



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza  
AORN Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta  
2021- 2023

Allegato 2 “Misure di trattamento del rischio corruttivo”

MISURA N. 1

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Denominazione<br>Misura    | <b>Regolamento aziendale per il reclutamento del personale dirigente e non dirigente per selezione pubblica</b>   |
| Finalità                   | <p>Il Regolamento dovrà essere predisposto per prevenire i seguenti rischi individuati nell'Allegato 1 "Catalogo dei rischi" – sezione "Acquisizione e Progressione del Personale":</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Alterazione fabbisogno di personale (profili)</li> <li>2) Ricorrere agli avvisi e alle procedure concorsuali bypassando la mobilità e lo scorrimento di graduatorie per favorire l'assunzione di personale determinato ex ante</li> <li>3) Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed allo scopo di reclutare candidati determinati ex ante.</li> <li>4) Scelta di un periodo (es. periodi festivi) per la pubblicazione del bando in cui può essere limitata la partecipazione del maggior numero di candidati possibili</li> <li>5) Accettazione domande pervenute oltre la scadenza</li> <li>6) Omissione o non adeguata verifica dei requisiti</li> <li>7) Composizione pilotata della commissione di concorso al fine di favorire il reclutamento di candidati definiti ex ante.</li> <li>8) Accordi e/o pressione sui componenti della commissione al fine di favorire il reclutamento di candidati definiti ex ante"</li> <li>9) Definizione di criteri per valutare i titoli e attribuire i punteggi in modo da favorire candidati definiti ex ante</li> <li>10) Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari.</li> <li>11) Opacità della pubblicazione dei risultati</li> </ol> |
| Referente                  | La misura sarà attuata su impulso della UOC "Gestione Risorse Umane" che assumerà il ruolo di referente della misura.   |
| Cronoprogramma             | Entro il 30/06/2021 la UOC GRU propone alla Direzione strategica una ipotesi di Regolamento.  |
| Indicatori di monitoraggio | Verifica adozione regolamento   |
| Target                     | Adozione regolamento  |

MISURA N. 2

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Denominazione<br>Misura | <b>Aggiornamento del Regolamento aziendale per il conferimento degli incarichi dirigenziali</b>  |
| Finalità                | Il Regolamento, nel tendere ad una migliore utilizzazione delle risorse dirigenziali in servizio favorendo la più ampia partecipazione agli Avvisi interni per il conferimento degli incarichi, dovrà essere predisposto per prevenire i |

|                            |   |
|----------------------------|---|
|                            | <p>seguenti rischi individuati nell'Allegato 1 "Catalogo dei rischi" – Sezione "Incarichi e Nomine":</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Utilizzo strumentale dell'art. 15 -septies del Dlgs 502/92 al fine di conferire un incarico dirigenziale per interessi privati e/o corruttivi</li> <li>2) Nomina in presenza di conflitti che minano l'indipendenza necessaria per il corretto svolgimento della funzione</li> <li>3) Nomina in contrasto con le disposizioni di legge in tema di inconferibilità e incompatibilità di incarichi</li> <li>4) Accordi e/o pressioni al fine di favorire la nomina di un dipendente</li> <li>5) Nomina in presenza di conflitti che minano l'indipendenza necessaria per il corretto svolgimento della funzione</li> <li>6) Utilizzo distorto dello strumento di revoca a fini ricattatori/pressioni per finalità corruttive/personali</li> <li>7) Mancata rilevazione/omissione di inadempienze al fine di evitare la revoca dell'incarico, per finalità corruttive/personali</li> </ol> <p>Il Regolamento, inoltre, dovrà tener conto, in aggiunta a quanto riportato nel catalogo dei rischi, delle seguenti indicazioni del PNA 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;</li> <li>- la successiva verifica entro un congruo arco temporale, da predefinire;</li> <li>- il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);</li> <li>- la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.</li> </ul> |
| Referente                  | La misura sarà attuata su impulso della UOC "Gestione Risorse Umane" che assumerà il ruolo di referente della misura.   |
| Cronoprogramma             | Entro il 30/06/2021 la UOC GRU propone alla Direzione strategica una ipotesi di Regolamento.  |
| Indicatori di monitoraggio | Verifica adozione regolamento   |
| Target                     | Adozione regolamento  |

### MISURA N. 3

|                      |   |
|----------------------|---|
| Denominazione Misura | <b>Integrazione del software informativo aziendale inserendo un alert sui contratti in scadenza almeno quattro mesi prima: Informatizzazione di processi e flussi informativi aziendali a supporto di altre UUOCC</b>   |
| Finalità             | La misura dovrà essere idonea a prevenire, come evidenziato nell'Allegato 1 "Catalogo dei rischi" – Sezione "Contratti pubblici", un utilizzo distorto della proroga al fine di favorire un fornitore causato dalla mancanza di un processo strutturato di acquisizione del fabbisogno e dalla mancanza di attivazione nei tempi della nuova procedura sui contratti in scadenza. |

|                            |  |
|----------------------------|--|
|                            |  |
| Referente                  | La misura sarà attuata su impulso della UOC "SIA" che assumerà il ruolo di referente della misura. |
| Cronoprogramma             | Entro il 30/06/2021 la UOC "SIA" implementa la funzionalità nel software gestionale.               |
| Indicatori di monitoraggio | Verifica implementazione software  |
| Target                     | implementazione software   |

#### MISURA N. 4

|                      |  |
|----------------------|--|
| Denominazione Misura | <b>Integrazione del regolamento per l'acquisizione di beni e servizi con la disciplina della fase di nomina del RUP, della Commissione di valutazione (con soggetti anche esterni alla UOC) e della fase concernente l'esecuzione dei contratti (nomina DEC, vigilanza, ...)</b>   |
| Finalità             | Il Regolamento dovrà essere predisposto per prevenire i seguenti rischi individuati nell'Allegato 1 "Catalogo dei rischi" – Sezione "Contratti pubblici":<br>1) Omessa rilevazione o segnalazione di incompatibilità e inconferibilità;<br>2) Mancanza di requisiti previsti dal codice appalti<br>3) Applicazione distorta dei criteri di valutazione<br>4) Errata definizione e ponderazione dei parametri e criteri valutativi in caso di |

|                            |  |
|----------------------------|--|
|                            | aggiudicazione mediante OEV<br>5) Mancata definizione dei criteri motivazionali per l'attribuzione dei punteggi in caso di OEV<br>6) Applicazione distorta e non congrua nella attribuzione dei punteggi per specifiche tecnico funzionali che individuano un unico operatore economico<br>7) Alterazioni nell'oggetto dell'appalto<br>8) Aggravio di costi per l'azienda<br>9) Eventuali variazioni contrattuali rispetto alle indicazioni fornite dalle centrali di committenza<br>10) Mancata verifica requisiti subappaltatore<br>11) Eccessivo ricorso alle varianti<br>12) Mancata verifica dell'effettivo avanzamento lavori rispetto al cronoprogramma<br>13) Pagamenti ingiustificati |
| Referente                  | La misura sarà attuata su impulso della UOC "Provveditorato-Economato" che assumerà il ruolo di referente della misura.  |
| Cronoprogramma             | Entro il 30/06/2021 la UOC "Provveditorato-Economato" propone alla Direzione strategica una ipotesi di Regolamento.  |
| Indicatori di monitoraggio | Verifica adozione regolamento  |
| Target                     | Adozione regolamento   |

#### MISURA N. 5

|                      |  |
|----------------------|--|
| Denominazione Misura | <b>Controlli a campione in loco per prevenire la falsa attestazione della presenza in servizio</b>   |
| Finalità             | La misura dovrà essere attuata per prevenire i seguenti rischi individuati nell'Allegato 1 "Catalogo dei rischi" – Sezione "Controlli e sanzioni":<br>1) Falsa attestazione della presenza in servizio.<br>2) Modifica dolosa della registrazione della presenza in servizio.<br><br>La concreta attuazione della misura sarà dimostrata da appositi documenti (es. verbali controllo) idonei a rappresentare i controlli sia sotto il profilo quantitativo (es. n. di dipendenti controllati) che qualitativo (es. criteri utilizzati). |
| Referente            | La misura sarà attuata su impulso dal nucleo per le Verifiche delle presenze di cui alla delibera n. 401 del 5/6/2019.   |
| Cronoprogramma       | La misura sarà attuata mediante controllo che hanno come riferimento il periodo compreso tra il 1/1/2021 e il 31/12/2021.  |

|                            |                                  |
|----------------------------|----------------------------------|
| Indicatori di monitoraggio | Numero di controlli effettuati   |
| Target                     | Minimo 20% personale controllato |

#### MISURA N. 6

|                      |  |
|----------------------|--|
| Denominazione Misura | <b>Verifica a campione (almeno 5%) sulle attività formative sponsorizzate per controllare la corretta applicazione del Regolamento n. 385/2018</b>   |
| Finalità             | <p>Nell'Allegato 1 "Catalogo dei rischi" – Sezione "Ricerca, Sperimentazioni e Sponsorizzazioni" è individuata, quale causa abilitante a generare un fattore di rischio, la presenza di un interesse dello sponsor privato volto alla diffusione "condizionata" dei propri prodotti in un sistema di pubblico servizio, di un conflitto di interesse e comparaggio e la non corretta applicazione del regolamento aziendale.</p> <p>Nella Sezione "Formazione del personale" del medesimo Catalogo, inoltre, sono individuati i seguenti eventi rischiosi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Per gli eventi formativi sponsorizzati in Azienda: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pilotamento della definizione o selezione degli eventi formativi sponsorizzati per il perseguimento di finalità e utilità private</li> <li>2) Inserire clausole che possono favorire lo sponsor e/o personale predeterminato</li> <li>3) Favorire personale predeterminato</li> </ol> </li> </ul> |

|                            |   |
|----------------------------|---|
|                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Per gli eventi formativi esterni sponsorizzati:</li> </ul> <p>4) Pilotamento della acquisizione o selezione degli eventi formativi esterni sponsorizzati per il perseguimento di finalità e utilità private</p> <p>5) Favorire personale predeterminato</p> <p>6) Omissione di comunicazione da parte del personale all'AO</p> <p>Pertanto, la misura sarà implementata mediante verifiche a campione (almeno 5%) sulle attività formative sponsorizzate per controllare la corretta applicazione del Regolamento n. 385/2018 ("Organizzazione di eventi formativi esterni sponsorizzati in azienda" e alla "partecipazione ad eventi formativi esterni sponsorizzati con spesa a carico di soggetti terzi").</p> <p>L'output della misura consisterà in un verbale di controllo e in una attestazione di regolarità da rendere a cura della UOC "APPROPRIATEZZA, EPIDEMIOLOGIA CLINICA E VALUTATIVA, FORMAZIONE, QUALITÀ E PERFORMANCE".</p> <p>La misura è strettamente collegata alla misura 7.</p> |
| Referente                  | La misura sarà attuata dalla UOC "APPROPRIATEZZA, EPIDEMIOLOGIA CLINICA E VALUTATIVA, FORMAZIONE, QUALITÀ E PERFORMANCE".   |
| Cronoprogramma             | La misura sarà attuata mediante controllo che hanno come riferimento il periodo compreso tra il 1/1/2021 e il 31/12/2021.   |
| Indicatori di monitoraggio | Percentuale di attività controllate sul totale frequentate  |
| Target                     | Min 5%  |

#### MISURA N. 7

|                      |  |
|----------------------|--|
| Denominazione Misura | <b>Integrazione del regolamento per l'acquisizione di beni e servizi con la previsione di sanzioni per gli sponsor che, in violazione Regolamento approvato con delibera n. 385/2018 ("Organizzazione di eventi formativi esterni sponsorizzati in azienda" e alla "partecipazione ad eventi formativi esterni sponsorizzati con spesa a carico di soggetti terzi"), finanziano direttamente i dipendenti</b>  |
| Finalità             | <p>Il regolamento approvato con delibera n. 385/2018 prevede che gli sponsor dichiarino la disponibilità a contribuire alla copertura delle spese per la partecipazione ad eventi di formazione e aggiornamento del personale dipendente dell'Azienda mediante domanda da presentare direttamente alla Direzione generale che provvede poi ad individuare i dipendenti idonei alla partecipazione degli eventi promossi.</p> <p>Il Regolamento esclude che gli sponsor possano sponsorizzare direttamente il singolo dipendente, anche mediante il solo rimborso delle spese di viaggio.</p> <p>In tale contesto, nell'Allegato 1 "Catalogo dei rischi" – Sezione "Formazione del personale" sono individuati i seguenti eventi rischiosi relativi agli eventi formativi esterni sponsorizzati:</p> <p>1) Pilotamento della acquisizione o selezione degli eventi formativi esterni sponsorizzati per il perseguimento di finalità e utilità private</p> <p>2) Favorire personale predeterminato</p> |

|                            |  |
|----------------------------|--|
|                            | <p>3) Omissione di comunicazione da parte del personale all'AO</p> <p>Pertanto, la misura sarà implementata mediante l'integrazione del Regolamento per l'acquisizione di beni e servizi con la previsione, per gli sponsor che, in violazione del reg. 385/2018, finanziano direttamente i singoli dipendenti, dell'impossibilità di partecipare a gare o stipulare contratti con l'AO per i tre anni successivi al fatto.</p> <p>La misura è strettamente collegata alla misura 6.</p> |
| Referente                  | La misura sarà attuata su impulso della UOC "Provveditorato-Economato" che assumerà il ruolo di referente della misura.  |
| Cronoprogramma             | Entro il 30/06/2021 la UOC "Provveditorato-Economato" propone alla Direzione strategica una ipotesi di Regolamento.  |
| Indicatori di monitoraggio | Verifica adozione regolamento  |
| Target                     | Adozione regolamento   |

#### MISURA N. 8

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Denominazione Misura       | <b>Formazione specialistica in materia di appalti pubblici</b>  |
| Finalità                   | <p>Nell'Allegato 1 "Catalogo dei rischi" – Sezione "Contratti pubblici", la mancanza/carenza di competenze specifiche, anche in riferimento alle specifiche categorie merceologiche, è individuata tra le cause abilitanti di eventi rischiosi sia nella fase di progettazione della gara che nella fase di selezione del contraente.</p> <p>Pertanto, la misura sarà implementata mediante la realizzazione di attività di formazione su normativa codice degli appalti.</p> <p>Sarà coinvolto tutto il personale delle UOC "Provveditorato ed Economato", "Tecnologia Ospedaliera", "Ingegneria Ospedaliera" e "Sistemi Informatici Aziendali".</p> |
| Referente                  | La misura sarà attuata dalla UOC "APPROPRIATEZZA, EPIDEMIOLOGIA CLINICA E VALUTATIVA, FORMAZIONE, QUALITÀ E PERFORMANCE".   |
| Cronoprogramma             | I corsi saranno inseriti nel PAF (Piano aziendale di formazione) e realizzati entro il 31/12/2021.  |
| Indicatori di monitoraggio | Numero di dipendenti formati/Numero di dipendenti assegnati alle UU.OO.CC. interessate  |
| Target                     | 90%   |

MISURA N. 9

|                            |  |
|----------------------------|--|
| Denominazione<br>Misura    | <b>Contrasto ad un uso distorto del Piano aziendale di formazione</b>  |
| Finalità                   | <p>Nell'Allegato 1 "Catalogo dei rischi" – Sezione "Formazione del personale" sono individuati i seguenti eventi rischiosi relativi allo Sviluppo e attuazione del Piano formativo aziendale:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Alterazione del fabbisogno formativo al fine di curvare il piano di formazione al perseguimento di finalità e utilità private</li> <li>2) Pilotamento della definizione delle tematiche e dei corsi di formazione al fine di favorire determinati docenti/aziende di formazione</li> <li>3) Abuso nell'affidamento discrezionale dell'incarico allo scopo di favorire un docente e/o un'azienda rispetto ad altri.</li> <li>4) Alterazione dei controlli sulla realizzazione dei corsi</li> </ol> <p>Pertanto, la misura sarà implementata mediante la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" (in una apposita sezione da creare all'interno della pagina A.O.R.N. Caserta &gt;&gt; Amministrazione Trasparente &gt;&gt; Altri contenuti) del sito internet aziendale del PAF (Piano aziendale della formazione) e dei report periodici previsti dal punto 2.1.3 del Regolamento approvato con deliberazione n. 389/2018.</p> |
| Referente                  | La misura sarà attuata dalla UOC "APPROPRIATEZZA, EPIDEMIOLOGIA CLINICA E VALUTATIVA, FORMAZIONE, QUALITÀ E PERFORMANCE".  |
| Cronoprogramma             | La pubblicazione del PAF avverrà entro 30 gg dalla sua adozione.<br>La pubblicazione dei report avverrà entro 10 gg dallo loro redazione.  |
| Indicatori di monitoraggio | Verifica pubblicazioni   |
| Target                     | Avvenute pubblicazioni   |

MISURA N. 10

|                            |  |
|----------------------------|--|
| Denominazione<br>Misura    | <b>Controllo delle cause di inconferibilità di cui all'art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001 e all'art. 3 del D. Lgs. 39/2013</b>   |
| Finalità                   | <p>Il PNA 2020 raccomanda di prevedere nei PTPCT o nelle misure di prevenzione della corruzione integrative le verifiche della sussistenza di eventuali cause di inconferibilità di cui all'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e all'art. 3 del d.lgs. 39/2013.</p> <p>Pertanto, la presente misura sarà attuata mediante una verifica campionaria del casellario giudiziale dei dipendenti oggetto degli incarichi di cui all'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e all'art. 3 del d.lgs. 39/2013.</p> <p>Il Campione sarà costituito da almeno il 5% degli incarichi conferiti.</p> |
| Referente                  | La misura sarà attuata dalla Direzione Amministrativa che individuerà la procedura di campionamento e i soggetti coinvolti.  |
| Cronoprogramma             | <p>Il campionamento sarà effettuato entro il 30/06/2021 con riferimento agli incarichi in essere al 31/05/2021.</p> <p>Successivamente, entro il 31/07/2021, si provvederà a richiedere i casellari giudiziali dei dipendenti campionati.</p>  |
| Indicatori di monitoraggio | Numero dipendenti controllati/numero dipendenti destinatari incarichi di cui all'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e all'art. 3 del d.lgs. 39/2013   |
| Target                     | Min 5%   |

MISURA N. 11

|                            |  |
|----------------------------|--|
| Denominazione<br>Misura    | <b>Rotazione del personale</b>   |
| Finalità                   | <p>L'istituto della rotazione c.d. straordinaria è stato previsto nel PNA 2020 come misura di prevenzione della corruzione da disciplinarsi nel PTPCT o in sede di autonoma regolamentazione cui il PTPCT deve rinviare.</p> <p>L'istituto è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001 come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva». Tale misura, c.d. rotazione straordinaria, solo nominalmente può associarsi all'istituto generale della rotazione ordinaria. La rotazione c.d. "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta infatti una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Essa è stata introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla legge 190/2012 - art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b).</p> <p>La misura sarà attuata mediante la predisposizione di un apposito Piano di Rotazione, ordinaria e straordinaria, da attuarsi nel biennio successivo.</p> <p>Il Piano sarà predisposto secondo i principi di cui all'Allegato 2 al PNA 2020.</p> |
| Referente                  | La misura sarà attuata dalla UOC "Gestione Risorse Umane" sotto il coordinamento della Direzione Amministrativa.   |
| Cronoprogramma             | <p>Entro il 30/09/2021 la UOC GRU trasmetterà alla Direzione Amministrativa una ipotesi di Piano</p> <p>Entro il 31/12/2021 sarà adottato il Piano</p> <p>Entro il 31/12/2023 sarà attuato il Piano</p>  |
| Indicatori di monitoraggio | Verifica Predisposizione Piano   |
| Target                     | Predisposizione Piano  |

MISURA N. 12

|                            |  |
|----------------------------|--|
| Denominazione<br>Misura    | <b>Contrasto al fenomeno del pantouflage</b>   |
| Finalità                   | <p>Il PNA 2020 raccomanda di inserire nei PTPCT misure volte a prevenire il fenomeno cd. Pantouflage (art. 53 del d.lgs. 165/2001 il co. 16-ter, modificato dall'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012).</p> <p>Pertanto, la presente misura sarà attuata mediante l'acquisizione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma, si impegna al rispetto del divieto di pantouflage (divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri).</p> |
| Referente                  | La misura sarà attuata dalla UOC "Gestione Risorse Umane".   |
| Cronoprogramma             | La misura ha carattere strutturale e sarà attuata ogni volta che ci sarà una cessazione dal servizio di dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali  |
| Indicatori di monitoraggio | Numero dichiarazioni acquisiti/numero dipendenti cessati che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali  |
| Target                     | 100%   |

MISURA N. 13

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Denominazione<br>Misura    | <b>Formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo</b>  |
| Finalità                   | <p>Tra le principali misure di prevenzione della corruzione suggerite dal PNA 2020 rientra la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.</p> <p>L'incremento della formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza possono costituire obiettivi strategici che gli organi di indirizzo dell'amministrazione sono tenuti ad individuare quale contenuto necessario del PTPCT.</p> <p>La formazione sarà strutturata su due livelli:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;</li> <li>○ uno specifico, rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione. Dovrebbero, quindi, definirsi percorsi e iniziative formative differenziate, per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono.</li> </ul> |
| Referente                  | La misura sarà attuata dalla UOC "APPROPRIATEZZA, EPIDEMIOLOGIA CLINICA E VALUTATIVA, FORMAZIONE, QUALITÀ E PERFORMANCE".   |
| Cronoprogramma             | I corsi saranno inseriti nel PAF (Piano aziendale di formazione) e realizzati entro il 31/12/2021.  |
| Indicatori di monitoraggio | Numero dipendenti oggetto di formazione generale/numero dipendenti totali<br>Numero dipendenti oggetto di formazione specifica/numero dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo   |
| Target                     | Primo indicatore: 30%<br>Secondo indicatore: 90%  |

