

OBIETTIVI STRATEGICI 2020

Per il triennio 2020/2022 il Consiglio d'Amministrazione di AFOL Metropolitana nella seduta del 17 gennaio 2020 ha fissato i seguenti obiettivi strategici:

1. Interlocuzione RPCT e Struttura: è necessario sviluppare a tutti i livelli organizzativi una responsabilizzazione diffusa ed una cultura consapevole dell'importanza della gestione del rischio e delle responsabilità correlate. Si devono prevedere modalità dettagliate di raccordo e di interlocuzione tra RPCT e la struttura di riferimento, ivi inclusi i dirigenti e gli organi di valutazione e controllo, che dovranno essere inserite nell'ambito del PTPC di AFOL;
2. Aumento della capacità di individuare casi di corruzione o di illegalità all'interno dell'Amministrazione: è necessaria la promozione di azioni di verifica sull'utilizzo degli strumenti previsti per il contrasto della corruzione. L'obiettivo consiste, anche, nell'applicazione di forme di monitoraggio periodico delle misure di prevenzione previste dal P.T.P.C. e della loro effettiva efficacia;
3. Nella redazione del PTCPT devono essere introdotti obiettivi di performance consistenti nel rigoroso rispetto dei doveri del codice di comportamento e verifiche periodiche sull'uso dei poteri disciplinari;
4. Nella redazione del PTCPT è necessaria la verifica dei contenuti e previsione di revisione delle procedure nei processi a rischio anche a seguito dei nuovi reati 231/01 come anche previsti dal MOG 2020;
5. Nella redazione del PTPCT deve essere individuata una specifica procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interessi, potenziale o reale;
6. Nella redazione del PTPCT deve essere presente specifica individuazione delle figure coinvolte nella redazione del PTPCT e dei loro monitoraggi periodici, preferibilmente mediante sistemi informatici che consentano la tracciabilità del processo e la verifica dello stato di avanzamento;
7. È necessaria l'istituzione di un gruppo di lavoro "anticorruzione" con la partecipazione dei responsabili degli uffici in particolare alle fasi di predisposizione del PTPCT promuovendone così la piena condivisione;
8. È necessaria l'istituzione di una specifica procedura di controllo ed informazione a garanzia del rispetto della disposizione sul pantouflage che, in via prioritaria, spetta alle amministrazioni di appartenenza del dipendente cessato dal servizio. È necessario inoltre prevedere nel PTPCT, rilevato che spetta RPCT la competenza in merito al procedimento di contestazione all'interessato dell'inconferibilità e incompatibilità dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 39/2013, l'adozione delle sanzioni previste all'art. 18, co. 1, del d.lgs. 39/2013 9. Rotazione del personale: è necessario prevedere una mappatura del personale occupato in settori a rischio corruttivo e, valutando caso per caso, lo spostamento e sostituzione del dipendente o la ridefinizione del processo di lavoro (spacchettamento) prevedendo all'uopo formazione e affiancamenti.