

ID	Domanda	Risposta (Max 2000 caratteri)
1	<b>CONSIDERAZIONI GENERALI SULL'EFFICACIA DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC) E SUL RUOLO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (RPC)</b>	
1.A	<b>Stato di attuazione del PTPC</b> - Valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del PTPC indicando i fattori che hanno determinato l'efficacia delle misure attuate	<p>Le azioni di prevenzione dei fenomeni corruttivi avviate con il PTPC 2014/2016, sono continuate anche con il PTPC 2015/2017 adottato con delibera n 16 del 30 gennaio 2015 tenendo conto dell'apporto fornito dall'apposito gruppo di lavoro aziendale che, in considerazione della struttura organizzativa e delle prassi aziendali ha proceduto, dopo che nei precedenti piani si sono individuate le mappature delle aree di rischio e del loro livello espositivo, a disporre la continuazione del monitoraggio delle aree ad alto rischio e ad individuare gli indicatori e quindi il relativo monitoraggio per le misure anticorruptive relative al rischio medio e basso.</p> <p>Ciò è avvenuto mediante la formalizzazione delle procedure, la pianificazione di controlli, con l'attivazione di check list di verifica, la tracciabilità dell'operato, e con la presentazione di dichiarazioni in materia astensione e conflitto d'interessi, di inconferibilità e incompatibilità e con la pubblicazione dei dati previsti dal Programma Triennale Trasparenza e Integrità a cura del Responsabile aziendale per la trasparenza aziendale soggetto questo diverso dal responsabile anticorruzione e nominato con nota 5879/DG del 20/07/2015.</p> <p>Per quanto concerne il monitoraggio delle misure relative alle aree ad alto rischio si segnala che la maggior parte degli adempimenti previsti ha avuto un buon livello di attuazione grazie anche al collegamento con il piano della performances, e all'attività di supporto assicurata dalle articolazioni aziendali al responsabile per la prevenzione della corruzione</p>
1.B	<b>Aspetti critici dell'attuazione del PTPC</b> - Qualora il PTPC sia stato attuato parzialmente, indicare le principali motivazioni dello scostamento tra le misure attuate e le misure previste dal PTPC	<p>La numerosità e complessità delle strutture aziendali nonché la loro ampia dislocazione territoriale in ambito provinciale ha comportato in alcuni casi uno scostamento temporale nell'applicazione delle misure previste che per l'ambito aziendale può forse essere considerato quasi fisiologico e a fronte del quale in ogni caso si sono posti in essere i relativi interventi sollecitativi in parte risolutivi.</p> <p>Per alcune misure ulteriori è stato previsto lo slittamento all'anno successivo (2016); con la redazione del nuovo Piano Aziendale Anicorruzione si procederà alla rimappatura di tutti i processi alla luce del nuovo atto aziendale e del documento di organizzazione che è in corso di approvazione da parte dell'Assessorato alla Salute.</p>
1.C	<b>Ruolo del RPC</b> - Valutazione sintetica del ruolo di impulso e coordinamento del RPC rispetto all'attuazione del PTPC individuando i fattori che ne hanno supportato l'azione	<p>Lo scrivente RPC nominato con nota prot 3740/DG del 12/05/2015 è subentrato nelle precedente attività già avviata dal suo predecessore, ed ha continuato a disporre ogni supporto a livello di indirizzo e coordinamento rispetto all'elaborazione delle specificità del Piano aziendale di prevenzione dei comportamenti corruttivi.</p> <p>Con nota prot_ 5879/DG del 20/07/2015_ si poi individuato un diverso responsabile aziendale per la trasparenza e ciò in considerazione che la complessità organizzativa dell'azienda richiede per l'ottimale svolgimento delle relative funzioni numerose ,articolate e complesse, l'individuazione di diversi soggetti deputati ai relativi compiti ma in ogni caso operanti in raccordo tra loro.</p> <p>Si è continuato nell'attività di monitoraggio e verifica rispetto all'attuazione delle misure previste , informazione e consultazione anche attraverso la predisposizione di circolari; si è fornita altresì tutta la modulistica necessaria e "scadenzari" per supportare le strutture; La suddetta attività è stata posta in essere dal RPC con il sostegno e la condivisione da parte della Direzione Aziendale</p>
1.D	<b>Aspetti critici del ruolo del RPC</b> - Illustrare i fattori che hanno ostacolato l'azione di impulso e coordinamento del RPC rispetto all'attuazione del PTPC	<p>E' la stessa complessità organizzativa aziendale con i suoi numerosi dipartimenti amministrativi e sanitari, presidi ospedalieri, distretti e unità operative distribuite su tutto il territorio provinciale che costituisce una insita difficoltà anche per i flussi informativi, aggravata dall'assenza di una architettura informatica aziendale e di una mancanza di uniformità di procedure, mancanza quest'ultima alla quale si sta ponendo rimedio con l'emanazione di direttive univoche e procedurali comuni.</p> <p>Le attività del RPC, sprovvisto di apposito ufficio ad hoc, 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 che limitano l'azione del RPC il quale svolge numerosi concomitanti compiti gestionali afferenti all'UO Amministrazione Risorse Umane di cui è responsabile e che tra l'altro ha inglobato in sé i compiti di tre precedenti UUOO.</p>

**SCHEDA PER LA PREDISPOSIZIONE ENTRO IL 15/01/2016 DELLA RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

ID	Domanda	Risposta (inserire "X" per le opzioni di risposta selezionate)	Ulteriori Informazioni (Max 2000 caratteri)
2	<b>GESTIONE DEL RISCHIO</b>		
2.A	Indicare se è stato effettuato il monitoraggio per verificare la sostenibilità di tutte le misure, obbligatorie (generali) e ulteriori (specifiche) individuate nel PTPC		
2.A.1	Sì (indicare le principali criticità riscontrate e le relative iniziative adottate)	X	<p>In alcuni casi si è accertato che da parte di alcune strutture periferiche si è proceduto all'acquisto di beni senza ricorrere alle procedure Consip e ciò in determinati casi anche per la mancanza del prodotto ( sanitario ) nel relativo sistema informatico. La strutture interessate poi hanno accertato che nel caso in cui si è proceduto all'acquisto di beni senza il ricorso alla piattaforma consip , ciò è avvenuto nel rispetto del regolamento aziendale in materia di acquisti sottosoglia e per un prezzo minore e quindi più vantaggioso .In ogni caso si è proposto alla Direzione Aziendale di impartire direttive per il rispetto delle procedure previste dalla normativa sugli acquisti in Consip o mercato elettronico ogni qualvolta ne sussistano i presupposti normativi .Si è poi evidenziato un eccessivo ricorso alla qualificazione di urgenza nelle proposte di delibere, e quindi si è proposto alla Direzione Aziendale di dare disposizioni a tutte le strutture affinché nella redazione delle varie proposte di delibere la classificazione delle stesse come "urgenti" sia frutto di una reale ponderato esame delle circostanze di fatto e di diritto alla base della qualificazione proposta, e nel rispetto quindi delle direttive aziendali emanate in merito , adottando quindi tutte quelle rivisitazioni organizzative e gestionali dei singoli procedimenti trattati, onde evitare la classificazione di urgenza per procedure che se invece diversamente trattate nelle loro fasi propedeutiche comprese quella programmatica avrebbero potuto avere una qualificazione ordinaria.</p> <p>Riguardo poi il rischio specifico dell'Erogazione di prestazioni di assistenza protesica- Eccessiva discrezionalità nella fase di prescrizione, con conseguente rischio di prescrizione di dispositivi con indebito vantaggio per le ditte fornitrici , il Direttore dell'UOC Coordinamento Assistenza riabilitativa Ambulatoriale e domiciliare ha evidenziato che l'attuale sistema normativo non consente di disporre di strumenti giuridici che permettano di intervenire sui medici prescrittori ,per eventuali inapproprietezze prescrittive; al riguardo si sono attivate le procedure per il coordinamento con l'Assessorato regionale alla Salute onde affrontare la problematica a livello regionale (emanazione di linee guida sulla prescrizione di alcuni dispositivi , la sostanziale modifica del DA 20/12/2011 che preclude espressamente agli uffici autorizzatori la possibilità di entrare nel merito della prescrizione specialistica ecc)</p>
2.A.2	No, anche se il monitoraggio era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
2.A.3	No, il monitoraggio non era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
2.A.4	Se non è stato effettuato il monitoraggio, indicare le motivazioni del mancato svolgimento		
2.B	<b>Indicare in quali delle seguenti aree si sono verificati eventi corruttivi (più risposte sono possibili)</b>		
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	X	
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)	Attività di vigilanza, controllo e ispezione	
2.B.6	Non si sono verificati eventi corruttivi		
2.C	<b>Se si sono verificati eventi corruttivi, indicare se nel PTPC 2015 erano state previste misure per il loro contrasto</b>		

2.C.1	Si (indicare le motivazioni della loro inefficacia)	X	Per quanto riguarda la valutazione sull'efficacia delle misure anticorruptive alla luce degli eventi corruttivi che hanno dato corso all'avvio di procedimenti penali e disciplinari va osservato che in un caso il fatto corruttivo per il quale si è concluso il procedimento penale e adottata la sanzione disciplinare, è avvenuto prima dell'adozione delle misure de quo e sentito il referente aziendale anticorruzione si è ritenuto che le misure successivamente adottate non necessitano di ulteriori implementazioni in considerazione della ipotesi delittuosa commessa. Per un'altra ipotesi, per la quale ancora pende il procedimento penale gli illeciti sono stati scoperti grazie all'adozione di quelle misure e quindi su denuncia della stessa amministrazione. Per altre ipotesi essendo ancora pendente il relativo procedimento penale non si hanno elementi conoscitivi certi sulle condotte ipotizzate; tuttavia va detto che i relativi procedimenti disciplinari sono stati attivati e sospesi e che trattasi peraltro di fatti verificatisi nel 2009/2010/2011, quindi in un periodo antecedente all'adozione del piano aziendale Prevenzione Corruzione. In ogni caso si è invitato il nuovo referente aziendale anticorruptivo per l'area di che trattasi, nominato in sostituzione del precedente che era stato coinvolto nell'indagine, a rivisitare tutti i procedimenti gestiti dall'allora referente e ad eventualmente implementare le suddette misure qualora ritenute inefficaci. Durante la predisposizione del nuovo piano aziendale si terrà conto di tali valutazioni per ogni adempimento consequenziale.
2.C.2	No (indicare le motivazioni della mancata previsione)		
2.D	<b>Indicare se è stata effettuata un'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno</b>		
2.D.1	Si (indicare le modalità di integrazione)		
2.D.2	No (indicare la motivazione)	X	Non è prevista nella pianta organica vigente una struttura aziendale deputata al controllo interno. Nel nuovo Atto Aziendale e nel relativo documento di organizzazione all'esame dell'assessorato alla Salute è prevista l'istituzione di una U.O. Audit per lo svolgimento dei relativi compiti di controllo. In ogni caso i risultati del monitoraggio sono stati partecipati alla Direzione Aziendale come già evidenziato nel precedente punto 2A1. Nel PTPC2015-2017 era poi previsto un Coordinamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione con il Ciclo della performance in particolare nell'ambito degli obiettivi e assegnati alle strutture aziendali sono stati previsti gli obiettivi di assicurare il rispetto degli adempimenti e della relativa tempistica previsti nel Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e nel Piano Triennale Prevenzione della trasparenza e dell'Integrità con l'assegnazione del peso complessivo pari a punti "10".
2.E	<b>Indicare se sono stati mappati tutti i processi</b>		
2.E.1	Si		
2.E.2	No non sono stati mappati i processi (indicare le motivazioni)		
2.E.3	No, ne sono stati mappati solamente alcuni (indicare le motivazioni)	X	Con la nota prot. 9960 Co str. del 11 dicembre 2013 si è avviato il procedimento diretto alla mappatura dei processi aziendali di cui alle aree di rischio obbligatorie e comuni dell'allegato 2 PNA, (processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale; processi finalizzati all'affidamento di lavori servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblico disciplinato dal d.lgvo 163/2006; processi finalizzati all'adozione dei provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario e con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario) e alle aree di rischio obbligatorie e specifiche del rilascio di pareri igienico sanitari, di autorizzazioni, di concessioni, controlli sulle strutture convenzionate che erogano prestazioni sanitarie di qualunque tipologia, controlli sulle attività di vigilanza e verifica a qualsiasi titolo espletata in qualunque struttura attività commerciale e non. Attesa la complessità dell'attività aziendale, anche per i sopravvenienti mutamenti organizzativi si sta verificando tenendo conto anche della determina n 12 del 28 ottobre 2015 dell'ANAC la mappatura di eventuali attività non analizzate.
2.E.4	Nel caso della mappatura parziale dei processi, indicare le aree a cui afferiscono i processi mappati	X	Il vigente PTPC ha previsto la mappatura dei processi indicati nell'allegato 1 al PTPC 2015-2017 per le seguenti aree: Acquisizione e progressione del personale; Affidamento di lavori, servizi e forniture; Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario; Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario; Gestione patrimonio; Attività di vigilanza, controllo e ispezione; Attività legale e procedimenti sanzionatori; Rilevazione presenze; Libera professione; Gestione e maneggio di risorse economico finanziarie. Essendo in corso di approvazione da parte dell'assessorato regionale alla Salute il nuovo atto aziendale con il connesso documento di organizzazione che rivedrà la struttura dell'azienda, nel corso del 2016, si procederà ad una rivisitazione di tutti i processi aziendali tenendo conto delle indicazioni dell'aggiornamento del PNA 2015.

2.F	<b>Formulare un giudizio sul modello di gestione del rischio (Qualora si ritenesse necessaria una revisione del modello, indicare le modifiche da apportare):</b>			<p>Gli specifici gruppi di lavoro costituiti al fine di predisporre la mappatura dei processi, i rischi specifici, le priorità di intervento, le strutture interessate, le misure esistenti e quelle ulteriori con la relativa tempistica, hanno evidenziato la necessità di apportare alcune modifiche per la rilevazione del rischio relativo all'attività libero professionale intramuraria prevedendo che il monitoraggio sulla rilevazione delle timbrature che il dipendente è tenuto ad effettuare allorché esercita l'attività libero professionale intramuraria, riguardi il singolo dipendente e non un dato aggregato, modifiche che saranno oggetto di valutazione e integrazione nel prossimo piano 2016/2018. In quell'occasione si procederà anche a rivalutare le misure previste per il rischio della eccessiva discrezionalità nella fase della prescrizione medica relativa all'erogazione delle prestazioni di assistenza protesica, sussistendo delle difficoltà normative di sistema. Si procederà inoltre ad una rivisitazione delle misure anticorruptive alla luce dell'aggiornamento al PNA 2015 di cui alla determinazione ANAC del 28 ottobre u.s. In generale il giudizio sul modello di gestione del rischio scaturito dal PTPC 2015/2017 è buono seppur ovviamente perfezionabile</p>
3	<b>MISURE ULTERIORI (SPECIFICHE)</b>			
3.A	<b>Indicare se sono state attuate misure ulteriori (specifiche) oltre a quelle obbligatorie (generali)</b>			
3.A.1	Sì		X	
3.A.2	No, anche se era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2015			
3.A.3	No, non era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2015			
3.B.	<b>Se sono state attuate misure ulteriori (specifiche), indicare se tra di esse rientrano le seguenti misure (più risposte possibili):</b>			
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)		NO	
3.B.2	Iniziative di automatizzazione dei processi per ridurre i rischi di corruzione (specificare quali processi sono stati automatizzati)		NO	
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)		NO	
3.C	<b>Se sono state attuate misure ulteriori (specifiche), formulare un giudizio sulla loro attuazione indicando quelle che sono risultate più efficaci nonché specificando le ragioni della loro efficacia (riferirsi alle tipologie di misure indicate a pag. 33 dell'Aggiornamento 2015 al PNA):</b>			<p>Le misure ulteriori previste dal PTPC 2015-2017 e relative all'area dell'affidamento lavori servizi e forniture erano le seguenti :a) Predisposizione da parte del Dipartimento Provveditorato e Tecnico di linee guida operative per evitare l'Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa; b)Predisposizione da parte del Dipartimento Provveditorato e Tecnico di direttive in ordine alle procedure di richiesta di acquisiti. Riguardo la linea guida di cui al precedente punto a) il referente aziendale ha comunicato che l'attuazione della stessa ha dato esito positivo in quanto la possibilità del verificarsi del rischio in esame è stata contenuta al 100%. Riguardo la linea guida di cui al precedente punto b) l'applicazione di queste misure ulteriori è avvenuta a decorrere dal mese di novembre 2015 e il giudizio da parte del Dipartimento Provveditorato e Tecnico sull'applicazione della stessa è ampiamente positivo in quanto rispondente all'economicità dell'acquisto prevedendo tra l'altro la necessità di una ricognizione preventiva, per ogni richiesta di acquisto, del direttore della macrostruttura interessata per garantire razionalità e massimo risparmio. Con la predisposizione del nuovo Piano Aziendale Triennale Anticorruzione si procederà anche ad implementare le misure esistenti con quelle derivanti dall'aggiornamento al PNA 2015 di cui alla determina ANAC del 28 ottobre u.s. Sono state inoltre predisposte riguardo alcuni processi delle misure ulteriori specifiche indicate nell'allegato 1 al PTPC 2015/2017 Queste sulla base di quanto rappresentato dai vari referenti aziendali si sono dimostrate efficaci in quanto ad esempio hanno comportato la compilazione da parte del responsabile di apposite check list per ogni singolo procedimento trattato con un riepilogo dell'avvenuta ricorrenza di tutti i presupposti normativi per la concessione di vari benefici</p>
4	<b>TRASPARENZA</b>			
4.A	<b>Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"</b>			
4.A.1	Sì (indicare le principali sotto-sezioni alimentate da flussi informatizzati di dati)			

4.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTTI con riferimento all'anno 2015		
4.A.3	No, la misura non era prevista dal PTTI con riferimento all'anno 2015	X	
4.B	<b>Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico</b>		
4.B.1	Si (riportare il numero di richieste pervenute e il numero di richieste che hanno dato corso ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati)		
4.B.2	No	X	
4.C	<b>Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati:</b>		
4.C.1	Si (indicare la periodicità dei monitoraggi e specificare se essi hanno riguardato la totalità oppure un campione di obblighi)	X	Si è effettuato un monitoraggio annuale sugli obblighi connessi al piano della performance
4.C.2	No, anche se era previsto dal PTTI con riferimento all'anno 2015		
4.C.3	No, non era previsto dal PTTI con riferimento all'anno 2015		
4.D	<b>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:</b>		Sulla base di quanto rappresentato dal responsabile della trasparenza aziendale vi è in generale un buon livello di rispondenza, ma a prezzo di eccessivo rimaneggiamento dei dati da pubblicare a causa della mancata informatizzazione dei flussi La maggiore criticità verte sulla resistenza all'adozione di formati aperti stante la radicale cultura dell'uso di documenti cartacei, fax ed allegati e mail con timbri e firme
5	<b>FORMAZIONE DEL PERSONALE</b>		
5.A	<b>Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione</b>		
5.A.1	Si	X	
5.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
5.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
5.B	<b>Se non è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare le ragioni della mancata erogazione:</b>		
5.C	<b>Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare quali soggetti tra i seguenti hanno svolto le docenze: (più risposte possibili)</b>		
5.C.1	SNA		
5.C.2	Università		
5.C.3	Altro soggetto pubblico (specificare quali)		
5.C.4	Soggetto privato (specificare quali)		
5.C.5	Formazione in house	X	
5.C.6	Altro (specificare quali)		
5.D	<b>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:</b>		Così come previsto dal vigente PTPC si è continuato con docenti interni a formare il personale dipendente in materia di etica, legalità, codici di comportamento e procedimenti disciplinari: In considerazione dell'elevato numero dei dipendenti (circa n.5.500 unità) sono pertanto in corso di svolgimento i relativi corsi di livello generale. Per la formazione specifica si è tenuto un incontro di formazione in materia di anticorruzione ( Legge 190/2012) con la autorevole partecipazione di un componente dell'ANAC che ha accresciuto le conoscenze degli uditori (dirigenti e personale impegnato nell'attività a rischio corruttivo), si è poi proposto per la partecipazione ad un seminario organizzato dalla SNA per soggetti operanti nell'area di rischio affidamento lavori servizi e forniture Sono in programmazione corsi specifici per il responsabile anticorruzione e per altri dipendenti sempre per la suddetta pertinente materia mediante INPS corsi di formazione 2015 VALORE PA.
6	<b>ROTAZIONE DEL PERSONALE</b>		
6.A	<b>Indicare il numero di unità di personale dipendente di cui è composta l'amministrazione:</b>		
6.A.1	Numero dirigenti o equiparati	1378	
6.A.2	Numero non dirigenti o equiparati	3599	compreso il personale contrattista
6.B	<b>Indicare se, nell'anno 2015, è stata effettuata la rotazione del personale come misura di prevenzione del rischio :</b>		

6.B.1	Si (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 2015		
6.B.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015	X	Con delibera n 483 del 22 maggio 2015 è stato approvato il regolamento per la rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione e per la rotazione del personale in tutte le macrostrutture aziendali . In applicazione del suddetto regolamento , si sono acquisiti i piani annuali di rotazione dei dirigenti da parte delle varie strutture e il programma annuale per la rotazione del personale del comparto la cui attuazione è prevista entro l'anno 2016
6.C	<b>Indicare se l'ente, nel corso del 2015, è stato interessato da un processo di riorganizzazione (anche se avviato in anni precedenti e concluso o in corso nel 2015)</b>		
6.C.1	Si	X	Si è in attesa dell'approvazione da parte dell'Assessorato alla Salute del nuovo atto aziendale e del nuovo documento di organizzazione dell'azienda che individua nuove strutture organizzative eliminandone altre
6.C.2	No		
7	<b>INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI D.LGS. 39/2013</b>		
7.A	<b>Indicare se sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità:</b>		
7.A.1	Si (indicare il numero di verifiche e il numero di eventuali violazioni accertate)	X	Per l'anno 2015 , vista la delibera ANAC n 149 del 22/12/2014 si sono verificate le posizioni del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo e allo stato non sono pervenute , dagli organi preposti a fornire i relativi dati , comunicazioni di situazioni irregolari . Il vigente piano (art 21) ha poi previsto, anche per il personale dirigenziale al quale sia stato conferito un incarico di Direttore del Dipartimento /di Unità Operativa Complessa, /di responsabile della Unità Operativa Semplice non afferente a U.O.C, per i consulenti/collaboratori a qualunque titolo e per i dipendenti che svolgano le seguenti attività : - assegnazione , anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture; - presidente, ( ) componente, ( ) segretario, a commissioni per l'accesso la selezione a pubblici impieghi o per progressioni di carriera - presidente, ( ) componente, ( ) segretario della commissione per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture di beni e servizi; - presidente, ( ) componente, ( ) segretario di commissioni per l'accertamento dell 'invalidità civile (L. 295/90 e s.m.i.), dell'handicap (L. 104/92 e s.m.i.), del sordomutismo (L. 381/70 e s.m.i.), della cecità civile (L. 382/70 e s.m.i.), della disabilità ai fini dell'inserimento lavorativo (L. 68/99 e s.m.i.). - consulente/collaboratore, l'obbligo di presentare annualmente ( scadenze 31/01/2015- prossima scadenza 31/01/2016) una dichiarazione circa l'assenza o meno di condanne anche non definitive per reati di cui al Capo I Titolo II Libro II CP la cui sussistenza costituisce una ipotesi di inconferibilità prevedendo altresì nel caso in cui insorga successivamente una situazione di inconferibilità l'obbligo di comunicarla per iscritto al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e alla funzione superiore in via gerarchica, secondo gli assetti organizzativi aziendali entro il termine massimo di 48 ore da quando ne ha avuto conoscenza. E' in corso la verifica di eventuali situazioni irregolari :è stata richiesta la verifica di N° 1170 posizioni ; allo stato nessuna situazione irregolare è stata segnalata.
7.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
7.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
7.B	<b>Formulare un giudizio sulle iniziative intraprese per la verifica delle situazioni di inconferibilità per incarichi dirigenziali:</b>		La verifica appare efficace in quanto è svolta mediante la consultazione delle banche dati del Ministero Interni e Camera di Commercio per il Direttore Sanitario e Direttore Amministrativo , carichi pendenti e Casellario Giudiziario per tutti gli altri compreso anche il Direttore Sanitario e Amministrativo
8	<b>INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI - D.LGS. 39/2013</b>		
8.A	<b>Indicare se sono state adottate misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità:</b>		

8.A.1	Sì (indicare quali e il numero di violazioni accertate)	X	<p>A seguito della delibera ANAC n 149 del 22/12/2014 le situazioni di inconfiribilità ed incompatibilità come già detto sono state riferite al Direttore Amministrativo e al Direttore Sanitario e allo stato non sono emerse sulla base degli accertamenti richiesti e in base a quanto sino ad oggi comunicato situazioni irregolari .</p> <p>Il Vigente Piano Aziendale Anticorruzione (art 16) ha poi previsto il dovere per tutti i dipendenti di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o a svolgere attività nei casi di cui all'art.6 c.2 e art.7 del D.Lgs. n.62/2013 e ai sensi dell'art.6 del codice di comportamento dell'ASP Palermo e qualora sorga l'obbligo di astensione di darne comunicazione al proprio dirigente, e per conoscenza al dirigente della macrostruttura di appartenenza , entro il termine massimo di 48 ore da quando ne ha avuto conoscenza. Qualora l'obbligo di astensione sorga poi a carico di un dirigente, questi deve comunicarlo secondo la predetta tempistica al dirigente della struttura di appartenenza e per conoscenza al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Aziendale e per conoscenza al dirigente della macrostruttura di appartenenza.</p> <p>E' stato previsto poi obbligo, di presentare annualmente (scadenze 30/06/2015- 31/01/2016) e ogni qualvolta sussiste una variazione , apposita autocertificazione in ordine alla comunicazione di interessi finanziari, conflitti d'interesse e obbligo di astensione per tutti i dirigenti e, per il personale del comparto, solo per coloro che partecipano ai seguenti procedimenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rilascio di pareri igienico sanitari, di autorizzazioni, di concessioni;</li> <li>- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi</li> <li>- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera;</li> <li>- accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche;</li> <li>- controlli sulle strutture convenzionate che erogano prestazioni sanitarie di qualunque tipologia (ad es. ricoveri, visite ambulatoriali, prestazioni riabilitative ex art. 26, prestazioni CTA, CT tossicodipendenti, ecc.);</li> <li>- liquidazione e pagamento di somme in favore di soggetti terzi a qualsiasi titolo;</li> <li>- controlli sanitari su attività commerciali;</li> <li>- pratiche inerenti l'accertamento dell'invalidità civile (L. 295/90 e successive modificaz. e integrazioni), dell'handicap (L. 104/92 e successive m. ed int.), del sordomutismo ( L. 381/70 e s.m.i.), della cecità civile (L. 382/70 e successive m. e i), della disabilità ai fini dell'inserimento lavorativo ( L. 68/99);</li> <li>- registrazioni fatture, emissioni mandati di pagamento e controlli tecnico contabili sui provvedimenti di liquidazione e pagamento.</li> </ul> <p>Allo stato non si sono verificate irregolarità.</p>
8.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
8.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
8.B	<b>Formulare un giudizio sulla misura adottata per la verifica delle situazioni di incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali:</b>		La verifica è svolta su tutti i soggetti suddetti e appare efficace in quanto è svolta mediante la consultazione delle banche dati del Ministero Interni , per il Direttore Sanitario e Direttore Amministrativo , e Camera di Commercio e Agenzia delle Entrate per tutti
9	<b>CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI AI DIPENDENTI</b>		
9.A	<b>Indicare se è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi:</b>		
9.A.1	Sì	X	
9.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
9.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
9.B	<b>Se non è stata adottata una procedura prestabilita, indicare le ragioni della mancata adozione</b>		
9.C	<b>Indicare se sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati:</b>		
9.C.1	Sì (indicare le segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)		
9.C.2	No	X	
10	<b>TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)</b>		
10.A	<b>Indicare se è stata attivata una procedura per la raccolta di segnalazione di illeciti da parte di dipendenti pubblici dell'amministrazione:</b>		
10.A.1	Sì	X	

10.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
10.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
10.B	<b>Se non è stata attivata la procedura, indicare le ragioni della mancata attivazione:</b>		
10.C	<b>Se è stata attivata la procedura, indicare attraverso quale tra i seguenti mezzi sono inoltrate le segnalazioni:</b>		
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	<b>Se è stata attivata la procedura, indicare se sono pervenute segnalazioni dal personale dipendente dell'amministrazione</b>		
10.D.1	Sì (indicare il numero delle segnalazioni)		
10.D.2	No	X	
10.E	<b>Se sono pervenute segnalazioni, indicare se esse hanno dato luogo a casi di discriminazione dei dipendenti che hanno segnalato gli illeciti:</b>		
10.E.1	Sì (indicare il numero di casi)		
10.E.2	No		
10.F	<b>Indicare se tramite la procedura di whistleblowing sono pervenute segnalazioni anonime o da parte di soggetti non dipendenti della stessa amministrazione</b>		
10.F.1	Sì (indicare il numero di casi)	X	trattasi di segnalazioni su presunte irregolarità amministrative
10.F.2	No		
10.G	<b>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:</b>		<p>La tutela del dipendente appare adeguata atteso che 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. È stata attivata una casella di posta elettronica dedicata : segnalazioneilleciti@asppalermo.org, la cui login e password sono nella disponibilità del Responsabile Aziendale per la Prevenzione della Corruzione, e in caso di sua assenza del Direttore dell'UOC Gestione Giuridica , 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. In considerazione delle dimensioni organizzative dell'azienda si è individuato , come detto, quale soggetto deputato a ricevere e gestire le segnalazioni in parola insieme al responsabile della prevenzione della corruzione, anche il Direttore dell'UOC Gestione giuridica ed amministrativa al quale si estendono gli obblighi previsti in tale materia. 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.</p>
11	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b>		
11.A	<b>Indicare se è stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013):</b>		
11.A.1	Sì	X	
11.A.2	No (indicare la motivazione)		
11.B	<b>Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono stati adeguati gli atti di incarico e i contratti alle previsioni del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione:</b>		
11.B.1	Sì	X	
11.B.2	No		
11.C	<b>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:</b>		

11.C.1	Si (indicare il numero delle segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)	n° 22 segnalazioni pervenute; n° 17 Violazioni accertate	
11.C.2	No		
11.D	<b>Se sono pervenute segnalazioni, indicare se esse hanno dato luogo a procedimenti disciplinari:</b>		
11.D.1	Si (indicare il numero di procedimenti disciplinari specificando il numero di quelli che hanno dato luogo a sanzioni)	n° 22 procedimenti disciplinari avviati e di questi n 17 procedimenti disciplinari hanno dato luogo a sanzione	
11.D.2	No		
11.E	<b>Formulare un giudizio sulle modalità di elaborazione e adozione del codice di comportamento:</b>		<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.94 prev corr del 31/12/2014 agli Uffici Procedimenti Disciplinari Aziendali, e con nota prot.n. 13 prev corr del 19 gennaio 2015 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>Gli Uffici Procedimenti Disciplinari Aziendali non hanno fatto pervenire alcuna proposta di modifica allo schema trasmesso. In seguito alla pubblicazione della bozza di codice di comportamento sul sito web aziendale dal 20.01 al 26.01.2015, sono pervenute le seguenti proposte di modifica:</p> <p>O.S. CILDI -FILDI Sanità (cfr. e_mail del 22.01.2015) e FVM (cfr. e_mail del 23.01.2015), hanno formulato delle proposte di modifica dell'art.14 c.3 ; -</p> <p>la O.S. Cisl Medici (cfr. email del 26.01.2015) ha formulato delle proposte di modifica dell'art.9 c.3, dell'art.14 c.1 e dell'art.14 c.3 la O.S. UIL (cfr. e mail del 26.01.2015) ha formulato delle proposte di modifica dell'art.9 c.3, e dell'art.14 c.3</p> <p>Al momento della redazione della modifica del codice l'Organismo Indipendente di Valutazione era in fase di costituzione e pertanto non è stato emesso il previsto parere.</p>
12	<b>PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI</b>		
12.A	<b>Indicare se nel corso del 2015 sono pervenute segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi:</b>		
12.A.1	Si (indicare il numero di segnalazioni pervenute e il numero di quelle che hanno dato luogo all'avvio di procedimenti disciplinari o penali)	17	6 comparto; 11Dirigenza
12.A.2	No		
12.B	<b>Indicare se nel corso del 2015 sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti:</b>		
12.B.1	Si (indicare il numero di procedimenti)	2	1 comparto; 1 dirigenza
12.B.2	No		
12.C	<b>Se nel corso del 2015 sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti, indicare se tali procedimenti hanno dato luogo a sanzioni:</b>		
12.C.1	Si, multa (indicare il numero)		
12.C.2	Si, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione (indicare il numero)	2 sospensioni dal servizio per mesi sei ciascuna	2 comparto
12.C.3	Si, licenziamento (indicare il numero)		
12.C.4	Si, altro (specificare quali)		
12.D	<b>Se nel corso del 2015 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; lo stesso procedimento può essere riconducibile a più reati):</b>		
12.D.1	Si, peculato – art. 314 c.p.		
12.D.2	Si, Concussione - art. 317 c.p.	5	4 dirigenza , 1 comparto

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.	3	2 Dirigenza; 1 comparto
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)		479 cp : 17 fatti contestati (6 comparto-11 Dirigenza); 640cp: 7 fatti contestati ( 2 Comparto - 5 Dirigenza ) ; 323 cp : 5 fatti contestati Dirigenza; 326 cp: 4 fatti contestati Dirigenza; 361 comma 2 cp :1 fatto contestato Dirigenza; art 444 cp : 2 fatti contestati Dirigenza ; 476cp : 2 fatti contestati Dirigenza; 483 cp: 1 fatto contestato Dirigenza; 615ter comma 3 c.p. :1 fatto contestato Dirigenza .NB si tratta di fatti di reato contestati nell'ambito dello stesso procedimento penale che in alcuni casi comprende anche ipotesi delittuose concussive di cui al precedente punto .
12.D.10	No		
12.E	<b>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):</b>		<b>Attività di vigilanza, controllo e ispezione : 1 Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario: 3</b>
13	<b>ALTRE MISURE</b>		
13.A	<b>Indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla violazione dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 (partecipazione a commissioni e assegnazioni agli uffici ai soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.):</b>		
13.A.1	Sì (indicare il numero di segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)		
13.A.2	No	X	E' stato avviato il relativo monitoraggio e nessuna segnalazione
13.B	<b>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:</b>		
13.B.1	Sì (indicare il numero di contratti interessati dall'avvio di azioni di tutela)		
13.B.2	No	X	
13.C	<b>Indicare se è stata effettuata la rotazione degli incarichi di arbitrato:</b>		
13.C.1	Sì (specificare se sono stati adottati criteri di pubblicità dell'affidamento di incarichi)		
13.C.2	No, anche se sono stati affidati incarichi di arbitrato		
13.C.3	No, non sono stati affidati incarichi di arbitrato	X	
13.D	<b>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)</b>		
13.D.1	Sì, suggerimenti riguardo alle misure anticorruzione		
13.D.2	Sì, richieste di chiarimenti e approfondimenti riguardanti le misure anticorruzione adottate		
13.D.3	No	X	
13.E	<b>Formulare un giudizio sulle misure sopra citate specificando le ragioni della loro efficacia oppure della loro mancata adozione o attuazione:</b>		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 inconfiribilità ed è stata predisposta apposita autocertificazione da sottoscrivere a cura di tutto il personale interessato per le successive verifiche;la misura pertanto appare sufficientemente monitorata. L'art. 24 del PTPC dispone poi 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. Per quanto concerne le misure relative agli incarichi di arbitrato premettendo che nell'anno in corso non risultano essere stati conferiti , si valuterà in sede di redazione del prossimo piano se prevedere misure specifiche