

OBIETTIVI STRATEGICI, OPERATIVI E DI PERFORMANCE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

OBIETTIVI STRATEGICO- GESTIONALE

Gli obiettivi strategico-gestionali in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza propone sono:

1. **Garantire un modello organizzativo e gestionale per l'anticorruzione, la trasparenza ed etica.**
2. **Sviluppare e consolidare una cultura organizzativa per l'anticorruzione e l'etica.**
3. **Consolidare l'integrazione tra la gestione del rischio e i sistemi di controllo interni.**

OBIETTIVI OPERATIVI

Al fine di raggiungere suddetti obiettivi strategico-gestionali e garantire il rispetto dei principi di legalità, integrità e trasparenza della politica e dell'azione amministrativa, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza propone le seguenti linee di intervento (OBIETTIVI OPERATIVI):

RIF.	LINEA DI INTERVENTO	DESCRIZIONE
A	IMPLEMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ ATTUATIVE DEI PRINCIPI DI LEGALITÀ ED INTEGRITÀ E PROMOZIONE DI MAGGIORI LIVELLI DI TRASPARENZA	Rafforzamento degli interventi volti a dare attuazione ai principi di legalità, integrità, trasparenza, nel quadro delle più recenti normative intervenute, attraverso il potenziamento del sistema di prevenzione della corruzione di FER.

B	REALIZZAZIONE DELL'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI MONITORAGGIO DELLE MISURE ANTICORRUZIONE E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNO	La realizzazione dell'integrazione dei sistemi di monitoraggio adottati in FER è finalizzata a garantire una certa semplificazione e maggiore efficacia delle attività controllo.
C	MIGLIORAMENTO DEI LIVELLI DI PERFORMANCE	Prosecuzione delle attività volte allo sviluppo e miglioramento delle politiche sulla performance, tali da incoraggiare un clima organizzativo che favorisca l'attività di prevenzione della corruzione, attraverso il raggiungimento di obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, organizzativi ed individuali, assegnati ai responsabili di unità e ai dirigenti.
D	PROGETTAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE DI INIZIATIVE FORMATIVE ED INFORMATIVE E AVVALORAMENTO DI SISTEMI DI CONDIVISIONE DI INFORMAZIONI/DOCUMENTI FINALIZZATE A SVILUPPARE LA CULTURA DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ	Innalzamento del grado di diffusione presso tutto il personale della cultura della trasparenza ed integrità, attraverso: <ul style="list-style-type: none"> a) azioni di coinvolgimento generale del personale -es. condivisione di linee guida, Delibere ANAC, normativa, articoli di giornale etc.; b) implementazione di un sistema di condivisione di documenti per una maggiore diffusione dell'informazione e una pronta e facile reperibilità dei documenti; c) partecipazione a corsi, seminari e iniziative in tema di trasparenza e integrità, anche –laddove possibile- con modalità e-learning; d) eventuale introduzione di una giornata dedicata alla cultura della trasparenza, atta a contribuire al consolidamento di un ambiente idoneo allo scopo, anche nei rapporti con gli <i>stakeholder</i> esterni.
E	PROCEDIMENTALIZZAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE E MONITORAGGIO DELLE ATTIVITÀ	Costruzione di procedimenti, idonei a standardizzare e semplificare le attività, consentendo di facilitare il lineare svolgimento delle attività e controllare la correttezza amministrativa, nonché l'efficacia in termini di raggiungimento degli obiettivi.
F	IMPLEMENTAZIONE DELLE PROCEDURE ELETTRONICHE UTILIZZATE IN AMBITO GARE ED ACQUISTI E SVILUPPO DELL'INFORMATIZZAZIONE E DELL'AUTOMAZIONE DEL FLUSSO PER ALIMENTARE LA PUBBLICAZIONE DI DATI E INFORMAZIONI NELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	Implementazione delle attività già avviate in materia e, laddove possibile, sviluppo dell'automazione dei flussi di dati e delle informazioni, al fine di adempiere correttamente agli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale, garantendo la bontà dei dati pubblicati e facilitando il monitoraggio della pubblicazione degli stessi, da parte del responsabile U.O. e del RPCT.
		Il processo di automazione dei flussi documentali in forma digitale è un fattore fondamentale per garantire nel tempo l'integrità, la provenienza, la reperibilità dei documenti, oltre ad essere

G	IMPIEGO DI FORME DI AUTOMAZIONE PROCEDIMENTALE E DEMATERIALIZZAZIONE DOCUMENTALE.	qualificante strumento di efficienza e di accelerazione dei processi, ed elemento di abbattimento dei costi per L'Ente. Si veda, a proposito, il <i>D.Lgs. del 7 marzo 2005, n° 82 (Codice dell'Amministrazione Digitale -CAD)</i> .
H	VALUTAZIONE DI EVENTUALI INNOVAZIONI DA APPORTARE AL SISTEMA ANTICORRUZIONE ADOTTATO IN FER, ANCHE ATTRAVERSO LA PARTECIPAZIONE A GRUPPI DI LAVORI IN MATERIA ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Mantenimento e ulteriore valorizzazione della partecipazione di FER ai gruppi di lavoro creati in materia anticorruzione e trasparenza, al fine di consentire un costante dialogo e un confronto costruttivo con analoghe realtà aziendali, finalizzati a miglioramenti reciproci. La suddetta collaborazione favorisce la sostenibilità economica ed organizzativa del processo di gestione del rischio, anche mediante la condivisione di metodologie, esperienze, sistemi informativi.
I	VERIFICA DEL LIVELLO DI CONSAPEVOLEZZA DEI DIPENDENTI SULLA RILEVANZA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	Valorizzazione del coinvolgimento dei dipendenti FER e della loro consapevolezza sull'importanza dei sistemi adottati in FER preposti a garantire massimi livelli di trasparenza e una buona prevenzione della corruzione.
M	SENSIBILIZZAZIONE PER LA MIGLIOR CURA E CUSTODIA DEI BENI, DOCUMENTI E QUANT'ALTRO SIA DI PROPRIETÀ DI FER	Sensibilizzazione dei dipendenti FER alla massima cura e custodia di beni appartenenti a FER: a titolo esemplificativo, attrezzature da lavoro, mezzi aziendali e documenti annessi, cellulari, PC, stampanti, libri etc.
N	PROMOZIONE DI UNA EFFETTIVA CONDIVISIONE CON STAKEHOLDERS E SOGGETTI TERZI	Ricerca un <i>feedback</i> da parte dei soggetti portatori di interessi e di soggetti terzi sull'andamento delle azioni intraprese in materia di trasparenza, al fine di acquisire impressioni esterne e perfezionare le misure in essere o ricercarne di nuove maggiormente efficaci.
O	RAFFORZAMENTO DELLE MISURE DI CONTRASTO ALL'ANTIRICICLAGGIO DI PROVENTI DI ATTIVITÀ CRIMINOSE	Progettazione di misure idonee a fronteggiare l'antiriciclaggio delle risorse di origine criminale, tra cui formazione mirata ad incrementare il livello di consapevolezza del personale FER.

P	ELABORAZIONE E PROMOZIONE DI UNA POLITICA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	Elaborazione di un manifesto di intenti esemplificativo delle misure e delle procedure previste dal PTPCT, che formalizzi solennemente l’impegno della società verso l’esterno a garantire azioni e comportamenti basati esclusivamente su criteri di trasparenza, correttezza ed integrità morale attraverso una raccolta di principi. Eventuale redazione di un manuale illustrativo del modello di gestione.
Q	PROGETTAZIONE DI UN SISTEMA INTEGRATO DEI DOCUMENTI DI NATURA PROGRAMMATICA ADOTTATI DA FER	Realizzazione di un sistema integrato di programmazione strategico gestionale attraverso la riconduzione di tutta la documentazione in un unico paradigma integrato di programmazione strategico-gestionale.
R	IMPLEMENTAZIONE DI PROCEDURE VOLTE A INCREMENTARE L'INFORMAZIONE IN FER NEI RAPPORTI VERSO L'ESTERNO, IN ATTUAZIONE DEL CAD - CODICE DELL'AMMINISTRAZIONE DIGITALE EX D.LGS. 82/2005, OVE COMPATIBILE CON LA REALTÀ FER.	Attuazione della disciplina di cui al CAD - <i>Codice dell'Amministrazione Digitale</i> ex D.Lgs. 82/2005, ove compatibile con la realtà FER.



➔ OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Al fine di promuovere maggiori livelli di integrità e trasparenza, gli obiettivi sopra descritti si traducono in obiettivi organizzativi e individuali, a cui viene altresì associato un indicatore per la misurazione del grado di raggiungimento dell’obiettivo medesimo.

Gli obiettivi in materia di premialità sono:

- 1. Rafforzare l’integrità del sistema aziendale nel prevenire il fenomeno corruttivo.**

Indicatore per il raggiungimento dell'obiettivo (rilevante anche ai fini della valutazione della performance del personale FER): mancata verifica di eventi corruttivi o assenza di segnalazioni di analoga natura non archiviate

2. Creare un contesto culturale sfavorevole alla corruzione.

Indicatore per il raggiungimento dell'obiettivo (rilevante anche ai fini della valutazione della performance del personale FER): somministrazione di formazione specifica al personale delle U.O. afferenti alle aree a maggior rischio, in materia di anticorruzione e trasparenza.