

SCHEDA PER LA PREDISPOSIZIONE ENTRO IL 31/01/2020 DELLA RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

La presente scheda è compilata dal RPCT delle pubbliche amministrazioni relativamente all'attuazione del PTPC 2019 e pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Le società e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico nonché gli enti pubblici economici utilizzano, per quanto compatibile, la presente scheda con riferimento alle misure anticorruzione adottate in base al PNA 2013, al successivo Aggiornamento del 2015 (Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015), al PNA 2016 (Delibera n. 831 del 3 agosto 2016) alle Linee Guida ANAC di cui alla determinazione n. 1134/2017, all'Aggiornamento 2017 (Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017) e all'Aggiornamento 2018 del PNA (Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018)

ID	Domanda	Risposta <i>(inserire "X" per le opzioni di risposta selezionate)</i>	Ulteriori Informazioni <i>(Max 2000 caratteri)</i>
2	GESTIONE DEL RISCHIO		
2.A	Indicare se è stato effettuato il monitoraggio per verificare la sostenibilità di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nel PTPC		<p>Per quanto riguarda il monitoraggio, da parte della RPCT aziendale, si rappresenta che la stessa, nel corso del 2019, ha effettuato il monitoraggio di competenza negli ambiti previsti, in stretta collaborazione con i referenti dei diversi Uffici. Al fine, comunque, di verificare la sostenibilità delle misure in maniera più completa possibile, la RPCT ha invitato tutti i Responsabili delle varie UU.OO. aziendali a riverificare le mappature dei processi già predisposte e ad apportare le modifiche ritenute necessarie, inviandole prima della elaborazione del nuovo PTPCT, al fine di allegarle allo stesso. Il monitoraggio del 2019, oltretutto il processo di mappatura, ha privilegiato la misura preventiva della rotazione, anche in ragione del procedimento di vigilanza dell'ANAC. A tal proposito si rappresenta che, nelle more della definizione dell'iter con le OO.SS. nonché di approvazione dell'atto aziendale, csi è proceduto a porre in essere alcune procedure, previste contrattualmente, che hanno, di fatto, realizzato una riassegnazione di Funzioni o di carichi di lavoro, in tutte le fattispecie che ne hanno consentito la realizzabilità, come di seguito indicato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assegnazione di Incarichi di Art.18 relativi a varie UU.OO.; - Avvio/espletamento di Concorsi per Direttori di UU.OO.CC.; - Avviso di Rotazione per gli Incarichi di Direttore per quelle UU.OO.CC -Area Tecnico-Amministrativa, inserite nelle aree più esposte al rischio di corruzione. Tale avviso è stato approvato con atto deliberativo n. 2400 del 27.12.2019 ed è stato pubblicato sul sito web aziendale dal 30 dicembre 2019 al 09 gennaio 2020 e riguarda n. 6 UU.OO.CC. - Avviso di Rotazione per Direttori di Dipartimento, sia strutturali che funzionali, in ambito sanitario. Tale avviso è stato approvato con atto deliberativo n.2359 del 23 dicembre 2019 ed è stato pubblicato sul sito web aziendale dal 27 dicembre 2019 all'11 gennaio 2020 e riguarda n. 10 Dipartimenti- Area Sanitaria- ospedaliera e territoriale. - definizione di un piano di riassetto organizzativo e logistico funzionale con assegnazione di nuove destinazioni di ufficio e/o di nuovi carichi di lavoro che ha interessato n. 24 unità di Personale, prevalentemente dell'area di Staff, che è stata individuata tra quelle con peso di ponderazione del rischio più alto. (v. PTPCT 2020-2022.) <p>Relativamente alle azioni sopradescritte, si ritiene che le stesse rispondano a quello che è lo spirito della legge, in materia di rotazione ordinaria, nonché alla finalità che la stessa si prefigge. La rotazione "ordinaria" del personale, infatti, è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.</p>
2.A.1	Sì (indicare le principali criticità riscontrate e le relative iniziative adottate)		Le criticità rilevate sono riconducibili, soprattutto, all'aspetto logistico/strutturale, organizzativo e di unità di personale, legato all'attività della Trasparenza e Prevenzione della Corruzione.
2.A.2	No, anche se il monitoraggio era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2019		
2.A.3	No, il monitoraggio non era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2019		
2.A.4	Se non è stato effettuato il monitoraggio, indicare le motivazioni del mancato svolgimento		

2.B	Indicare in quali delle seguenti aree si sono verificati eventi corruttivi e indicarne il numero (più risposte sono possibili). (Riportare le fattispecie penali, anche con procedimenti pendenti, e gli eventi corruttivi come definiti nel PNA 2013 (§ 2.1), nel PNA 2015 (§ 2.1), nella determinazione 6/2015 (§ 3, lett. a), nella delibera n. 215 del 26 marzo 2019 (§ 3.3.) e come mappati nei PTPC delle amministrazioni)		Per quanto riguarda lo stato dell'arte della misura di Rotazione Straordinaria, si rappresenta che questa Azienda, in ottemperanza a quanto previsto dalle normative nazionali e dalle direttive ANAC, con atto deliberativo n. 2374 del 23.12.2019, ha provveduto ad approvare un apposito Piano di rotazione Straordinaria, secondo i criteri contenuti nelle Linee Guida, di cui alla delibera ANAC n. 215 del 26 Marzo 2019. Tale Piano è stato redatto con l'elenco del Personale da riallocare, con l'indicazione della qualifica ricoperta dal Dipendente, dell'incarico correlato al procedimento, della tipologia di rotazione applicata per ognuno degli interessati, in applicazione della delibera ANAC sopracitata, dell'Incarico da svolgere a seguito della Rotazione. In applicazione del suddetto piano, che è stato trasmesso all'Ufficio SG- UVMAC, sono state notificate n. 12 disposizioni di Rotazione Straordinaria, sulla base dei soggetti interessati da procedimenti penali, segnalati dall'UPD aziendale, relativamente alle situazioni, rientranti nelle fattispecie previste dalle sopraelencate normative in materia di rotazione straordinaria. Sui singoli casi la Direzione Strategica ha effettuato, preventivamente, approfondita valutazione ed ha individuato le nuove assegnazioni, per i Dipendenti interessati, in relazione alla correlazione tra il reato e l'incarico svolto dagli stessi.
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	X	
2.B.5	Affari legali e contenzioso		
2.B.6	Incarichi e Nomine		
2.B.7	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio		
2.B.8	Aree di rischio ulteriori (elencare quali)		
2.B.9	Non si sono verificati eventi corruttivi		
2.C	Se si sono verificati eventi corruttivi, indicare se nel PTPC 2019 erano state previste misure per il loro contrasto		Non si sono verificati eventi corruttivi nel 2019
2.C.1	Sì (indicare le motivazioni della loro inefficacia)		
2.C.2	No (indicare le motivazioni della mancata previsione)		
2.D	Indicare se è stata effettuata un'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno	X	Anche in questo ambito si sta operando, al fine di realizzare concretamente una integrazione tra tutti i sistemi di controllo interno. Per quanto riguarda il raccordo tra Trasparenza e Anticorruzione, già i due Piani Triennali vengono redatti, tenendo conto l'uno dell'altro. Per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione, l'azione del RPCT risulta in sintonia con quella dell'OIV. Nell'ambito del processo di Valutazione della Performance, delle singole UU.OO., ospedaliere e territoriali, inoltre, è stato possibile verificare, per ognuna di esse, il raggiungimento dello specifico obiettivo sulla gestione del rischio corruttivo, assegnato in sede di negoziazione di budget per il biennio 2015/20162017. Quanto sopra rappresenta un esempio concreto dell'azione positiva svolta da tutte quelle forme di integrazione del sistema di Valutazione delle Performance e delle misure di contrasto alla Corruzione, che si realizza già nella stesura dei relativi Piani aziendali. Il raccordo con il Collegio Sindacale è più complesso, anche in ragione della specificità di attività di quest'ultimo, che è prevalentemente di controllo contabile, che non è una sfera direttamente affidata al RPCT. E, comunque, il RPCT pone particolare attenzione a stabilire un'attività integrata con tale Organismo, in tutti gli ambiti in cui la stessa viene richiesta. E' stata prevista l'integrazione nel nuovo PTPCT 2020-2022.
2.D.1	Sì (indicare le modalità di integrazione)		Al punto precedente è stato già accennato in merito alla integrazione dei Piani triennali della Performance e dei PTPCT, nonché dell'attività sinergica tra il RPCT e l'OIV, soprattutto nell'ambito della Trasparenza e del controllo sugli obblighi di pubblicazione. Per quanto riguarda il Collegio Sindacale, il RPCT procede ad inviare al Collegio Sindacale tutte quelle segnalazioni che possano richiederne un intervento, ovvero una valutazione. Altresì, il RPCT collabora attivamente con tale Organismo ogniqualvolta ne riceva una richiesta, relativamente ad ambiti di propria competenza con comunicazioni tra UPD-RPCT e OIV.
2.D.2	No (indicare la motivazione)		
2.E	Indicare se sono stati mappati tutti i processi	X	In continuo aggiornamento

2.E.1	Sì		
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)		
2.E.4	Nel caso della mappatura parziale dei processi, indicare le aree a cui afferiscono i processi mappati		
2.G	Indicare se il PTPC è stato elaborato in collaborazione con altre amministrazioni	NO	
2.G.1	Sì (indicare con quali amministrazioni)		
2.G.2	No		
3	MISURE SPECIFICHE		
3.A	Indicare se sono state attuate misure specifiche oltre a quelle generali		
3.A.1	Sì		
3.A.2	No, anche se era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2019	X	
3.A.3	No, non era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2019		
3.B.	Se sono state attuate misure specifiche, 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)	X	E' stata implementata l'informatizzazione di diverse procedure aziendali sia Amministrative che Sanitarie (ciclo passivo, ordini, armadi di reparto, agende attività libero professionale intramuraria).
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 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. 22 dell'Aggiornamento 2015 al PNA):		
3.D	Indicare se alcune misure sono frutto di un'elaborazione comune ad altre amministrazioni		
3.D.1	Sì (indicare quali misure, per tipologia)		
3.D.2	No		
4	TRASPARENZA		
4.A	Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"	X	
4.A.1	Sì (indicare le principali sotto-sezioni alimentate da flussi informatizzati di dati)	I FLUSSI RICOPRONO TUTTE LE VOCI AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	
4.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2019		
4.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2019		
4.B	Indicare se il sito istituzionale, relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente", ha l'indicatore delle visite	X	

4.B.1	Sì (indicare il numero delle visite)		N. 8253, alla pagina relativa allo schema generale obbligatorio delle sottosezioni.
4.B.2	No (indicare se non è presente il contatore delle visite)		
4.C	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "semplice"		
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)	3	le richieste pervenute, di fatto, si riferivano a dati già regolarmente pubblicati sul sito
4.C.2	No		
4.D	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato"	X	
4.D.1	Sì (riportare il numero complessivo di richieste pervenute e, se disponibili, i settori interessati dalle richieste di accesso generalizzato)	3	
4.D.2	No		
4.E	Indicare se è stato istituito il registro degli accessi		
4.E.1	Sì (se disponibili, indicare i settori delle richieste)	X	
4.E.2	No		
4.F	E' rispettata l'indicazione che prevede di riportare nel registro l'esito delle istanze		
4.F.1	Sì	X	
4.F.2	No		
4.G	Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati:		
4.G.1	Sì (indicare la periodicità dei monitoraggi e specificare se essi hanno riguardato la totalità oppure un campione di obblighi)	X	SIA L'RPCT, SIA L'OIV CHE IL COLLEGIO SINDACALE HANNO EFETTUATO PER L'ANNO 2019 I CONTROLLI, A CAMPIONE, SECONDO LE MODALITA' PREVISTE
4.G.2	No, anche se era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2019		
4.G.3	No, non era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2019		
4.H	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:		La Tabella "A", relativa all'elenco degli obblighi di pubblicazione, allegata all'atto deliberativo n. 247 del 31.01.2017, di approvazione del PTPC 2017-2019, ha previsto una colonna nella quale è stata indicata l'UO alla quale è stata correlata la responsabilità della diretta pubblicazione del singolo dato, sul sito "Amministrazione Trasparente". Nell'ambito del monitoraggio svolto dalla scrivente, nel corso del 2019, si è rilevato che l'adempimento, da parte delle singole UU.OO. individuate nella suddetta tabella "A", nel formato aperto (pdf modificabile), da parte di ogni singola U.O., al fine di rendere il dato fruibile dall'utenza. Si può concludere, pertanto, che il livello di adempimento sugli obblighi di pubblicazione, risulta alto.
5	FORMAZIONE DEL PERSONALE		
5.A	Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione		La realizzazione dell'attività di Formazione richiede il coinvolgimento anche di attori esterni all'Azienda, quale il CEFPAS. Relativamente a tale attività, con la stesura, annuale, dello specifico Piano Formativo, inserito nel Piano annuale si è proceduto alla valutazione e relativa accettazione della proposta economica avanzata dal CEFPAS, alla quale ha fatto seguito specifica accettazione, da parte della Direzione Strategica. Per l'anno 2019 è stato riproposto il piano formativo, da parte del RPCT. La realizzazione degli incontri formativi è da concertare con il CEFPAS, che dovrà comunicare le date e l'organizzazione delle giornate di formazione. Nelle more di tali incontri, comunque, la scrivente, di fatto, realizza un'attività di comunicazione/formazione diretta con i vari responsabili con i quali interloquisce quasi quotidianamente, consapevole che, più che una giornata di formazione in aula abbia efficacia un rapporto di comunicazione con i singoli attori del processo, contestualizzato a specifiche problematiche.
5.A.1	Sì		
5.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2019		
5.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2019		

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 soggetti tra i seguenti hanno svolto le docenze: (più risposte possibili)		
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		
5.C.6	Altro (specificare quali)		
5.D	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, sulla base, ad esempio, di eventuali questionari somministrati ai partecipanti:		
6	ROTAZIONE DEL PERSONALE		
6.A	Indicare il numero di unità di personale dipendente di cui è composta l'amministrazione:	N. 3075 dipendenti	
6.A.1	Numero dirigenti o equiparati		
6.A.2	Numero non dirigenti o equiparati		
6.B	Indicare se nell'anno 2019 è stata effettuata la rotazione del personale come misura di prevenzione del rischio.	X	
6.B.1	Sì (riportare i dati quantitativi di cui si dispone relativi alla rotazione dei dirigenti, dei funzionari e del restante personale)		<p>Relativamente allo stato di realizzazione della misura di rotazione ordinaria del personale si ritiene, preliminarmente, di rappresentare quanto segue:</p> <p>1) la rotazione del personale, fermo restando il rispetto della disciplina contrattuale, integra i criteri di conferimento degli incarichi.</p> <p>2) In relazione al punto precedente il conferimento di nuovi incarichi, sia per l'area del comparto, che per quella dirigenziale, può realizzarsi, soltanto allo scadere dei precedenti incarichi, previa valutazione e in presenza di un atto aziendale approvato dall'Assessorato.</p> <p>3) Ciò premesso, nella considerazione che il nuovo Atto aziendale risulta, ad oggi, in fase di definizione e che il vigente CNL, per l'area del comparto, prevede una diversa tipologia di incarichi apicali, definiti di Funzione; in sostituzione delle precedenti Posizioni Organizzative, in atto non è ancora possibile realizzare il processo di effettiva della rotazione, con le modalità indicate nei Regolamenti aziendali, relativi alle singole aree contrattuali del comparto e della Dirigenza.</p> <p>In assenza del nuovo atto aziendale, infatti, non si può procedere, in atto, all'affidamento di nuovi incarichi, sia per l'Area del comparto che per l'Area della Dirigenza, relativamente alle UU.OO. e alle attuali Posizioni Organizzative che, per effetto del nuovo atto aziendale e dei nuovi CCNLL, sono nuove o di diversa denominazione, rispetto alla precedente mappatura aziendale.</p> <p>A tal proposito si rappresenta che per la data del 07 Febbraio 2020 sono state convocate le OO.SS. per l'avvio dei lavori relativi alla stesura del Regolamento aziendale per l'affidamento dei nuovi Incarichi, cd. Di Funzione, previsti dal nuovo CNL del Comparto.</p> <p>Stante a quanto sopra, nelle more della definizione dell'iter con le OO.SS. nonché di approvazione dell'atto aziendale, comunque, si è proceduto a porre in essere alcune procedure, previste contrattualmente, che hanno, di fatto, realizzato una riassegnazione di Funzioni o di carichi di lavoro, in tutte le fattispecie che ne hanno consentito la realizzabilità, come indicato nel punto successivo:</p>
6.B.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2019		
6.B.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2019		

6.B.4	Indicare, ove non sia stato possibile applicare la misura, le scelte organizzative o le altre misure di natura preventiva ad effetto analogo		
6.C	Indicare se l'ente, nel corso del 2019, è stato interessato da un processo di riorganizzazione (anche se avviato in anni precedenti e concluso o in corso nel 2019)		<p>A tal proposito si rappresenta che, nelle more della definizione dell'iter con le OO.SS. nonché di approvazione dell'atto aziendale, csi è proceduto a porre in essere alcune procedure, previste contrattualmente, che hanno, di fatto, realizzato una riassegnazione di Funzioni o di carichi di lavoro, in tutte le fattispecie che ne hanno consentito la realizzabilità, come di seguito indicato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assegnazione di Incarichi di Art.18 relativi a varie UU.OO.; - Avvio/espletamento di Concorsi per Direttori di UU.OO.CC.; - Avviso di Rotazione per gli Incarichi di Direttore per quelle UU.OO.CC -Area Tecnico-Amministrativa, inserite nelle aree più esposte al rischio di corruzione. Tale avviso è stato approvato con atto deliberativo n. 2400 del 27.12.2019 ed è stato pubblicato sul sito web aziendale dal 30 dicembre 2019 al 09 gennaio 2020 e riguarda n. 6 UU.OO.CC. - Avviso di Rotazione per Direttori di Dipartimento, sia strutturali che funzionali, in ambito sanitario. Tale avviso è stato approvato con atto deliberativo n.2359 del 23 dicembre 2019 ed è stato pubblicato sul sito web aziendale dal 27 dicembre 2019 all'11 gennaio 2020 e riguarda n. 10 Dipartimenti- Area Sanitaria- ospedaliera e territoriale. - definizione di un piano di riassetto organizzativo e logistico funzionale con assegnazione di nuove destinazioni di ufficio e/o di nuovi carichi di lavoro che ha interessato n. 24 unità di Personale, prevalentemente dell'area di Staff, che è stata individuata tra quelle con peso di ponderazione del rischio più alto. (v. PTPCT 2020-2022.)
6.C.1	Sì		
6.C.2	No		
7	INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI D.LGS. 39/2013		
7.A	Indicare se sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità:		
7.A.1	Sì (indicare il numero di verifiche e il numero di eventuali violazioni accertate)		
7.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2019	X	
7.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2019		
7.B	Formulare un giudizio sulle iniziative intraprese per la verifica delle situazioni di inconferibilità per incarichi dirigenziali:		
8	INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI - D.LGS. 39/2013		
8.A	Indicare se sono state adottate misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità:		
8.A.1	Sì (indicare quali e il numero di violazioni accertate)		
8.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2019	X	
8.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2019		
8.B	Formulare un giudizio sulla misura adottata per la verifica delle situazioni di incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali:		
9	CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI AI DIPENDENTI		
9.A	Indicare se è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi:		
9.A.1	Sì	X	
9.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2019		

9.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2019		
9.B	Se non è stata adottata una procedura prestabilita, indicare le ragioni della mancata adozione		
9.C	Indicare se sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati:		
9.C.1	Sì (indicare le segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)		
9.C.2	No		
10	TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA LA GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)		
10.A	Indicare se è stata attivata una procedura per l'inoltro e la gestione di segnalazione di illeciti da parte di dipendenti pubblici dell'amministrazione:		
10.A.1	Sì		
10.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2019	X	in itinere
10.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2019		Nel PNA 2019, come in quello del 2018 non viene approfondito il tema relativo alle segnalazioni whistleblowing, in quanto lo stesso sarà trattato in apposite linee guida in relazione alla nuova disciplina di cui alla l. 179/2017. Per quanto sopra, nelle more della emanazione delle suddette Linee-Guida, come fin qui effettuato, in assenza di una specifica procedura e di un apposito programma informatico, per le segnalazioni che dovessero pervenire alla mail/PEC del RPTC, lo stesso si fa carico di dare seguito alle azioni di competenza, avendo cura di garantire l'Anonimato del dipendente, a tutela dello stesso.
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		
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 se sono pervenute segnalazioni dal personale dipendente dell'amministrazione		
10.D.1	Sì, (indicare il numero delle segnalazioni)		
10.D.2	No		
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	X	
10.F	Indicare se tramite la procedura di whistleblowing sono pervenute segnalazioni anonime o da parte di soggetti non dipendenti della stessa amministrazione		
10.F.1	Sì (indicare il numero di casi)		
10.F.2	No		

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:		La garanzia dell'anonimato è fondamentale in tutti gli ambiti relativi alle segnalazioni/denunce di una qualsivoglia forma di irregolarità/illecito, per tutelare il Dipendente che se ne fa carico in nome della legalità. Purtroppo non sempre risulta possibile mantenere l'anonimato, in quanto la situazione stessa, oggetto della segnalazione/illecito, riconduce alla identità del segnalante. In tale ottica la scrivente ritiene che sarebbero necessarie rafforzare le forme di "tutela" del soggetto segnalante, anche, se non soprattutto, nel caso di identificazione dello stesso. Occorre, a tal fine, sostenere ed implementare la cultura della segnalazione, offrendo garanzie oggettive e di grande efficacia che non facciano sentire "solo" il Dipendente che vi ricorre.
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):		Il codice di Comportamento, che integra e specifica il codice adottato dal Governo (62/2013), è stato predisposto dall'Azienda e risulta in fase di modifiche/integrazioni. Per l'anno in corso, nell'ambito della stesura dell'aggiornamento del PTPCT 2020 - 2022, si è tenuto conto di quanto previsto nel PNA 2019, nel quale si rimanda a nuove Linee Guida dei nuovi codici di amministrazione per la predisposizione/implementazione dei Codici di Comportamento.
11.A.1	Sì	X	
11.A.2	No (indicare la motivazione)		
11.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:		
11.B.1	Sì		
11.B.2	No	X	
11.C	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.C.1	Sì (indicare il numero delle segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)		
11.C.2	No	X	
11.D	Se sono pervenute segnalazioni, indicare se esse hanno dato luogo a procedimenti disciplinari:		
11.D.1	Sì (indicare il numero di procedimenti disciplinari specificando il numero di quelli che hanno dato luogo a sanzioni)		
11.D.2	No		
11.E	Formulare un giudizio sulle modalità di elaborazione e adozione del codice di comportamento:		
12	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI		
12.A	Indicare se nel corso del 2019 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	NO	
12.B	Indicare se nel corso del 2019 sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti:		
12.B.1	Sì (indicare il numero di procedimenti)		
12.B.2	No	NO	
12.C	Se nel corso del 2019 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)		

12.C.3	Sì, licenziamento (indicare il numero)		
12.C.4	Sì, altro (specificare quali)		
12.D	Se nel corso del 2019 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):		
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, Traffico di influenze illecite -art. 346- <i>bis</i> c.p.		
12.D.10	Sì, Turbata libertà degli incanti -art. 353 c.p.		
12.D.11	Sì, Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente -art. 353 c.p.		
12.D.12	Sì, altro (specificare quali)		
12.D.13	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):		
12.F	Indicare se nel corso del 2019 sono stati avviati a carico dei dipendenti procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali:		
12.F.1	Sì (indicare il numero di procedimenti)		
12.F.2	No		
13	ALTRE MISURE		
13.A	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.):		
13.A.1	Sì (indicare il numero di segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)		
13.A.2	No	X	
13.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:		
13.B.1	Sì (indicare il numero di contratti interessati dall'avvio di azioni di tutela)		
13.B.2	No	X	
13.C	Indicare se è stata effettuata la rotazione degli incarichi di arbitrato:		

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		
13.D	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.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		
13.E	Formulare un giudizio sulle misure sopra citate specificando le ragioni della loro efficacia oppure della loro mancata adozione o attuazione:		
14.A	ROTAZIONE STRAORDINARIA		
14.A.1	Indicare se è stata prevista nel PTPCT o in altro atto organizzativo la disciplina per l'attuazione della rotazione straordinaria	X	
14.A.2	Sì (indicare il numero dei soggetti coinvolti e le qualifiche rivestite)		<p>Per quanto riguarda lo stato dell'arte della misura di Rotazione Straordinaria, si rappresenta che questa Azienda, in ottemperanza a quanto previsto dalle normative nazionali e dalle direttive ANAC, con atto deliberativo n. 2374 del 23.12.2019, ha provveduto ad approvare un apposito Piano di rotazione Straordinaria, secondo i criteri contenuti nelle Linee Guida, di cui alla delibera ANAC n. 215 del 26 Marzo 2019.</p> <p>Tale Piano è stato redatto con l'elenco del Personale da riallocare, con l'indicazione della qualifica ricoperta dal Dipendente, dell'incarico correlato al procedimento, della tipologia di rotazione applicata per ognuno degli interessati, in applicazione della delibera ANAC sopracitata, dell'Incarico da svolgere a seguito della Rotazione.</p> <p>In applicazione del suddetto piano, che è stato trasmesso all'Ufficio SG- UVMAC, sono state notificate n. 12 disposizioni di Rotazione Straordinaria, sulla base dei soggetti interessati da procedimenti penali, segnalati dall'UPD aziendale, relativamente alle situazioni, rientranti nelle fattispecie previste dalle sopraelencate normative in materia di rotazione straordinaria.</p> <p>Sui singoli casi la Direzione Strategica ha effettuato, preventivamente, approfondita valutazione ed ha individuato le nuove assegnazioni, per i Dipendenti interessati, in relazione alla correlazione tra il reato e l'incarico svolto dagli stessi. Le qualifiche rivestite sono: Dirigenti Medici, Dirigenti Veterinari, Tecnici della Prevenzione.</p>
14.A.3	No, anche se la misura era prevista dal PTPCT con riferimento all'anno 2019		
14.A.4	No, la misura non era prevista dal PTPCT con riferimento all'anno 2019		
15.A.	PANTOUFLAGE		
15.A.1	Indicare se sono stati individuati casi di pantouflage		
15.A.2	Sì (indicare quanti e quali casi)		
15.A.3	No	X	
15.B	Indicare se nel PTPCT 2019 o in altro atto organizzativo sono state previste delle misure per il contrasto dei casi di pantouflage		

15.B.1	Sì (indicare le misure adottate)	X	<p>Al fine di dare attuazione alla misura, tenuto conto del disposto di cui all'art. 53, comma 16 ter, del Decreto Legislativo n. 165/2001, l'U.O.C. Gestione Risorse Umane dovrà provvedere a:</p> <p>1) inserire nei contratti di assunzione del personale la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo), per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.</p> <p>2) inserire l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione/informativa, con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma. Tale dichiarazione va a sostituire la informativa prevista nei precedenti PTPCT.</p> <p>L'RPCT, non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, dovrà segnalare detta violazione all'ANAC e all'amministrazione presso cui il dipendente prestava servizio ed eventualmente anche all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente.</p>
15.B.2	No		