

SCHEDA PER LA PREDISPOSIZIONE ENTRO IL 16/01/2017 DELLA RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La presente scheda è compilata dal RPC delle pubbliche amministrazioni relativamente all'attuazione del PTPC 2016 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, successivo aggiornamento del 2015 (Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015) e alle Linee Guida ANAC di cui alla determinazione n. 8/2015, secondo quanto previsto dalle disposizioni transitorie (paragrafo 6).

ID	Domanda	Risposta (inserire "X" per le opzioni di risposta selezionate)	Ulteriori Informazioni (Max 2000 caratteri)
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	Si (indicare le principali criticità riscontrate e le relative iniziative adottate)	X	E' stato effettuato un monitoraggio semestrale (al 30.6 e al 31.12) con relazione scritta da parte di tutti i responsabili coinvolti nella gestione del rischio , nella quale è stato rendicontato, per ciascuna misura anticorruzione (sia obbligatoria che ulteriore) lo stato di attuazione o i motivi della mancata attuazione .Tutti hanno inviato le relazioni richieste più o meno complete di informazioni e documentazione probatoria sugli adempimenti posti in essere.In alcuni casi ci sono stati ritardi nell'invio della relazione o relazioni generiche senza adeguate motivazioni o non supportate da adeguata documentazione
2.A.2	No, anche se il monitoraggio era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2016		
2.A.3	No, il monitoraggio non era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2016		
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 2016 erano state previste misure per il loro contrasto		
2.C.1	Si (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	Si (indicare le modalità di integrazione)	X	E' stato effettuato per la prima volta un collegamento funzionale tra il monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione e il processo di budget (performance 2016).L'attuazione delle misure anticorruzione, nell'anno 2016, è stato posto come obiettivo di budget e verrà valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato da parte del RPC e del nucleo di valutazione (OIV).
2.D.2	No (indicare la motivazione)		
2.E	Indicare se sono stati mappati tutti i processi		
2.E.1	Si	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):	X	Il modello di gestione del rischio contenuto nel Piano Aziendale è conforme alla normativa nazionale:1) E' stata effettuata la mappatura delle aree e dei processi a rischio che si estende alla quasi totalità dei processi aziendali .2)Per ciascun processo a rischio è stato valutato il grado di rischio 3)Sono state individuate le misure di prevenzione sia generali che ulteriori 4)sono state approfondite le aree a rischio specifiche per la Sanità 5) sono stati previsti tempi e modalità del monitoraggio collegando l'attuazione delle misure anticorruptive al processo di budget annuale
3	MISURE ULTERIORI (SPECIFICHE)		
3.A	Indicare se sono state attuate misure ulteriori (specifiche) oltre a quelle obbligatorie (generali)		
3.A.1	Si	X	
3.A.2	No, anche se era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2016		
3.A.3	No, non era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2016		
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	Procedura e Modulistica pubblicata sul sito.Una segnalazione anonima nel corso del 2016 .E' stato pubblicato avviso agli stakeholders per acquisire suggerimenti e proposte per l'aggiornamento annuale del PTPC e per la rielaborazione del codice di comportamento aziendale ma non si è avuta nessuna proposta
3.B.2	Iniziative di automatizzazione dei processi per ridurre i rischi di corruzione (specificare quali processi sono stati automatizzati)	X	Pagamenti automatizzati per Libera professione e prestazioni del Dipartimento prevenzione (da rendere operativo) .Procedure informatizzate per rimborsi pagamenti non dovuti o erronei .Sono stati avviati i processi di gestione documentale informatizzata, protocollo informatico,dematerializzazione dei documenti amministrativi,gestione informatizzata liste d'attesa.

3.B.3	Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate con riferimento all'adozione e attuazione del PTTPC 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)		L'ASL 5spezzino non ha enti vigilati o controllati
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):	X	In tutte le aree a rischio sono state previste alcune misure ulteriori oltre a quelle generali previste dal Piano nazionale : ad es. 1) formazione albo dei legali per tutela dell'Azienda previa indagine e valutazione curricula 2)ricognizione per ogni contratto/convenzione dei soggetti nominati RUP, Esecutori contratto , direttori lavori o altro e acquisizione dichiarazioni assenza conflitti interesse anche per tutti coloro che svolgono ispezioni, controlli e sanzioni all'interno Dipart. Prevenzione 3) adozione specifica modulistica per verifica conflitti di interesse e per verifica situazione patrimoniale e reddituale 4)sottoscrizione patti di integrità 5) Predisposizione appositi regolamenti aziendali nei vari settori a rischio .Le misure sopracitate risultano particolarmente efficaci perchè garantiscono un elevato livello di trasparenza e quindi permettono un maggior controllo e di conseguenza costituiscono un deterrente a eventuali azioni corruttive.Molto efficaci anche la predisposizione di regolamenti e linee guida e l'informatizzazione delle procedure ove possibile
4	TRASPARENZA		
4.A	Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”		
4.A.1	Si (indicare le principali sotto-sezioni alimentate da flussi informatizzati di dati)	X	In piccola parte. La maggior parte dei dati viene reperita e pubblicata manualmente . Risultano informatizzati i flussi relativi a : personale (curriculum , retribuzioni, tassi di assenza) , liste d'attesa, albo pretorio e provvedimenti /determine dirigenziali) , bandi gara e contratti
4.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTTP con riferimento all'anno 2016		
4.A.3	No, la misura non era prevista dal PTTP con riferimento all'anno 2016		
4.B	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico		
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)	X	richiesta di conoscere numero e nominativi dei medici ginecologi e degli obiettori.Non sono stati forniti i nominativi per tutela della riservatezza. Non c'è stata necessità di adeguamento dei dati pubblicati
4.B.2	No		
4.C	Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati:		

4.C.1	Si (indicare la periodicità dei monitoraggi e specificare se essi hanno riguardato la totalità oppure un campione di obblighi)	X	Monitoraggio semestrale al 30.6 e al 31.12 che ha riguardato la totalità degli obblighi di pubblicazione previsti. A seguito di quanto emerso dal monitoraggio semestrale si è provveduto a richiedere per iscritto ai vari responsabili le eventuali integrazioni di dati carenti o non aggiornati verificando i successivi adempimenti .Le relazioni semestrali sono state pubblicate sul sito "Amministrazione trasparente" nella sezione " altri contenuti" "Dati ulteriori"
4.C.2	No, anche se era previsto dal PTI con riferimento all'anno 2016		
4.C.3	No, non era previsto dal PTI con riferimento all'anno 2016		
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:	X	A seguito dell'emanazione del D.Lgs. 97/2016 (FOIA) è stato necessario adeguare la sezione trasparenza ai nuovi obblighi e informare e richiedere ai singoli responsabili i nuovi dati o la documentazione aggiuntiva che prima non era richiesta .Pertanto qualche sezione risulta non ancora completata ma il livello di adempimento e applicazione della nuova normativa risulta soddisfacente.
5	FORMAZIONE DEL PERSONALE		
5.A	Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione		
5.A.1	Si	X	
5.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2016		
5.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2016		
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)	X	SANTANOVA (Massimo Di Rienzo) e Avv. Vittorio MINIERO Esperto in contratti e appalti
5.C.5	Formazione in house	X	La formazione in house in materia di anticorruzione era già stata effettuata nel 2015 per gli addetti alle aree a rischio .Nel 2016 era programmato ed è stato effettuato corso FAD a carattere generale. Inoltre nel 2016 è stata effettuata la prima (di altre 5 lezioni) in house in materia di contratti e appalti per illustrare la nuova normativa introdotta dal nuovo codice appalti 2016 (D.Lgs. 50 del del 18.04.2016) rivolta a tutti gli addetti ai lavori compreso il RPCT
5.C.6	Altro (specificare quali)	X	Formazione FAD in materia di anticorruzione a circa 400 dipendenti nel 2016, 700 nel 2017 e 400 nel 2018 per un totale di 1.500 dipendenti su circa 2.000 complessivi dell'Azienda

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:	X	Sono stati accuratamente scelti i soggetti da formare e far partecipare al corso FAD a carattere generale sulle materie dell'etica e della legalità, sui conflitti di interesse e sui principi del codice di comportamento tra quelli che non erano mai stati formati, quindi anche professioni sanitarie non specificamente addetti ad aree a rischio.
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	X	486
6.A.2	Numero non dirigenti o equiparati	X	1740
6.B	Indicare se nell'anno 2016 è stata effettuata la rotazione del personale come misura di prevenzione del rischio.	X	Nonostante le problematiche evidenziate nel prospetto "considerazioni generali" si è cercato di attuare la rotazione nei settori dove è stato possibile es. 1) segreteria commissioni concorso, avvisi,gare;2) commissioni per concessione benefici vari (invalidità civile, benefici legge 210 trasfusi etc..)3) commissioni che effettuano ispezioni, verifiche e controlli. La rotazione di alcuni incarichi dirigenziali amministrativi (Gestione risorse umane, provveditorato, Responsabile anticorruzione) era stata effettuata nel corso del 2014 e i nuovi incarichi scadranno nel 2019.
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 2016		
6.B.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2016		
6.C	Indicare se l'ente, nel corso del 2016, è stato interessato da un processo di riorganizzazione (anche se avviato in anni precedenti e concluso o in corso nel 2016)	X	L'azienda nel corso del 2016 è stata interessata solo dal cambio dei Direttori Aziendali. Nessun rilevante processo di riorganizzazione se non ordinarie sostituzioni di incarichi di strutture complesse sanitarie per cessazioni dei titolari. Si evidenzia la trasformazione della S.C. Neuroradiologia in Struttura semplice dipartimentale e la scissione della precedente S.C. Sicurezza alimentare nelle due strutture complesse Igiene alimenti di origine animale (IAOA) e Igiene alimenti e nutrizione (IAN)
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)	X	E' stato predisposto un modulo per acquisire le dichiarazioni di assenza situazioni di inconferibilità esclusivamente per i 3 Direttori aziendali in quanto la delibera ANAC 149/2014 ha limitato ai tre Direttori l'ambito di applicazione della normativa di cui al D.Lgs. 39/2013. I nuovi Direttori sono stati nominati a ottobre e le verifiche delle autodichiarazioni rese sono in corso
7.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2016		

7.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2016		
7.B	Formulare un giudizio sulle iniziative intraprese per la verifica delle situazioni di inconferibilità per incarichi dirigenziali:		La misura è sicuramente valida in quanto risponde ad esigenze di trasparenza e prevenzione della corruzione anche se attuata mediante autocertificazioni . La consapevolezza che l'Azienda effettua verifiche a campione è un sicuro deterrente a false dichiarazioni.Tuttavia Il percorso di verifica è sicuramente complicato per la difficoltà di reperire le informazioni e devono essere perfezionate e codificate le procedure da seguire per verificare la veridicità delle dichiarazioni rese .
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	Acquisizione di autocertificazioni su appositi moduli predisposti. Non si sono riscontrate situazioni di incompatibilità
8.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2016		
8.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2016		
8.B	Formulare un giudizio sulla misura adottata per la verifica delle situazioni di incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali:		La misura è sicuramente valida in quanto risponde ad esigenze di trasparenza e prevenzione della corruzione anche se attuata mediante autocertificazioni . La consapevolezza che l'Azienda effettua verifiche a campione è un sicuro deterrente a false dichiarazioni.Tuttavia Il percorso di verifica è sicuramente complicato per la difficoltà di reperire le informazioni e devono essere perfezionate e codificate le procedure da seguire per verificare la veridicità delle dichiarazioni rese .
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	Delibera n. 66 del 29.01.2014 "Approvazione regolamento per la disciplina degli incarichi extraistituzionali svolti da personale dipendente" pubblicata sul sito Amministrazione trasparente, disposizioni generali, atti generali .E' prevista la valutazione della richiesta e l'autorizzazione su tre livelli di responsabilità: 1) diretto responsabile del dipendente 2) Direttore Gestione risorse umane 3) Direttore amministrativo o sanitario ciascuno per propria competenza.E' stato inoltre adottato con deliber. n.767 del 25 agosto 2016 uno specifico regolamento per il conferimento (a dipendenti e convenzionati, medici, assistenti sociali e amministrativi) degli incarichi retribuiti in seno alle commissioni di invalidità civile che prevede precisi requisiti , limiti e procedure di evidenza pubblica.
9.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2016		

9.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2016		
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:	X	Non sono pervenute segnalazioni di irregolarità o violazioni
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 la raccolta di segnalazione di illeciti da parte di dipendenti pubblici dell'amministrazione:		
10.A.1	Sì	X	E' stata prevista e pubblicata sul sito aziendale "Anticorruzione" una specifica procedura con allegata modulistica finalizzata a garantire la tutela del dipendente che segnala illeciti anche in forma anonima . I diritti garantiti sono la tutela dell'anonimato e il divieto di discriminazione.
10.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2016		
10.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2016		
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	X	
10.C.2	Email	X	
10.C.3	Sistema informativo dedicato		
10.C.4	Sistema informativo dedicato con garanzia di anonimato		
10.D	Se è stata attivata la procedura, indicare se sono pervenute segnalazioni dal personale dipendente dell'amministrazione		
10.D. 1	Sì, (indicare il numero delle segnalazioni)	X	Due segnalazioni da parte di dipendenti che hanno firmato gli esposti: uno è stato verificato e risolto , l'altro deve ancora essere istruito.Una segnalazione anonima , verificata e risolta
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:	X	nessuna discriminazione in quanto sono stati tutelati i denunciati i cui nominativi sono rimasti segreti
10.E.1	Sì (indicare il numero di casi)		
10.E.2	No		
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	X	

10.G	Formulare un giudizio sul sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti indicando le misure da adottare per rafforzare la garanzia di anonimato e la tutela da azioni discriminatorie:		La scarsità delle segnalazioni pervenute denota una mancanza di fiducia sugli esiti dell'eventuale denuncia e sulla tutela del denunciante da eventuali discriminazioni e ritorsioni. Il sistema di tutela del dipendente che segnala illeciti potrebbe essere migliorato prevedendo dei sistemi informativi dedicati che rendano anonimi fin dall'origine il nominativo del segnalante
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	Si	X	Delibera n. 65 del 29.01.2014 pubblicata sul sito Amministrazione trasparente, disposizioni generali, atti generali, codice di comportamento e codici disciplinari. L'attuale codice verrà rivisto e rielaborato sulla base delle Linee guida ANAC uscite in consultazione on-line ma ancora da formalizzare ufficialmente.
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	Si	X	I contratti individuali di lavoro di tutto il personale (dipendente, convenzionato, libero professionista e altre forme di rapporto di lavoro autonomo) sono stati integrati con specifici riferimenti al codice di comportamento aziendale e apposta clausola con cui il neoassunto si impegna a prenderne visione e a rispettarlo in tutte le sue previsioni.
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	Si (indicare il numero delle segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)	X	n. 6 segnalazioni pervenute e 5 violazioni accertate
11.C.2	No		
11.D	Se sono pervenute segnalazioni, indicare se esse hanno dato luogo a procedimenti disciplinari:		
11.D.1	Si (indicare il numero di procedimenti disciplinari specificando il numero di quelli che hanno dato luogo a sanzioni)	X	in tutti i 6 casi è stato attivato procedimento disciplinare; in 5 casi è stata irrogata sanzione
11.D.2	No		
11.E	Formulare un giudizio sulle modalità di elaborazione e adozione del codice di comportamento:		L'attuale codice di comportamento è stato adottato con le seguenti modalità: 1) emanazione di avviso pubblico per procedura di partecipazione da parte degli stakeholders che tuttavia non hanno formulato proposte od osservazioni 2) consultazioni interne (Direttori di struttura, OO.SS., posizioni organizzative e coordinatori, responsabile UPD e responsabile Risorse umane) 3) formale approvazione e acquisizione parere OIV 4) pubblicazione sul sito intranet e Internet 4) massima diffusione tra il personale mediante anche momenti di formazione specifica 5) inserimento specifica clausola di obbligo di presa visione e di rispetto delle clausole in esso contenute.

12	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI		
12.A	Indicare se nel corso del 2016 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	N. 1 procedimento a seguito della segnalazione della AA.GG. alla Direzione aziendale trasmessa ai sensi dell'art. 129 del D.Lgs. 271/89 relativamente a richiesta di rinvio a giudizio nei confronti di dipendenti per reati di cui agli art. 81 e 314 c.p. .E' stato istruito procedimento disciplinare che sarà concluso nel 2017
12.A.2	No		
12.B	Indicare se nel corso del 2016 sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti:		
12.B.1	Sì (indicare il numero di procedimenti)	X	il procedimento di cui sopra
12.B.2	No		
12.C	Se nel corso del 2016 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)	X	Il procedimento disciplinare di cui sopra attualmente in corso
12.D	Se nel corso del 2016 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	Il procedimento di cui sopra
12.D.2	Sì, Concussione - art. 317 c.p.		
12.D.3	Sì, Corruzione per l'esercizio della funzione - art. 318 c.p.		
12.D.4	Sì, Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio –art. 319 c.p.		
12.D.5	Sì, Corruzione in atti giudiziari –art. 319ter c.p.		
12.D.6	Sì, induzione indebita a dare o promettere utilità – art. 319quater c.p.		
12.D.7	Sì, Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio –art. 320 c.p.		
12.D.8	Sì, Istigazione alla corruzione –art. 322 c.p.		
12.D.9	Sì, altro (specificare quali)		
12.D.10	No		
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):		area prestazioni/servizi sanitari
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	Si (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	Si (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	Si (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	Si, suggerimenti riguardo alle misure anticorruzione		
13.D.2	Si, 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:		Non ci sono state segnalazioni, suggerimenti o proposte da parte della società, dei cittadini, delle istituzioni e degli stakeholders sulle misure di cui sopra (o sulle altre misure di prevenzione contenute nel Piano aziendale); Si rileva quindi scarso interesse da parte della società e degli stakeholders alle politiche di trasparenza e prevenzione della corruzione messe in atto da ASL 5 spezzino. Non sono stati assegnati incarichi di arbitrato, sono stati adottati protocolli di legalità e patti di integrità che contengono le regole di condotta da applicare nei rapporti con soggetti pubblici, sono state acquisite autocertificazioni su assenza situazioni incompatibilità ex art. 35 bis D.Lgs. 165/2001. L'insieme di tutte le misure anticorruzione introdotte nel piano aziendale e una maggiore formazione e conoscenza in materia oltre alla consapevolezza dei controlli effettuati e delle pesanti sanzioni hanno creato un clima favorevole all'etica e alla legalità e hanno costituito un sicuro deterrente a fatti corruttivi che si rileva anche dalla diminuzione negli ultimi anni dei procedimenti disciplinari attivati in Azienda per violazioni del codice di comportamento e delle denunce penali all'autorità giudiziaria.