

Codice fiscale Amministrazione/Società/Ente	Denominazione Amministrazione/ Società/Ente	Nome RPC	Cognome RPC	Data di nascita RPC	Qualifica RPC	Data inizio incarico di RPC	Il RPC svolge anche le funzioni di Responsabile della trasparenza: (Si/No)	Organo d'indirizzo (solo se RPC manca, anche temporaneamente, per qualunque motivo)	Nome Presidente Organo d'indirizzo (rispondere solo se RPC è vacante)	Cognome Presidente Organo d'indirizzo (solo se RPC è vacante)	Data di nascita Presidente Organo d'indirizzo (solo se RPC è vacante)	Motivazione dell'assenza, anche temporanea, del RPC	Data inizio vacanza RPC (solo se RPC è vacante)
298840174	A.O. "Spedali Civili di Brescia	Daniela	Totera	16/01/1964	Dirigente Amm.vo	27/03/2013	No						

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	Il livello effettivo di attuazione del PTPC è sostanzialmente in linea con il cronoprogramma aziendale. Il fattore di graduale "assimilazione" della materia ha consentito un buon livello di efficacia delle misure individuate ed attuate. Gli audit del RPC sulle aree a maggiore rischio e dell'Internal audit hanno dato buona percezione di sistematizzazione dei monitoraggi e della tendenza al miglioramento del trattamento del rischio.
1.B	Aspetti critici dell'attuazione del PTPC - Qualora il PTPC sia stato attuato parzialmente, indicare le principali motivazioni dello scostamento tra le misure attuate e le misure previste dal PTPC	Al notevole impegno nell'applicazione delle misure individuate nel PTPC per l'ingente volume di attività dell'Azienda e che condiziona le fasi dei controlli su alcuni processi, si è aggiunta in corso d'anno l'attività ricognitiva finalizzata all'avvio della riforma del Sistema SocioSanitario di Regione Lombardia ex L.R. 11/08/2015, n.23. L'A.O. da 1/1/2016 diventa Azienda SocioSanitaria Territoriale cui afferiscono ulteriori attività già dell'ex ASL provinciale (cure primarie, consultori, scelta/revoca, aree dipendenze/SERT/sociali/assistenza domiciliare, oltre al governo di n.4 Poli ospedalieri) subentrandone quindi nei rapporti attivi e passivi e i cui processi andranno misurati quali nuove aree a rischio corruzione. L'avvio della gestione transitoria della riforma, già avviata dal mese di settembre 2015, comporta l'applicazione di determinazioni di indirizzo regionale su diversi e importanti processi aziendali (investimenti, gestione magazzini/acquisti, beni mobili e immobili, personale, contratti).

1.C	Ruolo del RPC - Valutazione sintetica del ruolo di impulso e coordinamento del RPC rispetto all'attuazione del PTPC individuando i fattori che ne hanno supportato l'azione	Si conferma il diretto interfacciamento con la Direzione Strategica per l'attuazione degli ambiti riferibili al Codice di comportamento, regolamenti e formazione. L'azione di impulso del RPC é supportata da: - massima attenzione alla sfera della comunicazione con aggiornamenti tempestivi su pubblicazioni/notizie di interesse verso i dirigenti aree a rischio; - sensibilizzazione all'utilizzo della campagna di budget e valutazione individuale per il coinvolgimento di tutto il personale agli obiettivi del PTPC; - partecipazione al Gruppo interaziendale RPC Aziende Sanitarie Lombardia orientale per elaborazione metodologie comuni e scambio esperienze.
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	Pur senza rappresentare reali ostacoli all'impulso e coordinamento dell'attuazione del PTPC, si rileva la necessità di raccordare ulteriormente il percorso continuo di aggiornamento del PTPC con gli altri sistemi già presenti in Azienda (attività organismi di vigilanza, internal auditing) per la necessaria integrazione delle attività di verifica.

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

La presente scheda è compilata dal RPC delle pubbliche amministrazioni relativamente all'attuazione del PTPC 2015 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 e alle Linee Guida ANAC di cui alla determinazione n. 8/2015, secondo quanto previsto dalle disposizioni transitorie (paragrafo 6).

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, obbligatorie (generali) e ulteriori (specifiche) individuate nel PTPC		
2.A.1	Sì (indicare le principali criticità riscontrate e le relative iniziative adottate)	X	Evidenza del monitoraggio: - audit del RPC nelle aree più ad alto rischio, i cui esiti hanno permesso di confermare le barriere di controllo dei rischi di corruzione (buon livello di informatizzazione e automatizzazione delle procedure); - esiti verifiche attraverso attività di internal auditing e formulazione di azioni di miglioramento da programmare nel tempo (ambiti interessati nel 2015: analisi gestione comunità psichiatriche afferenti al dip.to salute mentale; gestione beni dismessi; gestione farmaco scaduto); - esiti degli obiettivi concordati con la campagna di budget e conseguenti monitoraggi secondo cronoprogramma del controllo di gestione per dirigenti struttura complessa e a valenza dipartimentale sugli ambiti ex L.190/2012, con conseguenti verifiche dell'OIV; - esiti del sistema di valutazione aziendale e conseguenti monitoraggi periodici di obiettivi sugli ambiti ex L.190/2012 per dirigenti e personale comparto, con previste verifiche dell'OIV.
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	Indicare in quali delle seguenti aree si sono verificati eventi corruttivi (più risposte sono 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.B.6	Non si sono verificati eventi corruttivi	X	
2.C	Se si sono verificati eventi corruttivi, indicare se nel PTPC 2015 erano state previste misure per il loro contrasto		
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		
2.D.1	Sì (indicare le modalità di integrazione)	X	Vige un rapporto di integrazione fra l'attività del RPC e: - Organismo di vigilanza Codice etico-Comportamentale (audit specifici c/o strutture aziendali); - Inserimento ambiti ex Legge n.190/2012 nel Piano annuale delle Performance aziendali; - Attività di Internal auditing, secondo cronoprogramma del Piano di Audit indirizzato anche a processi a rischio; - Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, in ragione delle verifiche sugli obiettivi di budget e obiettivi individuali connessi con L. n.190/2012 e D.Lgs. n.33/2013.
2.D.2	No (indicare la motivazione)		
2.E	Indicare se sono stati mappati tutti i processi		
2.E.1	Sì	X	
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.F	Formulare un giudizio sul modello di gestione del rischio (Qualora si ritenesse necessaria una revisione del modello, indicare le modifiche da apportare):		Pur adottando valutazioni prudenziali e confidando in numerose procedure aziendali ben controllate, il modello è costruito in modo parzialmente rappresentativo del reale livello di rischio per le attività di una Azienda Ospedaliera.
3	MISURE ULTERIORI (SPECIFICHE)		
3.A	Indicare se sono state attuate misure ulteriori (specifiche) oltre a quelle obbligatorie (generali)		
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.	Se sono state attuate misure ulteriori (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)	X	L'Azienda, attraverso il canale della gestione reclami intercettati dall'utente, rivolge particolare attenzione al trattamento delle eventuali segnalazioni che coinvolgono i dipendenti. L'Ufficio dedicato è accreditato con Sistema Qualità Certificato ISO.

3.B.2	Iniziative di automatizzazione dei processi per ridurre i rischi di corruzione (specificare quali processi sono stati automatizzati)	X	Completamento collegamento in rete (attivazione pos) degli studi professionali privati per i medici in attività libero-professionale. Continuo ed elevato utilizzo Piattaforme Gare telematiche regionali (SINTEL). Piena ottimizzazione utilizzo Piattaforma G3S di Regione Lombardia per riduzione i tempi di pagamento di tutti i fornitori del sistema regionale, come da report periodici pubblicati sul sito web aziendale.
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 (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):		Il Regolamento aziendale sulle sponsorizzazioni individuali, la cui procedura è stata aggiornata da ultimo con deliberazione n. 40 del 28/01/2015, ha consentito di acquisire una maggiore tracciabilità delle società che intrattengono rapporti con l'Azienda, oltre a offrire ai dipendenti una omogenea applicazione delle prescrizioni in materia di conflitto di interessi.
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 (indicare le principali sotto-sezioni alimentate da flussi informatizzati di dati)	X	Laddove possibile: - Consulenti e collaboratori / Incarichi di consulenza e collaborazione a professionisti e società; - Provvedimenti (flusso deliberazioni, determinazioni dirigenziali); - Bandi di gara e contratti; - Servizi erogati / Tempi medi di erogazione dei servizi
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		
4.B	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico		
4.B.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.B.2	No	X	
4.C	Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati:		
4.C.1	Sì (indicare la periodicità dei monitoraggi e specificare se essi hanno riguardato la totalità oppure un campione di obblighi)	X	La periodicità dei monitoraggi a cura del Responsabile della Trasparenza è quadrimestrale e riguarda la totalità degli obblighi. I monitoraggi si svolgono attraverso incontri con tutti i referenti aziendali responsabili degli adempimenti ex D.Lgs. n.33/2013. L'Azienda tiene conto degli esiti dei monitoraggi effettuati sul sito web aziendale mediante la consultazione del Sistema Magellanopa attraverso le verifiche della "Bussola della Trasparenza".

4.C.2	No, anche se era previsto dal PTIT con riferimento all'anno 2015		
4.C.3	No, non era previsto dal PTIT con riferimento all'anno 2015		
4.D	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:		Il livello di adempimento degli obblighi di trasparenza è sostanzialmente in linea con le disposizioni ex D.Lgs. N.33/2013. L'Azienda, impegnata nel processo di riforma del SSR, dovrà rivedere e integrare gli obblighi di trasparenza con il PTIT 2016, in ragione delle nuove attività provenienti dall'ASL provinciale.
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 2015		
5.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
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	X	
5.C.6	Altro (specificare quali)	X	FAD (Formazione a distanza su piattaforma aziendale): Per omogeneizzare l'offerta formativa fra più Aziende Sanitarie sia della provincia di Brescia che della Lombardia e limitatamente all'utilizzo dello strumento dei corsi e-learning a distanza attraverso la piattaforma aziendale, si è optato per un prodotto innovativo di una società di formazione, rivolto trasversalmente a tutto il personale dipendente aziendale. Corso per l'attuazione della "Certificazione di bilancio" tenuto da docente universitario con precise competenze del processo di accreditamento del bilancio secondo le linee guida regionali, attraverso una società di formazione.

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:		L'Azienda ritiene di fondamentale importanza sensibilizzare e guidare tutto il personale dipendente - con particolare attenzione ai neoassunti fin da giornate con cadenza mensile loro dedicate - verso la policy aziendale, in modo da tendere ad adeguare i propri comportamenti secondo la ratio della Legge n.190/2012 e comprendere in maniera più sistemica le misure intraprese nell'ambito del percorso di attuazione del PTPC e del Codice di Comportamento. L'Azienda privilegia l'offerta della formazione in house, in quanto di elevato gradimento e con elevata partecipazione agli eventi, immediatamente percepibile dai dipendenti quale materia di approfondimento ad integrazione della propria professionalità (contenuti: incompatibilità, conflitto di interessi, procedure informatizzate, certificabilità dei bilanci, procedure di appalti pubblici).
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 o equiparati		N. 905 Ruolo Sanitario area medica N. 75 Ruolo Sanitario area non medica Ruolo Professionale Ruolo Tecnico Ruolo Amministrativo N. 5 N. 3 N. 16 TOTALE : N. 1004 Nel 2015 in n.2 aree a rischio - Servizio Approvvigionamento e Servizio Tecnico-Patrimoniale - si é dovuto procedere alle sostituzioni dei relativi Responsabili dovute, rispettivamente, ad aspettativa s.a. per trasferimento c/o altra A.O. e a collocamento a riposo. In n. 1 struttura complessa - Controllo di gestione - si é provveduto alla sostituzione provvisoria del Responsabile, dovuta ad aspettativa s.a. per trasferimento c/o altra A.O.. L'Azienda é poi coinvolta nel processo di riforma del SSR, che prevede nella gestione transitoria specifiche prescrizioni anche in materia di personale (fino alla definizione dei nuovi assetti organizzativi, non possono essere ricoperti posti vacanti di posizioni apicali ruolo prof.le, tecnico e amm.vo, ex L.R. 23/2015, art.2, c.11)
6.A.2	Numero non dirigenti o equiparati		N. 5116
6.B	Indicare se, nell'anno 2015, è stata effettuata la rotazione del personale come misura di prevenzione del rischio :		
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 2015	X	
6.B.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
6.C	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)		
6.C.1	Sì	X	
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)	X	Direttore Generale: nominato nel 2014 - le verifiche riferite agli adempimenti sull'inconferibilità ex D.Lgs. n.39/2013 sono di competenza della Giunta Regionale, titolare della procedura di selezione per la formazione degli elenchi degli idonei a detta carica. Direttore Amministrativo: nominato nel maggio 2014 - n. 3 verifiche (certificato iscrizione al Casellario giudiziale; certificato carichi pendenti; diploma di laurea). Direttore Sanitario: nominato nell'agosto 2015 - n. 4 verifiche (certificato iscrizione al Casellario giudiziale; certificato carichi pendenti; diploma di laurea; diploma di laurea specialistica). N. 0 violazioni accertate.
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	Formulare un giudizio sulle iniziative intraprese per la verifica delle situazioni di inconferibilità per incarichi dirigenziali:		Al riguardo, l'Azienda applica con procedura ormai consolidata iniziative puntuali e conformi al fine di attestare l'assenza di situazioni di inconferibilità degli incarichi in parola.
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)	X	L'Azienda con procedura consolidata, provvede a richiedere alla Direzione Strategica l'attestazione di assenza condizioni di incompatibilità di cui agli artt.10 e 14 D.Lgs. n.39/2013; le stesse, sono firmate digitalmente e pubblicate annualmente sul sito web aziendale, il cui link viene contestualmente comunicato in Regione Lombardia per l'ulteriore aggiornamento dei dati di propria competenza. L'Azienda provvede inoltre ad acquisire l'attestazione del vincolo di esclusività da parte di ciascun componente la Direzione Strategica. N. 0 violazioni accertate
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	Formulare un giudizio sulla misura adottata per la verifica delle situazioni di incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali:		Le misure adottate, ormai consolidate negli anni, si ritengono allo stato efficaci.
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 2015		
9.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
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	X	
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 2015		
10.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
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	X	
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)	X	Sono pervenute al RPC n. 3 segnalazioni cartacee consegnate dai sottoscrittori e n. 2 segnalazioni verbali
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)	X	Sono pervenute al RPC n.5 segnalazioni anonime
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:		Nonostante le dimensioni dell'Azienda, la procedura aziendale adottata e introdotta a far data dal giugno 2014, ulteriormente promossa e sostenuta in occasione dell'emanazione delle Linee guida ANAC del 28/04/2015 in favore di tutto il personale dipendente, é ben conosciuta in tutte le sue strutture e viene percepita in generale quale garanzia di anonimato e tutela da azioni discriminatorie.
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 (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	X	
11.B.2	No		
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)	X	Sì rimanda alle precisazioni di cui al ID 11.D.1
11.C.2	No		
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)	X	L'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'A.O. ha attivato n.17 procedimenti disciplinari di cui n.8 definiti con sanzione. Sono stati attivati n.13 procedimenti disciplinari, di cui n.11 definiti con sanzione direttamente dai Direttori di struttura, competenti in ragione delle prescrizioni del Codice Disciplinare aziendale (secondo cui per infrazioni accertate per le quali é prevista una sanzione inferiore alla sospensione dal servizio oltre a 10 gg., la competenza é in carico al Direttore di struttura presso cui opera il dipendente).
11.D.2	No		
11.E	Formulare un giudizio sulle modalità di elaborazione e adozione del codice di comportamento:		E' imprescindibile l'esigenza che il Codice di Comportamento adottato ai sensi del D.P.R. n.62/2013 si coniughi nelle singole realtà con ogni altra previsione regolamentare propria a diritti e doveri degli appartenenti alla medesima. In particolare, quanto sopra rileva ai fini del raccordo di detto codice con il PTPC, come da orientamento aziendale di raccordo di cui alla deliberazione n.66 del 4/2/2015
12	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI		
12.A	Indicare se nel corso del 2015 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)	X	Sono pervenute n. 7 segnalazioni legate ad eventi corruttivi, di cui n.3 con attivazione procedimento disciplinare o penale

12.A.2	No		
12.B	Indicare se nel corso del 2015 sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti:		
12.B.1	Sì (indicare il numero di procedimenti)	X	Sono stati avviati n.4 procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti
12.B.2	No		
12.C	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:		
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)	X	N. 1 procedimento disciplinare definito con sanzione
12.C.4	Sì, altro (specificare quali)		
12.D	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):		
12.D.1	Sì, peculato – art. 314 c.p.	X	N. 3 procedimenti disciplinari
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)	X	Art. 323 c.p.: avviati n. 3 procedimenti disciplinari
12.D.10	No		
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):		
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	X	
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	X	
13.E	Formulare un giudizio sulle misure sopra citate specificando le ragioni della loro efficacia oppure della loro mancata adozione o attuazione:		Progressivo consolidamento procedure per prevenire divieti ex art.35-bis da parte degli Uffici aziendali interessati attraverso omogeneizzazione format; Patti integrità: in particolare i settori Tecnico-Patrimoniale, Approvvigionamenti e Ingegneria clinica applicano la D.G.R. 30/09/2014 (Patto integrità nei contratti pubblici regionali), adeguando le rispettive procedure sia nelle gare ad evidenza pubblica che sottosoglia con procedura telematica SINTEL, sia nelle gare sottosoglia tradizionali cartacee con procedura informatica. Si rimanda al punto 3.B.1 per eventuali contributi da parte della società civile.