

ID	Domanda	Risposta (Max 2000 caratteri)
1	CONSIDERAZIONI GENERALI SULL'EFFICACIA DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC) E SUL RUOLO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (RPC)	
1.A	Stato di attuazione del PTPC - Valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del PTPC indicando i fattori che hanno determinato l'efficacia delle misure attuate	Come per il precedente Piano il livello di attuazione del PTPC 2015-2017 può ritenersi più che soddisfacente. Buona è risultata la collaborazione di gran parte dei Referente/Servizi. Per l'anno 2016 si procederà a correlare gli obiettivi previsti nel PTPC con gli obiettivi assegnati ai Dirigenti/Responsabili. Si può considerare buono il livello di attuazione del Piano tenuto conto che non si sono riscontrate irregolarità.
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	Non sono state riscontrate particolari criticità nell'attuazione del PTPC. Anche nel corso dell'anno 2015 si è rilevato che in alcuni casi gli adempimenti previsti vengono percepiti come un mero 'adempimento burocratico' e non come un dovere.
1.C	Ruolo del RPC - Valutazione sintetica del ruolo di impulso e coordinamento del RPC rispetto all'attuazione del PTPC individuando i fattori che ne hanno supportato l'azione	E' stata svolta una costante azione sia per la diffusione del PTPC 2015-2017 che per l'attuazione delle misure in esso previste. L'RPC si è rapportato con i Referenti sia per gli adempimenti attuativi del Piano sia per il monitoraggio delle azioni previste acquisendo le rendicontazioni periodiche.
1.D	Aspetti critici del ruolo del RPC - Illustrare i fattori che hanno ostacolato l'azione di impulso e coordinamento del RPC rispetto all'attuazione del PTPC	Non sono stati rilevati specifici ostacoli all'azione del RPC. I fattori critici riguardano tre aspetti: a) il sistema di prevenzione è percepito, da parte di molti dipendenti, come un mero adempimento burocratico; b) lo svolgimento dell'incarico di RPC aggiuntivo a quello di Direzione di Struttura Complessa già in essere; c) la mancata assegnazione di personale di supporto (attesa anche la scarsità di figure amministrative presenti in Azienda).