

## OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA TRIENNIO 2021-23

Il Consiglio di Amministrazione di Afol Metropolitana, richiamate le indicazioni metodologiche in merito alla definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, contenute nella delibera ANAC n.1064 del 13 novembre 2019, preso atto della relazione del RPCT, sull'attività svolta nell'anno 2020, ha definito i seguenti obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2021/23:

1. Interlocuzione tra RPCT e struttura: sviluppare a tutti i livelli organizzativi una responsabilizzazione ed una consapevolezza dell'importanza della gestione del rischio e delle responsabilità correlate. 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 PTPCT di AFOL Metropolitana.
2. Individuazione dei casi di corruzione o di illegalità all'interno dell'Amministrazione: è necessaria la pianificazione di azioni di verifica sull'utilizzo degli strumenti previsti per il contrasto alla corruzione e sulla loro effettiva efficacia, attraverso un monitoraggio del RPCT da svolgersi, eventualmente, anche in collaborazione con altri organi di controllo. Dovranno inoltre essere chiaramente individuate le funzioni che all'interno delle aree sensibili sono Responsabili dei monitoraggi intermedi delle misure applicate.
3. Coordinamento degli strumenti di programmazione: prevedere, all'interno del Piano delle performance, tra gli obiettivi assegnati al personale il rigoroso rispetto delle misure stabilite dall'Organizzazione per il contrasto alla corruzione.
4. Aggiornamento dei processi: riprogettare i processi aziendali, alla luce dell'analisi del rischio sviluppata in base alle linee guida contenute nell'allegato 1 alla delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 e delle responsabilità e dei flussi definiti nella nuova organizzazione di Afol Metropolitana operativa dal 1 gennaio 2021.
5. Conflitto di interessi: definire una procedura specifica di rilevazione e gestione delle situazioni di conflitto di interessi.
6. Pantouflage: definizione di una procedura per la gestione del pantouflage, che preveda la contestazione all'interessato dell'inconferibilità ed incompatibilità e l'adozione delle sanzioni accessorie.
7. Rotazione del personale: procedere alla mappatura del personale impiegato nelle aree a rischio corruttivo e definire i criteri di rotazione ordinaria o le misure alternative in casi di impossibilità.
8. Whistleblowing: realizzare una policy aziendale.
9. Formazione del personale: prevedere un Piano formativo generale per tutto il personale sui temi dell'Anticorruzione e della trasparenza e sul d.lgs. 231/01 ed attività formative specifiche per il personale operante su processi a rischio o referente del responsabile della corruzione. Prevedere adeguate forme di monitoraggio dell'efficacia della formazione svolta.
10. Codice di comportamento: ridefinire il codice di comportamento di Afol Metropolitana sulla base delle linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche approvate con delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020.
11. Informatizzazione dei processi: procedere all'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente" che consenta una pubblicazione automatica dei dati e documenti previsti.
12. Comunicazione efficace: valutare la possibilità di pubblicare i dati all'interno della sezione Amministrazione Trasparente con la modalità "mobile first", per agevolare la visualizzazione dai dispositivi mobili.