		
4.B.1	Dirigenti (art. 15 del d.lgs. n. 33/2013)		
4.B.2	Consulenti e collaboratori (art. 15 del d.lgs. n. 33/2013)		
4.B.3	Atti di concessione e vantaggi economici comunque denominati (art. 26 del d.lgs. n. 33/2013)		
4.B.4	Beni immobili e gestione del patrimonio (art. 30 del d.lgs. n. 33/2013)		
4.B.5	Servizi erogati (art. 32 del d.lgs. n. 33/2013)		
4.B.6	Tempi di pagamento (art. 33 del d.lgs. n. 33/2013)		
4.B.7	Tipologie di procedimento (art. 35 del d.lgs. n. 33/2013)		
4.B.8	Contratti (art. 37 del d.lgs. n. 33/2013)		
4.C	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico:		
4.C.1	Sì (riportare il numero di richieste pervenute e il numero di richieste che hanno dato corso ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati)		
4.C.2	No	X	
4.D	Indicare se sono state irrogate sanzioni in materia di trasparenza di cui all'art. 47 del d.lgs. 33/2013: (più risposte possibili)		
4.D.1	Sì, nei confronti degli organi di indirizzo politico (indicare il numero di sanzioni)		
4.D.2	Sì, nei confronti dei dirigenti responsabili della pubblicazione (indicare il numero di sanzioni)		
4.D.3	Sì, nei confronti degli amministratori societari che non hanno comunicato dati ai soci pubblici (indicare il numero di sanzioni)		
4.D.4	No, anche se è stato disciplinato il procedimento con l'adozione di un regolamento		
4.D.5	No, non è stato disciplinato il procedimento		
4.D.6	No, non sono state riscontrate inadempienze	X	
4.E	Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati:		
4.E.1	Sì (indicare la periodicità dei monitoraggi e specificare se essi hanno riguardato la totalità oppure un campione di obblighi)	X	E' in corso di svolgimento il monitoraggio dello stato di attuazione in ordine alla totalità degli obblighi di pubblicazione.
4.E.2	No, anche se era previsto dal PTTI con riferimento all'anno 2014		
4.E.3	No, non era previsto dal PTTI con riferimento all'anno 2014		

4.F	Formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento:		Tutte le misure previste dal PTI sono state collegate al piano delle performance e assegnate alle strutture aziendali come obiettivi per l'anno 2014. È attualmente in corso il monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza da parte delle diverse articolazioni aziendali in relazione agli adempimenti con scadenze al 30 settembre; a gennaio 2015 sarà avviato il monitoraggio sugli adempimenti al 31 dicembre. Risultano attivate le sezioni previste dalla normativa, nelle quali sono stati pubblicati, tra l'altro, i dati di cui all'art. 15 e all'art. 22 (società partecipate) del D.lgs. 33/13, le retribuzioni dei dipendenti, i bilanci, i dati relativi al patrimonio, le liste di attesa, le strutture private accreditate, le delibere adottate. Un giudizio complessivo sul livello di adempimento degli obblighi potrà essere effettuato solo al termine della rilevazione comprensiva delle scadenze al 31 dicembre 2014. Si segnalano criticità operative legate alla novità e quantità degli adempimenti da porre in essere.
5	FORMAZIONE DEL PERSONALE		
5.A	Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione:		
5.A.1	Sì	X	
5.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
5.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
5.B	Se non è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare le ragioni della mancata erogazione:		
5.C	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare quali tra i seguenti ne sono stati i destinatari: (più risposte possibili)		
5.C.1	Responsabile della prevenzione della corruzione	X	
5.C.2	Organi di controllo interno		
5.C.3	Dirigenti	X	
5.C.4	Dipendenti		
5.D	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare quali tra le seguenti materie ne sono stati i contenuti: (più risposte possibili)		
5.D.1	Normativa anticorruzione e trasparenza	X	
5.D.2	Piano triennale di prevenzione della corruzione	X	
5.D.3	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	X	
5.D.4	Gestione del rischio	X	
5.D.5	Codici di comportamento	X	
5.D.6	Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e conflitto d'interessi	X	
5.D.7	Normativa sui contratti pubblici		
5.D.8	Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (whistleblowing)	X	
5.D.9	Normativa penale sulla corruzione	X	

5.D.10	Altro (specificare i contenuti)		
5.E	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare quali soggetti tra i seguenti hanno erogato contenuti: (più risposte possibili)		
5.E.1	SNA	X	
5.E.2	Università		
5.E.3	Altro soggetto pubblico (specificare quali)		
5.E.4	Soggetto privato (specificare quali)	X	ITA s.r.l. - Torino
5.E.5	Formazione in house	X	
5.E.6	Altro (specificare quali)		
5.F	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare quale sono stati i criteri per l'affidamento degli incarichi di docenza		Sono stati scelti dei docenti interni in possesso di adeguata expertise nelle materie oggetto della formazione.
5.G	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, formulare un giudizio sulla formazione erogata con particolare riferimento all'appropriatezza di destinatari e contenuti rispetto alla graduazione dei livelli di rischio per aree e ambiti dell'amministrazione:		Nel corso dell'anno 2014, in considerazione dell'elevato numero dei dipendenti (circa n.5.500 unità) sono stati svolti dei corsi di livello generale destinati al personale dirigente, mentre la formazione specifica per le aree ad alto rischio sarà avviata a decorrere dal 1 gennaio 2015. La tipologia di formazione già erogata è finalizzata e coerente con le esigenze di conoscenza della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza e dei relativi cambiamenti della P.A. .
6	ROTAZIONE DEL PERSONALE		
6.A	Indicare il numero di unità di personale dipendente di cui è composta l'amministrazione:		
6.A.1	Numero dirigenti		n.2738
6.A.2	Numero non dirigenti		n.3680
6.B	Indicare se è stata effettuata la rotazione del personale:		
6.B.1	Sì (riportare i dati quantitativi di cui si dispone relativi alla rotazione dei dirigenti e dei funzionari)		
6.B.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014	X	
6.B.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
6.C	Se non è stata effettuata la rotazione, indicare le ragioni della mancata rotazione:		Il relativo regolamento, proposto dal dipartimento risorse umane, sviluppo organizzativo e affari generali, è in corso di adozione da parte della direzione aziendale.
6.D	Se è stata effettuata la rotazione, indicare in quale area è stata effettuata: (più risposte possibili)		
6.D.1	Acquisizione e progressione del personale		
6.D.2	Affidamento di lavori, servizi e forniture		
6.D.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;		
6.D.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
6.D.5	Aree ulteriori (specificare quali)		
6.E	Se è stata effettuata la rotazione, formulare un giudizio sulla rotazione del personale		

7	INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI		
7.A	Indicare se è stata richiesta la dichiarazione da parte dell'interessato dell'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità:		
7.A.1	Sì	X	
7.A.2	No		
7.B	Se non è stata richiesta la dichiarazione da parte dell'interessato, indicare le ragioni della mancata richiesta:		
7.C	Indicare se sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati:		
7.C.1	Sì (indicare il numero di verifiche e il numero di eventuali violazioni accertate)	X	Il Dipartimento Risorse Umane, S.O. e AA.GG. sta procedendo alla verifica delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità ai sensi della normativa, e sta inoltrando gli esiti alle articolazioni aziendali al fine di effettuare le verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati.
7.C.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
7.C.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
7.D	Se non sono state effettuate verifiche, indicare le ragioni del loro mancato svolgimento:		
7.E	Formulare un giudizio sulle iniziative intraprese per la verifica delle situazioni di inconferibilità per incarichi dirigenziali:		La verifica è svolta su tutti i titolari degli incarichi dirigenziali a cui la normativa ricollega situazioni potenziali di inconferibilità, e pertanto tale attività appare efficace in quanto è svolta mediante la consultazione delle banche dati della Prefettura di Palermo, Camera di Commercio, carichi pendenti e Casellario Giudiziario.
8	INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI		
8.A	Indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla presenza di situazioni di incompatibilità:		
8.A.1	Sì (indicare il numero di segnalazioni pervenute e il numero di quelle che hanno dato luogo all'accertamento di violazioni)	X	n.1
8.A.2	No		
8.B	Indicare se sono stati effettuati monitoraggi per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità:		
8.B.1	Sì (indicare la periodicità dei controlli e il numero di violazioni accertate)	X	Il Dipartimento Risorse Umane, S.O. e AA.GG. sta procedendo alla verifica delle situazioni di incompatibilità ai sensi della normativa.
8.B.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
8.B.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
8.C	Se non sono stati effettuati monitoraggi, indicare le ragioni del loro mancato svolgimento:		

8.D	Formulare un giudizio sulle iniziative intraprese per la verifica delle situazioni di incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali		La verifica è svolta su tutti i titolari degli incarichi dirigenziali a cui la ASP Palermo ha collegato situazioni potenziali di incompatibilità, e pertanto tale attività appare efficace in quanto è svolta mediante la consultazione delle banche dati della Prefettura di Palermo e Camera di Commercio.
9	CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI AI DIPENDENTI		
9.A	Indicare se sono state rilasciate autorizzazioni allo svolgimento di incarichi:		
9.A.1	Sì (indicare il numero di richieste autorizzate e il numero di richieste non autorizzate distinguendo tra incarichi retribuiti e gratuiti)	X	Richieste autorizzate : n.53 a titolo gratuito, n.187 retribuiti
9.A.2	No		
9.B	Indicare se è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi:		
9.B.1	Sì	X	
9.B.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
9.B.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
9.C	Se non è stata adottata una procedura prestabilita, indicare le ragioni della mancata adozione		
9.D	Indicare se sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati:		
9.D.1	Sì (indicare le segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)	X	n.1
9.D.2	No		
9.E	Indicare se sono stati effettuati monitoraggi per verificare la presenza di incarichi extra-istituzionali non autorizzati:		
9.E.1	Sì (indicare la periodicità dei controlli e il numero di violazioni accertate)		
9.E.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
9.E.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014	X	
9.F	Se non sono stati effettuati monitoraggi, indicare le ragioni del loro mancato svolgimento		
10	TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA LA GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)		
10.A	Indicare se è stata attivata una procedura per la raccolta di segnalazione di illeciti da parte di dipendenti pubblici dell'amministrazione:		
10.A.1	Sì	X	
10.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
10.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
10.B	Se non è stata attivata la procedura, indicare le ragioni della mancata attivazione:		
10.C	Se è stata attivata la procedura, indicare attraverso quale tra i seguenti mezzi sono inoltrate le segnalazioni:		
10.C.1	Documento cartaceo		
10.C.2	Email	X	
10.C.3	Sistema informativo dedicato		
10.C.4	Sistema informativo dedicato con garanzia di anonimato		

10.D	Se è stata attivata la procedura, indicare da quali soggetti sono pervenute le segnalazioni:		
10.D.1	Personale dirigente (indicare il numero delle segnalazioni)		
10.D.2	Personale non dirigente (indicare il numero delle segnalazioni)		
10.D.3	Nessuno	X	
10.E	Se sono pervenute segnalazioni, indicare se esse hanno dato luogo a casi di discriminazione dei dipendenti che hanno segnalato gli illeciti:		
10.E.1	Sì (indicare il numero di casi)		
10.E.2	No		
10.F	Indicare se sono pervenute segnalazioni in assenza di una procedura o che non hanno utilizzato la procedura attivata:		
10.F.1	Personale dirigente (indicare il numero delle segnalazioni)		
10.F.2	Personale non dirigente (indicare il numero delle segnalazioni)		
10.F.3	Altro (indicare il numero di segnalazioni e la tipologia di soggetti)		
10.F.4	Nessuna	X	
10.G	Formulare un giudizio sul sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti indicando le misure da adottare per rafforzare la garanzia di anonimato e la tutela da azioni discriminatorie		<p>È stata prevista la procedura di segnalazione e la relativa modulistica da utilizzare a tutela dell'anonimato del segnalante. È stabilito che 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 P.N.A. 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.</p> <p>È stata attivata una casella di posta elettronica dedicata : segnalazioneilleciti@asppalermo.org, la cui login e password sono nella disponibilità esclusiva del Responsabile Aziendale per la Prevenzione della Corruzione, così da garantire ulteriormente l'anonimato del segnalante.</p> <p>Sono previste procedure a tutela del dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito.</p> <p>L'ASP ha inserito nella home page del sito aziendale l'avviso che informa i dipendenti sull'importanza dello strumento e sul loro diritto ad essere tutelati nel caso di segnalazione di azioni illecite, nonché sui risultati dell'azione cui la procedura di tutela del whistleblower ha condotto.</p>
11	CODICE DI COMPORTAMENTO		
11.A	Indicare se è stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013):		
11.A.1	Sì	X	
11.A.2	No		
11.B	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono stati adeguati gli atti di incarico e dei contratti alle previsioni del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione:		

11.B.1	Sì	X (monitoraggio in corso)	
11.B.2	No		
11.C	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono pervenute richieste di parere relative all'applicazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione:		
11.C.1	Sì (indicare il numero di pareri rilasciati)		
11.C.2	No	X	
11.D	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione :		
11.D.1	Sì (indicare il numero delle segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)	X	Sono pervenute direttamente n.2 segnalazioni, per le quali è in corso il relativo procedimento disciplinare. Comunicazioni in ordine alla violazione del codice di comportamento sono pervenute per il tramite degli Uffici Procedimenti Disciplinari Aziendali. (dati aggiornati al 18/12/2014)
11.D.2	No		
11.E	Se sono pervenute segnalazioni, indicare se esse hanno dato luogo a procedimenti disciplinari:		
11.E.1	Sì (indicare il numero di procedimenti disciplinari specificando il numero di quelli che hanno dato luogo a sanzioni)	X	Dalle comunicazioni in ordine alla violazione del codice di comportamento pervenute da parte degli Uffici Procedimenti Disciplinari Aziendali risulta che sono stati attivati n. 35 procedimenti disciplinari, e in n. 14 procedimenti sono state irrogate sanzioni. (dati aggiornati al 18/12/2014)
11.E.2	No		

11.F	Formulare un giudizio sulle modalità di elaborazione e adozione del codice di comportamento:		<p>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.</p> <p>Ai sensi della predetta delibera CIVIT n.75/2013, una bozza del codice di comportamento è stata trasmessa con nota prot.n.6 del 16.10.2013 agli Uffici Procedimenti Disciplinari Aziendali, e con nota prot.n.7 del 21.11.2013 alla UOS Comunicazione e Informazione 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.</p> <p>L'UPD Dirigenza Medica e Veterinaria, e l'UPD Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa, rispettivamente con note prot.n.142 del 30.10.2013 e prot.n.44 del 06.11.2013, hanno fornito le proprie integrazioni/variazioni.</p> <p>In seguito alla pubblicazione della bozza di codice di comportamento sul sito web aziendale dal 22.11.2013 al 30.11.2013, nessuna proposta/osservazione è pervenuta all'indirizzo e-mail prevenzionecorruzione@asppalermo.org.</p>
12	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI		
12.A	Indicare se nel corso del biennio 2013-2014 sono pervenute segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi:		
12.A.1	Sì (indicare il numero di segnalazioni pervenute e il numero di quelle che hanno dato luogo all'avvio di procedimenti disciplinari o penali)		
12.A.2	No	X	
12.B	Indicare se nel corso del biennio 2013-2014 sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti:		
12.B.1	Sì (indicare il numero di procedimenti)	X	n.82
12.B.2	No		
12.C	Se nel corso del biennio 2013-2014 sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti, indicare se tali procedimenti hanno dato luogo a sanzioni:		
12.C.1	Sì, multa (indicare il numero)		
12.C.2	Sì, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione (indicare il numero)	X	1
12.C.3	Sì, licenziamento (indicare il numero)	X	1
12.C.4	Sì, altro (specificare quali)		

12.D	Se nel corso del biennio 2013-2014 sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti, indicare se i fatti penalmente rilevanti sono riconducibili a reati relativi a eventi corruttivi (Indicare il numero di procedimenti per ciascuna tipologia distinto tra dirigenti e non dirigenti; lo stesso procedimento può essere riconducibile a più reati):		
12.D.1	Sì, peculato – art. 314 c.p.		
12.D.2	Sì, Concussione - art. 317 c.p.		
12.D.3	Sì, Corruzione per l'esercizio della funzione - art. 318 c.p.		
12.D.4	Sì, Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio –art. 319 c.p.		
12.D.5	Sì, Corruzione in atti giudiziari –art. 319ter c.p.		
12.D.6	Sì, induzione indebita a dare o promettere utilità – art. 319quater c.p.		
12.D.7	Sì, Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio –art. 320 c.p.		
12.D.8	Sì, Istigazione alla corruzione –art. 322 c.p.		
12.D.9	Sì, altro (specificare quali)		
12.D.10	No	X	
12.E	Se i fatti penalmente rilevanti sono riconducibili a reati relativi a eventi corruttivi, indicare a quali aree di rischio sono riconducibili i procedimenti penali (Indicare il numero di procedimenti per ciascuna area distinto tra dirigenti e non dirigenti):		
12.E.1	Acquisizione e progressione del personale		
12.E.2	Affidamento di lavori, servizi e forniture		
12.E.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;		
12.E.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
12.E.5	Altre aree dell'amministrazione (indicare quali)		
13	ALTRE MISURE		
13.A	Indicare se sono stati effettuati monitoraggi per verificare l'esistenza di situazioni in cui dipendenti pubblici cessati dal servizio sono stati assunti o hanno svolto incarichi professionali presso soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001:		
13.A.1	Sì (indicare il numero di casi monitorati e il numero di violazioni accertate distinguendo tra assunzioni e incarichi professionali)		
13.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
13.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014	X	
13.B	Indicare se sono stati effettuati monitoraggi per accertare il rispetto del divieto di contrattare contenuto nell'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. n. 165/2001:		
13.B.1	Sì (indicare il numero di casi monitorati e il numero di violazioni accertate)		
13.B.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
13.B.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014	X	
13.C	Indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla violazione dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001:		
13.C.1	Sì (indicare il numero di segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)		

13.C.2	No	X	
13.D	Indicare se sono stati effettuati monitoraggi per verificare il rispetto dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001:		
13.D.1	Sì (indicare la periodicità dei controlli e il numero di violazioni accertate)	X	Il Dipartimento Risorse Umane, S.O. e AA.GG. sta procedendo alla verifica delle situazioni di inconferibilità ai sensi della normativa.
13.D.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
13.D.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014		
13.E	Indicare se ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità inseriti nei contratti stipulati:		
13.E.1	Sì (indicare il numero di contratti interessati dall'avvio di azioni di tutela)		
13.E.2	No	X	
13.F	Indicare se è stata effettuata la rotazione degli incarichi di arbitrato:		
13.F.1	Sì (specificare se sono stati adottati criteri di pubblicità dell'affidamento di incarichi)		
13.F.2	No, anche se sono stati affidati incarichi di arbitrato		
13.F.3	No, non sono stati affidati incarichi di arbitrato	X	
13.G	Indicare se sono pervenuti suggerimenti e richieste da parte di soggetti esterni all'amministrazione con riferimento alle politiche di prevenzione della corruzione: (più risposte possibili)		
13.G.1	Sì, suggerimenti riguardo alle misure anticorruzione		
13.G.2	Sì, richieste di chiarimenti e approfondimenti riguardanti le misure anticorruzione adottate		
13.G.3	No	X	
13.H	Formulare un giudizio sulle misure sopra citate specificando le ragioni della loro efficacia oppure della loro mancata adozione o attuazione:		<p>Per quanto attiene le disposizioni di cui all'art. 53 c. 16 ter del D.lgs. 165/2001, l'art. 20 del PTPC dispone l'inserimento di specifica clausola nei contratti di assunzione del personale a tempo indeterminato e di specifica condizione nei bandi di gara, anche mediante procedura negoziata, nei contratti e convenzioni con le strutture private accreditate. A tal fine è stato predisposto apposito modello. In questo primo anno è stata, pertanto, predisposta la misura (scadenza al 31.12.2014); dal prossimo anno saranno previste e avviate le attività di controllo e verifica.</p> <p>Per quanto attiene le disposizioni di cui all'art. 35 del D.lgs. 165/2001 sono state previste procedure per la tempestiva comunicazione di situazioni di inconferibilità ed è stata predisposta apposita autocertificazione da sottoscrivere a cura di tutto il personale interessato. Sono in corso verifiche da parte del Dipartimento Risorse Umane.</p> <p>L'art. 24 del PTPC dispone la sottoscrizione del Patto di Integrità sulla base di specifico modello allegato al Piano. Il mancato rispetto del Patto di integrità comporta l'esclusione dalla gara e la risoluzione dei contratti oltre a costituire violazione dei doveri del dipendente che ometta detta clausola negli avvisi, bandi e lettere di invito. In questa prima annualità si è pertanto disposto in ordine ai nuovi obblighi mentre dal prossimo anno si predisporranno le relative attività di verifica.</p> <p>In questa prima annualità non sono state previste misure relative agli</p>