

| Domanda | Risposta |
|---|---|
| Codice fiscale Amministrazione/Società/Ente | 1874230343 |
| Denominazione Amministrazione/Società/Ente | AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA PARMA |
| Nome RPCT | Giovanni |
| Cognome RPCT | Bladelli |
| Qualifica RPCT | dirigente amministrativo a tempo indeterminato |
| Ulteriori incarichi eventualmente svolti dal RPCT | coordinamento integrazione funzioni aree amministrative e tecniche AUSL/AOU |
| Data inizio incarico di RPCT | 01/01/2016 |
| Le funzioni di Responsabile della trasparenza sono svolte da soggetto diverso dal RPC (Si/No) | No |
| Nominativo del soggetto che nel PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO è indicato come sostituto del RPCT (in caso di temporanea ed improvvisa assenza del RPCT) | |
| Motivazione dell'assenza del RPCT | |
| Data inizio assenza della figura di RPCT | |

| ID | Domanda | Risposta (Max 2000 caratteri) |
|-----|---|---|
| 1 | <p>CONSIDERAZIONI GENERALI SULL'ATTUAZIONE DELLA SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA DEL PIAO O DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT) E SUL RUOLO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)</p> | |
| 1.A | <p>Stato di attuazione del PTPCT/Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO - Valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, indicando i fattori che hanno favorito il buon funzionamento del sistema</p> | <p>Il Piano 2022/2024, confermato in versione integrata interaziendale con efficacia per entrambe le Aziende Sanitarie di Parma, prosegue evoluzione ed aggiornamento del sistema. Le varie attività relative, in particolare gli incontri informativi e formativi, compresa la giornata trasparenza, le relazioni delle unità organizzative, gli audit del RPCT, la diffusione capillare dei contenuti del Codice di Comportamento, la partecipazione alle pubblicazioni in Amministrazioni Trasparente e alle trattazioni degli accessi civici generalizzati, il buon livello di coordinamento col sistema performance, dimostrano un miglioramento di approccio, e un tasso di sensibilizzazione oggettivamente in aumento, secondo quanto pianificato. In questa logica è possibile riconoscere un aumento dell'effettivo coinvolgimento di dirigenti e servizi, seppure naturalmente da ampliare e migliorare. Gli obiettivi prevedono l'assunzione di impegni volti ad attuare la normativa sulla prevenzione, cercando di volgerli in modo prioritario all'attività di diffusione degli istituti e dei contenuti della politica di prevenzione. Il PTPCT e le sue misure hanno confermato coordinate importanti per le attività dei Servizi: le misure di sistema, generali e specifiche, previste sono state trattate nei vari livelli organizzativi, sulla previsione di specifiche misure di prevenzione poste a carico delle varie unità organizzative si è registrata adesione ed operatività, tenuto conto delle diverse aree tematiche considerate. In materia di trasparenza e relativi obblighi di pubblicazione il sistema ha offerto ulteriore miglioramento, e la verifica annuale di OIV è risultata positiva. Garantito l'istituto dell'accesso civico generalizzato secondo il regolamento interaziendale. Quindi, dopo anni di sensibilizzazione e diffusione degli elementi del sistema, si può riconoscere una buona osservanza di indicazioni ed operatività del Piano.</p> |
| 1.B | <p>Aspetti critici dell'attuazione del PTPCT/Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO - Qualora la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o il PTPCT sia stato attuato parzialmente, indicare le principali motivazioni dello scostamento tra le misure attuate e le misure previste dalla suddetta sezione del PIAO o dal PTPCT</p> | <p>L'attuazione del complesso delle misure previste non ha registrato particolari criticità specifiche, considerate le risorse a disposizione delle varie équipe, con ampia collaborazione delle unità organizzative. Gli strumenti aggiornati col piano 2022, rappresentati nelle varie tabelle allegate al Piano, soprattutto quella sull'analisi e valutazione rischi con nuova metodologia, ha consentito un miglioramento complessivo dell'approccio da parte delle unità organizzative. Certamente vi è la necessità di sviluppare ulteriormente l'attività di audit e controllo. Così come un rafforzamento delle risorse a disposizione della funzione trasparenza/prevenzione corruzione</p> |
| 1.C | <p>Ruolo del RPCT - Valutazione sintetica del ruolo di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o del PTPCT, individuando i fattori che ne hanno supportato l'azione</p> | <p>La fiducia dell'organo di vertice, la conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento delle attività dell'amministrazione, soprattutto in una Azienda di servizi, sono fattori determinanti. Dato l'ampliamento e l'affinamento dei sistemi di attuazione della prevenzione della corruzione è da valutare un impiego di maggiori risorse sulla funzione. La diffusione dei contenuti dei documenti di pianificazione e programmazione e l'attività di informazione/formazione, curati direttamente dal RPCT, costituiscono punti di forza.</p> |

| | | |
|-----|--|--|
| 1.D | Aspetti critici del ruolo del RPCT - Illustrare i fattori che hanno ostacolato l'azione di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o del PTPCT | Talvolta non è percepita dall'organizzazione aziendale in modo corretto e con opportuno rilievo l'attività di indirizzo, impulso e coordinamento del RPCT, considerato a volte come colui che purtroppo richiede adempimenti ulteriori rispetto alla attività istituzionali già in carico. Detto aspetto registra un ulteriore e graduale miglioramento nel volgere delle annualità. |
|-----|--|--|

SCHEDA PER LA PREDISPOSIZIONE ENTRO **IL 15 GENNAIO 2023** DELLA RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

La presente scheda è compilata dal RPCT delle pubbliche amministrazioni/enti tenuti all'adozione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO 2022 o del PTPCT 2022, 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 2019 (Delibera Anac n. 1064 del 13 novembre 2019) e al documento ANAC *Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza del 2.2.2022*.

| ID | Domanda | Risposta (selezionare dal menu a tendina un'opzione di risposta oppure inserire il valore richiesto) | Ulteriori Informazioni (Max 2000 caratteri) |
|-------|---|---|---|
| 2 | GESTIONE DEL RISCHIO | | |
| 2.A | Indicare se è stato effettuato il monitoraggio di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o nel PTPCT (<u>domanda facoltativa</u>) | Sì (indicare le principali criticità riscontrate e le relative iniziative adottate) | Il Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza è unico interaziendale AUSL e AOU Parma dall'anno 2017. Le attività di monitoraggio hanno visto la necessaria collaborazione delle unità organizzative che avevano in carico rispettivamente misure specifiche o adempimenti connessi alle misure/istituti generali, con il coordinamento del RPCT. Svolti Audit dal RPCT per alcune unità organizzative. |
| 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 e le condotte di natura corruttiva come definiti nel PNA 2019 (§ 2), nella delibera n. 215 del 26 marzo 2019 (§ 3.3.) e come mappati nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o nei PTPCT delle amministrazioni/enti): | | |
| 2.B.1 | Acquisizione e gestione del personale | No | |
| 2.B.2 | Contratti pubblici | No | |
| 2.B.3 | Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario | No | |
| 2.B.4 | Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario | No | |

| | | | |
|-------|---|---|--|
| 2.B.5 | Affari legali e contenzioso | No | |
| 2.B.6 | Incarichi e Nomine | No | |
| 2.B.7 | Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio | No | |
| 2.B.8 | Aree di rischio ulteriori (elencare quali) | No | |
| 2.B.9 | Non si sono verificati eventi corruttivi | Si | |
| 2.C | Se si sono verificati eventi corruttivi, indicare se nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o nel PTPCT 2022 erano state previste misure per il loro contrasto | | |
| 2.E | Indicare se sono stati mappati i processi secondo quanto indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019 (§ 3.2.) e nel documento ANAC Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza del 2.2.2022 | Si, parzialmente | Sono stati considerati ed elencati tutti i processi e le attività, oggetto di ricognizioni sempre aggiornate. Il termine "parzialmente" è riferito esclusivamente al metodo PNA per la mappatura, non completamente utilizzato relativamente ad approfondimento e scomposizioni descrittive e rappresentative. |
| 2.F | Se sono stati mappati i processi indicare se afferiscono alle seguenti aree: | | |
| 2.F.1 | Contratti pubblici | Si | |
| 2.F.2 | Incarichi e nomine | Si | |
| 2.F.3 | Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario | Si | |
| 2.F.4 | Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario | Si | |
| 2.F.5 | Acquisizione e gestione del personale | Si | |
| 2.G | Indicare se la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o il PTPCT è stato elaborato in collaborazione con altre amministrazioni/enti (domanda facoltativa) | Si (indicare con quali amministrazioni) | Il PTPC è elaborato e approvato in modo integrato interaziendale con l'Azienda USL di Parma; dunque un unico Piano per le due Aziende Sanitarie di Parma, in ragione dei processi di integrazione (in fase ora di ulteriore sviluppo) e della funzione unica di RPCT. |
| 3 | MISURE SPECIFICHE | | |
| 3.A | Indicare se sono state attuate misure specifiche oltre a quelle generali | Si, | |

| | | | |
|------|---|---|---|
| 3.B. | Indicare quali sono le tre principali misure specifiche attuate <i>(domanda facoltativa)</i> | | Applicazione misura trasparenza ulteriore per ogni tipologia di "selezione interna" (prove orali aperte ad accesso esterno), per le quali non sussiste l'obbligo come normativa concorsuale pubblica. Nell'ambito del coordinamento col sistema performance, nelle schede di budget delle unità organizzative sono state inserite le attività di diffusione del codice di Comportamento all'interno di ogni unità organizzativa, e l'obiettivo per ogni dirigente/responsabile di valutare i casi di conflitti di interesse comunicati dagli operatori afferenti alle rispettive unità (ai sensi del Codice di Comportamento), con possibilità di utilizzare allo scopo la piattaforma informatica di gestione risorse umane. Una serie articolata di misure specifiche è prevista per l'area ricerca e innovazione e per l'informazione scientifica del farmaco. |
| 4 | TRASPARENZA | | |
| 4.A | Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente o Società trasparente" | Sì (indicare le principali sotto-sezioni alimentate da flussi informatizzati di dati) | Flusso dei dati relativi all'ambito dei contratti pubblici. Liste d'attesa di specialistica ambulatoriale, mediante collegamento con apposito sistema regionale. Settore provvedimenti e gestione documentale. |
| 4.B | Indicare se il sito istituzionale, relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente o Società trasparente", ha l'indicatore delle visite | Sì (indicare il numero delle visite) | Sistema indicatore visite avviato nel 2021. Rilevazione annuale, nel 2021 registrate complessivamente n. 193.532 visualizzazioni di pagina. L'articolazione delle pagine interessate compare nello spazio "statistiche d'accesso" |
| 4.C | Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "semplice" | No | |
| 4.D | Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato" | Sì (riportare il numero complessivo di richieste pervenute e, se disponibili, i settori interessati dalle richieste di accesso generalizzato) | n. 3 istanze di accesso civico generalizzato. Temi e settori oggetto di accesso: informazioni per dati incidenza particolare patologia (trattamento Direzione Sanitaria), informazioni su protocolli e linee guida su trattamenti sanitari vari (trattamento Direzione Sanitaria), informazioni su prestazione chirurgica ospedaliera (Direzione Sanitaria). |
| 4.E | Indicare se è stato istituito il registro degli accessi | Sì (se disponibili, indicare i settori delle richieste) | vedi risposta precedente 4D |
| 4.F | E' rispettata l'indicazione che prevede di riportare nel registro l'esito delle istanze <i>(domanda facoltativa)</i> | Sì | |
| 4.G | Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati | Sì (indicare la periodicità dei monitoraggi e specificare se essi hanno riguardato la totalità oppure un campione di obblighi) | I monitoraggi generali dell'intera sezione web effettuati con periodicità almeno semestrale; monitoraggio e interventi in occasione della verifica annuale OIV; monitoraggi e verifiche in via continuativa su varie pubblicazioni, anche in ragione dei momenti, delle novità e di eventuali incertezze su obblighi e contenuti. |

| | | | |
|-------|---|----|--|
| 4.H | Formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento | | La sezione web Amministrazione Trasparente è articolata secondo quanto prevede il decreto legislativo n. 33/2013, e per i contenuti avviate e realizzate le pubblicazioni secondo le previsioni innovative del decreto legislativo n. 97/2016e di altre normative successive. Per gli adempimenti le unità organizzative devono attenersi a specifica tabella degli obblighi di pubblicazione inserita nel Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, oltre che alle varie indicazioni sui contenuti delle pubblicazioni, anch'esse inserite nel Piano alla sezione Trasparenza. Fattori che possono determinare rallentamenti o difficoltà sono individuabili nelle quantità di attività istituzionali già gravanti su ciascuna unità organizzativa coinvolta e nella stretta operatività di raccolta informazioni per alcune tipologie di pubblicazioni |
| 5 | FORMAZIONE DEL PERSONALE | | |
| 5.A | Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione | Si | Iniziativa generale svolta in presenza aperta a tutte le direzioni e collaboratori di tutte le articolazioni organizzative tenute dal RPCT, per l'illustrazione del Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza e tutte le misure e gli adempimenti previsti. Piano e Codice sono stati poi oggetto di diffusione specifica presso tutte le unità organizzative, ad opera dei rispettivi dirigenti responsabili (attività oggetto di obiettivo di budget). Giornata della Trasparenza 2022 svolta a novembre in presenza, in collaborazione tra le Aziende Sanitarie e l'Università di Parma. Tra i temi affrontati le attività del sistema trasparenza e in particolare informazioni e problematiche collegate alle pubblicazioni in area risorse umane. |
| 5.B | Se non è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare le ragioni della mancata erogazione | | |
| 5.E | Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare se ha riguardato, in particolare: <i>(domanda facoltativa)</i> | | |
| 5.E.1 | Etica ed integrità | Si | |
| 5.E.2 | I contenuti dei codici di comportamento | Si | |
| 5.E.3 | I contenuti del PTPCT/Sezione anticorruzione e trasparenza PIAO | Si | |
| 5.E.4 | Processo di gestione del rischio | Si | |
| 5.C | Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare quali soggetti tra i seguenti hanno svolto le docenze: | | |
| 5.C.1 | SNA | | |
| 5.C.2 | Università | Si | |
| 5.C.3 | Altro soggetto pubblico (specificare quali) | | |

| | | | |
|-------|--|--|---|
| 5.C.4 | Soggetto privato (specificare quali) | | |
| 5.C.5 | Formazione in house | Si | |
| 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 di eventuali questionari somministrati ai partecipanti | | Le iniziative sono state impostate come presentazione del Piano, completo delle descrizioni di sistema, e con numerosi allegati che intendono comporre il tema con i vari aspetti principali; anche illustrazione del Codice di Comportamento e approfondimento della tematica del conflitto di interessi. Tutte le iniziative sono state tenute direttamente dal RPCT. Proseguita l'attività di diffusione del Codice di Comportamento presso le unità organizzative. Valenza formativa ha poi avuto la Giornata Trasparenza 2022, tenutasi il 21 novembre in collaborazione tra le Aziende Sanitarie e l'Università di Parma. |
| 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. 877 al 31 dicembre 2022 |
| 6.A.2 | Numero non dirigenti o equiparati | | n. 3863 al 31 dicembre 2022 |
| 6.B | Indicare se nell'anno 2022 è stata effettuata la rotazione dei dirigenti come misura di prevenzione del rischio | Si (riportare i dati quantitativi di cui si dispone relativi alla rotazione dei dirigenti) | Per tutte le unità organizzative sono stati indicati nel Piano i criteri per l'adozione di iniziative di rotazione di dirigenti e operatori di propria afferenza (rotazione funzionale, rotazione funzionale e territoriale, "segregazione" delle funzioni, periodicità della rotazione. Dell'attività relativa alla rotazione le unità organizzative relazionano annualmente. Da considerare che le strutture di area tecnico amministrative sono interaziendali. Dirigenti interessati da misure di rotazione: n. 7 sulle funzioni in commissioni di gara d'appalto. Operatori di area comparto interessati da misure di rotazione: n.7 sulle funzioni in commissioni gare d'appalto. |
| 6.C | Indicare se l'ente, nel corso del 2022, è stato interessato da un processo di riorganizzazione (anche se avviato in anni precedenti e concluso o in corso nel 2022 (<u>domanda facoltativa</u>)) | Si | Proseguiti interventi di riorganizzazione conseguenti al generale processo di integrazione interaziendale delle aree tecnico amministrative delle due Aziende Sanitarie di Parma. Da fine 2020 progettato ulteriore sviluppo del processo di integrazione (con obiettivo finale l'unificazione delle 2 Aziende), con coinvolgimento di tutte le Aree e ambiti di attività, sanitarie e tecnico amministrative. |
| 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 | Si (indicare il numero di verifiche e il numero di eventuali violazioni accertate) | Relative agli incarichi di Direzione Amministrativa e Sanitaria aziendale. Nessuna violazione |
| 7.B | Indicare, con riferimento all'anno 2022, se è stata accertata l'inconferibilità degli incarichi dirigenziali per sussistenza di condanna penale, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013 | No | Relative agli incarichi di Direzione Amministrativa e Sanitaria aziendale, nessuna inconferibilità sussistente |

| | | | |
|------|---|---|---|
| 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 | Sì (indicare quali e il numero di violazioni accertate) | Relative agli incarichi di Direzione Amministrativa e Sanitaria aziendale. Verifiche generali su eventuali altri incarichi rivestiti secondo le previsioni del decreto legislativo n. 39/2013; accertamenti presso il casellario giudiziale, agenzia entrate e camera di commercio. Verifiche effettuate operativamente mediante strutture e percorsi del Dipartimento Risorse Umane. Nessuna violazione |
| 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 | Sì | Prevista dal Regolamento aziendale in materia |
| 9.C | Indicare se sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati | No | |
| 10 | TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWING) | | |
| 10.A | Indicare se è stata attivata una procedura per la presentazione e la gestione di segnalazione di condotte illecite da parte di dipendenti pubblici, come intesi all'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione | Sì | Procedura informatizzata dal febbraio 2019, tramite specifica piattaforma con efficacia interaziendale AUSL e AOU Parma, e disposizioni per la trattazione delle segnalazioni nel Piano, secondo indicazioni legge 179/2017 e linee guida ANAC. Accessibilità diretta alla piattaforma informatica dalla sezione web "Amministrazione Trasparente". |
| 10.B | Se non è stata attivata la procedura, indicare le ragioni della mancata attivazione | | |
| 10.C | Se non è stato attivato il sistema informativo dedicato, indicare attraverso quali altri mezzi il dipendente pubblico può inoltrare la segnalazione | | |
| 10.D | Se è stata attivata la procedura, indicare se sono pervenute segnalazioni di whistleblower | Sì, (indicare il numero delle segnalazioni) | n. 2 segnalazioni, 1 tramite piattaforma informatica e 1 in modalità cartacea |
| 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 (<i>domanda facoltativa</i>) | | Il sistema previsto ha come obiettivo naturalmente la tutela del segnalante. Resta però impregiudicata la possibilità per l'amministrazione di tutelarsi a sua volta nei casi di false e continue segnalazioni non in buona fede, effettuate solo per recare disturbo o attaccare altri dipendenti. In tal caso l'unica possibilità concessa all'amministrazione è la denuncia penale per calunnia o diffamazione, i cui effetti possono avere tempi molto lunghi e non più utili per la tutela delle amministrazioni stesse. |
| 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) | Sì | Dopo i Codici del 2013, è stato approvato un nuovo Codice di Comportamento nel maggio 2018, efficace per tutto il personale/soggetti operanti presso le Aziende Sanitarie di Parma (AUSL e AOU). Nel corso del 2023 il Codice sarà soggetto a modifiche ed aggiornamenti, anche in base alle disposizioni del decreto legge n. 36/2022 e al DPR di prossima emanazione che modifica il Codice nazionale di cui al DPR n. 62/2013. |
| 11.B | Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se gli obblighi di condotta ivi previsti sono stati estesi a tutti i soggetti di cui all'art. 2, co. 3, d.P.R. 62/2013 (collaboratori e consulenti, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore delle amministrazioni) (<i>domanda facoltativa</i>) | Sì | |
| 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 | Sì (indicare il numero delle segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate) | Nell'anno 2022 pervenute n. 23 segnalazioni, n. 13 violazioni accertate |
| 12 | PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI | | |
| 12.B | Indicare se nel corso del 2022 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti | No | |
| 12.D | Se nel corso del 2022 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, indicare quanti sono riconducibili a fatti penalmente rilevanti (il numero di procedimenti per ciascuna tipologia; lo stesso procedimento può essere riconducibile a più reati): | | |
| 12.D.1 | Peculato - art. 314 c.p. | | 0 |
| 12.D.2 | Concussione - art. 317 c.p. | | 0 |
| 12.D.3 | Corruzione per l'esercizio della funzione - art. 318 c.p. | | 0 |
| 12.D.4 | Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio -art. 319 c.p. | | 0 |
| 12.D.5 | Corruzione in atti giudiziari -art. 319ter c.p. | | 0 |
| 12.D.6 | Induzione indebita a dare o promettere utilità - art. 319 quater c.p. | | 0 |

| | | | |
|---------|---|---|--|
| 12.D.7 | Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio -art. 320 c.p. | | 0 |
| 12.D.8 | Istigazione alla corruzione -art. 322 c.p. | | 0 |
| 12.D.9 | Traffico di influenze illecite -art. 346-bis c.p. | | 0 |
| 12.D.10 | Turbata libertà degli incanti -art. 353 c.p. | | 0 |
| 12.D.11 | Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente -art. 353 c.p. | | 0 |
| 12.D.12 | Altro (specificare quali) | | 0 |
| 12.E | Indicare a quali aree di rischio sono riconducibili i procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, penalmente rilevanti e non (Indicare il numero di procedimenti per ciascuna delle sottostanti aree): | | |
| 12.E.1 | Contratti pubblici | | 0 |
| 12.E.2 | Incarichi e nomine | | 0 |
| 12.E.3 | Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario | | 0 |
| 12.E.4 | Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario | | 0 |
| 12.E.5 | Acquisizione e gestione del personale | | 0 |
| 12.F | Indicare se nel corso del 2022 sono stati avviati a carico dei dipendenti procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali | Sì (indicare il numero di procedimenti) | Avviati n. 21 procedimenti disciplinari per violazione del Codice di Comportamento |
| 13 | ALTRE MISURE | | |
| 13.A | Indicare se si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p. | No | |
| 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 | No | |

| | | | |
|------|---|-----------------------------------|--|
| 14 | ROTAZIONE STRAORDINARIA | | |
| 14.A | Indicare se si è reso necessario adottare provvedimenti di rotazione straordinaria del personale di cui all'art. 16, co. 1, lett. 1-quater, d.lgs.165/2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva | No | |
| 15 | PANTOUFLAGE | | |
| 15.A | Indicare se sono stati individuati casi di pantouflage di dirigenti | No | |
| 15.B | Indicare se sono state attuate le misure per prevenire il pantouflage | Sì (indicare le misure adottate) | Misure di contrasto al pantouflage inserita nel Piano, sin dall'anno 2019 (e confermata nelle successive edizioni): modulo da sottoscrivere da parte dell'operatore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, in cui dichiara di essere a conoscenza delle disposizioni relative al divieto di pantouflage; ogni unità organizzativa che dovesse venire a conoscenza di tali situazioni nei fatti è tenuta ad informare il Dipartimento Risorse Umane e il RPCT per le valutazioni ed eventuali successive segnalazioni ad ANAC. |