

Denominazione Amministrazione/ Società/Ente	Nome RPCT	Cognome RPCT	Data di nascita RPCT	Qualifica RPCT	Data inizio incarico di RPCT	Le funzioni di Responsabile della trasparenza sono svolte da soggetto diverso dal RPC (Si/No)	Organo d'indirizzo (solo se RPCT manca, anche temporaneamente, per qualunque motivo)	Nome Presidente Organo d'indirizzo (rispondere solo se RPCT è vacante)	Cognome Presidente Organo d'indirizzo (solo se RPCT è vacante)	Data di nascita Presidente Organo d'indirizzo (solo se RPCT è vacante)	Motivazione dell'assenza, anche temporanea, del RPCT	Data inizio assenza della figura di RPCT (solo se RPCT è vacante)
Azienda Usl Umbria 1	Tullio	Tavernelli	09/04/1958	Dirigente Ingegnere	17/09/2013	SI						

ID	Domanda	Risposta <i>(Max 2000 caratteri)</i>
1	CONSIDERAZIONI GENERALI SULL'EFFICACIA DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC) E SUL RUOLO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)	
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	<p>Il filo conduttore dell'attività di Prevenzione della corruzione svolta, è stata la massima condivisione dei principi di etica e legalità, cercando di coinvolgere il maggior numero di collaboratori possibile. Per mantenere a buoni livelli l'attenzione verso i principi della Prevenzione della Corruzione Sono state sottoposte ai Referenti e ai Dirigenti le schede Agenas predisposte per la Sanità. Tali schede sono state restituite debitamente compilate.</p>
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	<p>L'applicazione dei principi della rotazione, data anche la forte presenza fra la dirigenza amministrativa di personale precario, è sicuramente un aspetto critico al quale si è cercato di sopperire con la segregazione delle funzioni e ruotando per quanto possibile il personale del comparto. Si sta procedendo alla sistematizzazione dei numerosi controlli che l'Azienda a vario titolo già svolge sia al suo interno che sui fornitori in particolar modo di prestazioni sanitarie e socio assistenziali. Il mancato funzionamento a pieno regime della Centrale di committenza, rallenta il processo di svolgimento delle gare, obbligando l'Azienda ad affidamenti ponte e proroghe.</p> <p>E' stato indetto , nel frattempo un avviso per n. 8 Dirigenti Amministrativi, che andranno a coprire il pensionamento di n. 3 Dirigenti dell'Area Centrale. Anche tra i Responsabili di Distretto si segnala il pensionamento avvenuto o prossimo di 4 su 6. I direttori sanitari di Presidio svolgono attualmente il compito di Commissario Straordinario e Sanitario e sono attualmente sostituiti nelle funzioni . Il rinnovo di incarichi al Comparto è fermo in attesa della definizione di nuovi criteri a seguito dell'entrata in vigore del CCNL</p>

1.C	<p>Ruolo del RPCT - Valutazione sintetica del ruolo di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPC individuando i fattori che ne hanno supportato l'azione</p>	<p>Il RPC ha svolto un ruolo di coordinatore e stimolatore. Gli operatori ed in particolare i Referenti/Dirigenti nella maggior parte dei casi si sono dimostrati disponibili ed attivi a rivisitare i propri processi, ad individuare criticità e proporre possibili soluzioni, pur nelle difficoltà obiettive. Una forte spinta all'operata è stata purtroppo stimolata dalla cd. Concorsopoli umbra.</p>
1.D	<p>Aspetti critici del ruolo del RPCT - Illustrare i fattori che hanno ostacolato l'azione di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPC</p>	<p>A volte si è riscontrata una certa diffidenza e/o la supposizione di ritenere le attività svolte o dirette esenti dal rischio corruzione e comunque la prevenzione della corruzione una inutile sovrastruttura che appesantisce ulteriormente il lavoro svolto, senza recare alcun contributo pratico. La suddivisione della competenza tra il RPC e il Responsabile Trasparenza, operanti su sedi territoriali diverse, nonostante gli ottimi rapporti interpersonali, rappresenta comunque una difficoltà a coordinare le azioni di intervento. D'altra parte l'esiguità delle risorse messe a disposizione dei due ruoli, che svolgono principalmente altre funzioni, come purtroppo ribadito anche nei Piani Nazionali, impedisce di agire compiutamente in un'azienda che svolge la propria attività sui 180 sedi.</p>

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		
2.A.1	Sì (indicare le principali criticità riscontrate e le relative iniziative adottate)	X	É stato effettuato il monitoraggio delle misure indicate nel piano, che sono state realizzate in buona parte come risulta dalle relazione semestrale e dalle schede di controllo raccolte, distribuite previo incontro ai referenti Aziendali e ai Dirigenti individuati a descrizione dell'attuazione delle misure e delle attività di prevenzione poste in essere dagli stessi. La direzione è giusta ma carenza di personale specialmente nei ruoli dirigenziali rende il percorso impervio con una certa resistenza del personale, che vive le misure di prevenzione della corruzione come un ulteriore aggravio del carico di lavoro
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)		
2.B.1	Acquisizione e progressione del personale	X	sono al momento in corso n. 2 procedimenti penali con il coinvolgimento di personale aziendale, i capi di accusa proposti non rientrano in senso stretto negli articoli del CP relativi alla corruzione, avviato il primo nel 2017, che attualmente ha comportato il rinvio a giudizio di un dirigente coinvolto, il secondo avviato nel 2019 ha visto coinvolti dipendenti di questa Azienda è in corso di definizione
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	Affari legali e contenzioso	X	I procedimenti penali con il coinvolgimento di personale aziendale per Rapporti con Strutture Private, evidenziato nelle precedenti relazioni, si è concluso con un "non luogo a procedere"
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		

2.C.1	Sì (indicare le motivazioni della loro inefficacia)	X	In tutti i Piani aziendali che si sono susseguiti sono state previste le tipologie di controllo che formalmente risultano essere state rispettate. I reati contestati, se dimostrati, risultano: per il punto 2.B.1, presubilmente dalla Composizione della Commissione che, per alcune figure, è comunque prevista per legge. Per i casi relativi al 2019, la stessa Regione in collaborazione con l'Università e i RPC delle Aziende sanitarie regionali ha definito le linee guida per la composizione delle commissioni e lo svolgimento dei concorsi/avvisi. Comunque entrambi i casi sono contro la Pubblica Amministrazione ma non propriamente riconducibili a corruzione, concussione o etc...
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	Il rispetto del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione è previsto negli obiettivi di budget dei Dirigenti. Sono stati effettuati controlli sia sui procedimenti interni che su quelli esterni. 1) Il NIA (nucleo ispettivo aziendale) svolge controlli anche ai fini della Prevenzione della Corruzione. 2) Il Dipartimento di Prevenzione ha previsto degli audit sulle attività a maggior rischio di corruzione. 3) E' stato predisposto un piano di controllo sui soggetti esterni erogatori. 4) Il Gruppo di lavoro per garantire il Controllo Interno e Internal Auditing ha iniziato la verifica del rispetto delle procedure previste dal PAC (Percorso Attuativo della Certificabilità)
2.D.2	No (indicare la motivazione)		
2.E	Indicare se sono stati mappati tutti i processi		
2.E.1	Sì	X	Sì, o almeno si è tentato di farlo con la collaborazione dei Referenti e Dirigenti
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		

2.G.1	Sì (indicare con quali amministrazioni)		
2.G.2	No	X	
3	MISURE SPECIFICHE	X	
3.A	Indicare se sono state attuate misure specifiche oltre a quelle generali		
3.A.1	Sì	X	Vedasi allegato 1 al Piano Triennale 2020/2022
3.A.2	No, anche se era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2019		
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)	x	Il modulo per la segnalazione di condotta illecita predisposto per il personale è comunque a disposizione dei cittadini presso gli Uffici di Relazione con il Pubblico e pubblicato sul sito istituzionale nella sezione amministrazione trasparente. Inoltre è stata attivata una e-mail dedicata alle segnalazioni e da aprile 2019, in attuazione anche alla L. 179/2017, è stato istituito, quale canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza ed il completo anonimato dell'identità del segnalante, il seguente indirizzo: https://globaleaks.uslumbria1.it . Nel 2019, come negli anni precedenti non sono pervenute segnalazioni

3.B.2	Iniziative di automatizzazione dei processi per ridurre i rischi di corruzione (specificare quali processi sono stati automatizzati)	X	Tutte le procedure sotto soglia, ove presente il meta prodotto, vengono espletate tramite procedure telematica (MEPA). E' già stata attivata la procedura attraverso il sistema dinamico della piattaforma CONSIP. Nelle gare è sempre prevista la rotazione dei Responsabili Unici di Procedimento(RUP). Nelle gare che prevedono l'acquisto di Farmaci e Servizi, le figure del RUP e del Direttore dell'Esecuzione del Contratto (DEC) sono solitamente distinte, per quelle più complesse è previsto l'affiancamento del DEC da parte degli assistenti, nominati dal Direttore generale. L'Azienda ha attivato la procedura telematica di redazione e pubblicazione delle Determine Dirigenziali, prevedendo il passaggio automatico all'Ufficio Mandati dei provvedimenti di liquidazione, al fine della loro più efficiente tracciabilità e definizione cronologica. Le Delibere del Direttore generale e le Determine dirigenziali sono assunte con firma digitale, tutto il processo è mappato, il protocollo è elettronico e quindi non facilmente manomissibile e comunque rimane tracciato tutto il percorso. Le offerte di gara e le domande di concorso sono protocollate. A pieno regime il sistema per la fatturazione elettronica .
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)	X	vengono effettuati semestralmente controlli sulla pagina dedicata alla trasparenza e anticorruzione delle società controllate e partecipate, verificando il rispetto degli adempimenti previsti. Quest'anno non sono stati oggetto di alcuna contestazione.
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):	X	Sono state applicate tutte le misure descritte nei Piani aziendali, anche ulteriori rispetto a quelle previste dal 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	X	
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	La sezione Personale - Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti è stata implementata con il link di accesso al sito PERLAPA in modo tale da avere un aggiornamento continuo e in tempo reale dei dati

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		
4.B.1	Sì (indicare il numero delle visite)		
4.B.2	No (indicare se non è presente il contatore delle visite)		
4.C	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "semplice"	X	
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)	X	n. 2 - i dati erano già pubblicati
4.C.2	No		
4.D	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato"		
4.D.1	Sì (riportare il numero complessivo di richieste pervenute e, se disponibili, i settori interessati dalle richieste di accesso generalizzato)	X	n. 7 - Settori interessati: Dipartimento di Prevenzione ISP, Servizio GOAT Alcologia , Distretti Sanitari, IPAS Affari Legali e del Contenzioso, UO Trattamento Giuridico Personale Dipendente, UO Patrimonio, Direzione Medica Presidio Ospedaliero Alto Tevere
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	Settori interessati: Dipartimento di Prevenzione ISP, Servizio GOAT Alcologia , Distretti Sanitari, IPAS Affari Legali e del Contenzioso, UO Trattamento Giuridico personale Dipendente, UO Patrimonio, Direzione Medica Presidio Ospedaliero Alto Tevere
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	Verifica trimestrale in particolare delle informazioni, che, se non pubblicate, rendono inefficaci gli atti di riferimento ed impediscono i pagamenti (in collaborazione con la UO Contabilità Economico Finanziaria).
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:	X	L'Azienda è molto attenta all'adempimento degli obblighi relativi alla trasparenza. I fattori che potenzialmente ne rallentano l'attuazione sono le difficoltà interpretative delle diverse normative e il fatto che l'attività di pubblicazione si aggiunge alle quotidiane, sempre più gravose, attività istituzionali.
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 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)	X	Scuola di Pubblica Amministrazione Consorzio (ex LR n. 24/2008), con cui l'Azienda (non consorziata) ha un contratto per la partecipazione di 12 allievi a corso. Su richiesta dei RPC della sanità regionale la Regione dell'Umbria ha assunto l'iniziativa di richiedere lo svolgimento di corsi per i Dirigenti ed il personale delle aree a maggior rischio. I corsi sono stati tenuti da Magistrati del TAR, Corte dei Conti, etc o Personale con ampia esperienza della P.A sui temi specifici.
5.C.4	Soggetto privato (specificare quali)		
5.C.5	Formazione in house	X	Nell'anno 2019 è stato riproposto il corso "Diritti e Doveri del Pubblico Dipendente" organizzato dal RPC ed incentrato sui principi dell'anticorruzione, già proposto con 6 edizioni nel 2018. Le 4 edizioni del 2019 hanno visto la partecipazione di 220 discenti. Negli anni precedenti: Moduli con progetto formativo differenziato; particolare riferimento agli obblighi ed alle responsabilità. Formazione basata sulla condivisione di principi, obiettivi strategici e organizzativi. Destinatari: - Dirigenti e Posizioni Organizzative (156 partecipanti) - Personale del Comparto (231partecipanti)
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:	X	Il giudizio è complessivamente positivo;tutte le edizionihanno registrato una buona partecipazione degli operatori, occorre cercare di raggiungere maggiormente i medici
6	ROTAZIONE DEL PERSONALE		
6.A	Indicare il numero di unità di personale dipendente di cui è composta l'amministrazione:	X	3930
6.A.1	Numero dirigenti o equiparati	X	858 (160 Dirigenti di Struttura)
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.		
6.B.1	Sì (riportare i dati quantitativi di cui si dispone relativi alla rotazione dei dirigenti, dei funzionari e del restante personale)	x	E' stata attuata la rotazione dei RUP, che di solito non coincidono con i DEC. Per le forniture più complesse e più onerose è previsto l'affiancamento del DEC con assistenti nominati dal D.G..Nell'ambito del 2019 non sono state rilevate situazioni di incompatibilità tali da imporre un immediato ricorso alla fattispecie di che trattasi, se non per alcuni componenti delle commissioni invalidi prontamente rimossi .
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)		
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:	X	La sentenza del Consiglio di Stato e la successiva Delibera ANAC n. 149 del 22 dicembre 2014:"Interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario" ha limitato la sua applicazione ai tre Direttori, il Generale è nominato dalla Regione e quindi restano di competenza aziendale solo quelle dei Direttori Amministrativo e Sanitario.

7.A.1	Sì (indicare il numero di verifiche e il numero di eventuali violazioni accertate)	X	E' stata verificata, l'insussistenza di inconferibilità per gli incarichi ricoperti rispetto all'art. 3, 5 e 8 del D.Lgs.vo 39/2013
7.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2019		
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:	X	La sentenza del Consiglio di Stato e la successiva Delibera ANAC hanno di fatto reso non applicabile il D.Lgs. 39/13 alla Sanità. A livello aziendale con Delibera del Direttore Generale n. 500 del 05/05/2015: "Definizione delle procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione" i criteri di causa di inconferibilità ed incompatibilità definiti dal D.Lgs.vo 39/2013, pur non applicabili per i Dirigenti della sanità, sono stati utilizzati per definire le procedure per la selezione dei Dirigenti delle aree a maggior rischio, quelli previsti per i Membri delle Commissioni art. 1 comma 46 legge 90/2012 e per gli Operatori addetti alle attività a maggior rischio. Nel corso dell'anno il Responsabile della Prevenzione della corruzione ha rilasciato alcuni pareri in ordine a tali fattispecie.
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:	X	La sentenza del Consiglio di Stato e la successiva Delibera ANAC n. 149 del 22 dicembre 2014:"Interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario" ha limitato la sua applicazione ai tre Direttori, il Generale è nominato dall Regione e quindi restano di competenza aziendale solo quelle dei Direttori Amministrativo e Sanitario. Nel corso dell'anno il Responsabile della Prevenzione della corruzione ha rilasciato alcuni pareri in ordine a tali fattispecie.
8.A.1	Sì (indicare quali e il numero di violazioni accertate)	X	Sì, nessuna violazione accertata (vedi nota sopra)
8.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2019		
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	Con Delibera del Direttore Generale n. 1148 del 02/11/2015 "Approvazione regolamento in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi a pubblici dipendenti" è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi, che ha sostituito quella in essere di pari oggetto: Delibera n. 672 del 2/09/2013 successivamente modificata con Delibera n. 434 del 16/05/2014. Nel biennio 2019/2020 è prevista la revisione del regolamento prevedendo la sua estensione agli operatori part tme e per i professionisti che hanno optato per la non esclusività
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	X	E' stata data piena attuazione alla L. 179/2017, per garantire il pieno anonimato del segnalate
10.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2019		
10.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2019		
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	Modulo segnalazione condotta illecita
10.C.2	Email	X	prevenzionedellacorruzione@uslumbria1.it
10.C.3	Sistema informativo dedicato		
10.C.4	Sistema informativo dedicato con garanzia di anonimato	X	https://globaleaks.uslumbria1.it
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	X	
10.E	Se sono pervenute segnalazioni, indicare se esse hanno dato luogo a casi di discriminazione dei dipendenti che hanno segnalato gli illeciti:		
10.E.1	Sì (indicare il numero di casi)		
10.E.2	No		
10.F	Indicare se 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:	X	L'anonimato è garantito dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e allo stato attuale assieme al Responsabile della P.O. che collabora nella procedure della Prevenzione della Corruzione in possesso della password della email dedicata e dell'accesso al sistema informatico dedicato. Il dipendente può fornire lo spunto per iniziare un'indagine approfondita da parte dell'autorità giudiziaria/contabile, ma non fornire le prove decisive e quindi si può garantire l'anonimato senza ledere i diritti alla difesa del possibile coinvolto.
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	L'azienda ha aggiornato il codice di comportamento con DDG 541 del 10/04/2019 per effetto della Linea guida espresse dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) del 29 marzo 2017, recepita con determina 358//2017 "Linee guida per l'adozione dei Codici di Comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale"

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:	X	Il Codice di Comportamento aziendale è un documento molto snello, che prevede che sono parte integrante dello stesso tutti i Regolamenti aziendali che disciplinano il rapporto fra il Dipendente e l'Azienda e l'utilizzo delle strutture ed apparecchiature, quindi ogni violazione accertata si può ricondurre al codice.
11.C.1	Sì (indicare il numero delle segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)	X	Dirigenti:5 segnalazioni Comparto: 11 segnalazioni
11.C.2	No		
11.D	Se sono pervenute segnalazioni, indicare se esse hanno dato luogo a procedimenti disciplinari:	X	Dirigenti:7 Comparto: 15
11.D.1	Sì (indicare il numero di procedimenti disciplinari specificando il numero di quelli che hanno dato luogo a sanzioni)	X	Tutti i procedimenti si sono conclusi con irrogazione di sanzione, ad eccezione di n. 2 per la Dirigenza (attivati per gravi fatti di rilevanza penale, per fatti non di natura corruttiva) che risultano essere stati sospesi in attesa dell'esito del procedimento penale in corso e n. 3 per il personale del comparto per le medesime motivazioni . fra le sanzioni si segnalano 2 sospensioni dal servizio ancora in corso
11.D.2	No		
11.E	Formulare un giudizio sulle modalità di elaborazione e adozione del codice di comportamento:	X	Buona la collaborazione da parte di tutto il personale aziendale. Al termine della fase partecipativa, sono pervenuti n. 2 suggerimenti di integrazione riferiti rispettivamente alle comunicazioni in ordine alla partecipazioni ad organizzazioni/associazioni riservate ed alla incompatibilità per motivi di opportunità. L'Azienda ha inteso recepire le proposte di integrazione presentate
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	x	
12.B	Indicare se nel corso del 2019 sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti:	X	7 di cui 3 per la Dirigenza e n. 4 per il comparto

12.B.1	Sì (indicare il numero di procedimenti)		
12.B.2	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)	X	N. 1 Dirigenza n. 1 comparto
12.C.3	Sì, licenziamento (indicare il numero)		
12.C.4	Sì, altro (specificare quali)	X	N 1 Dirigenza censura a seguito di prescrizione reato
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		
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)	X	Dirigenti:2 Comparto: 9
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	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	X	sono pervenute n. 2 osservazioni al codice di comportamento le quali sono state accolte dal RPC in quanto la loro violazione potrebbe causare fenomeni corruttivi.
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:	X	Il RPC ha ritenuto di accogliere i suggerimenti proposti , ritenendoli adeguatamente motivati e soprattutto pertinenti a rafforzare i concetti di rispetto dei principi di uguaglianza di fronte alla legge e di imparzialità delle pubbliche per quanto riguarda il Codice di Comportamento.
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		
14.A.2	Sì (indicare il numero dei soggetti coinvolti e le qualifiche rivestite)	X	Nel corso del biennio 2018/2019 non si è proceduta ad alcun conferimento di incarico, salvo alcune eccezioni dovute alla necessità ed urgenza di sostituzione pensionamenti, in quanto è intervenuto il nuovo CCNL del personale del comparto che ha sostanzialmente modificato il quadro normativo di riferimento. Tra le posizioni attribuite si rileva quella denominata "Controllo Attività extraistituzionali ed occasionali personale dipendente/ Rapporti di Lavoro Atipici". E' stato inoltre adottato il nuovo regolamento per l'assegnazione degli incarichi. La rotazione ha interessato i componenti di commissioni per la concessione di benefici economici e i soggetti deputati agli organismi di vigilanza e controllo
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	Il cd Patto di integrità costituisce allegato integrante e sostanziale ad ogni contratto e/ convenzione e/o Accordo di Programma sottoscritto dall'Azienda., che prevede la cessazione del rapporto in caso di violazione da parte della Ditta
15.B.2	No		