

PROGETTO “Interventi a supporto delle Riforme della PA”

LINEA ATTIVITA' 3 - ULTERIORI INTERVENTI PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE NELLE AMMINISTRAZIONI REGIONALI E LOCALI DEL MEZZOGIORNO

Il Sistema di Performance Management e il suo coordinamento con il Sistema di Prevenzione della Corruzione. (La sperimentazione della Provincia di Ancona)

Dott. Pasquale Bitonto
Segretario Generale della Provincia di Ancona

ARTICOLAZIONE DELLA RELAZIONE:

1. Il Sistema di Performance Management della Provincia di Ancona

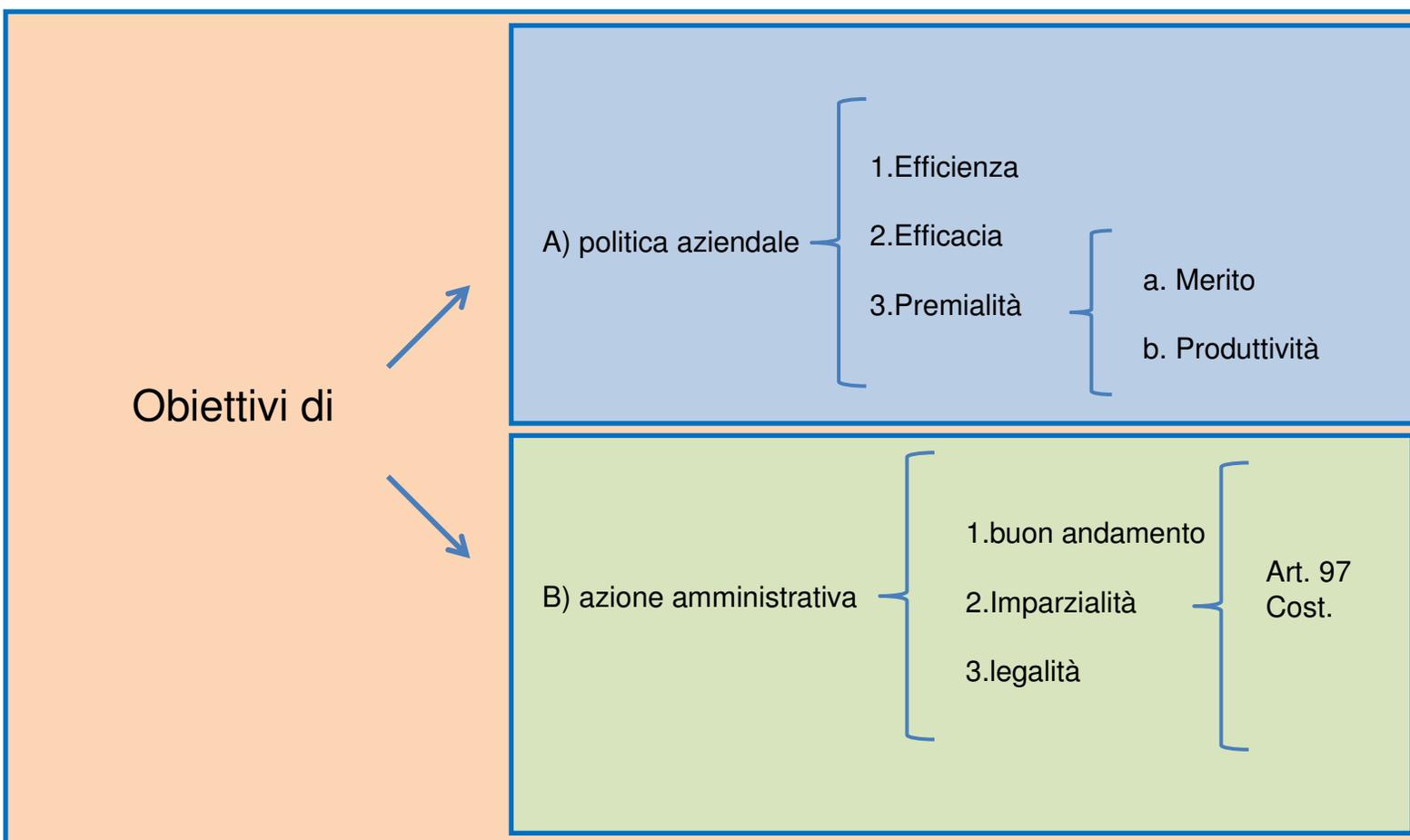
2. Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.)

3. Il Coordinamento tra Sistema di Performance Management (S.P.M.) e Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PNA- Deliberazione CIVIT/ANAC – n. 6/2013).

I provvedimenti legislativi dell'ultimo quinquennio (2009 – 2013)

1. **D.Lgs. 27/10/2009, n. 150**: “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”. **Sistema di Performance Management**;
2. **D.L. 10/10/2012, n. 174**, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 7 dicembre 2012, n. 213, convertito con modificazioni nella legge 7 dicembre 2012, n. 213: “Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012”. **Nuovo sistema integrato dei controlli interni**;
3. **Legge 06/11/2012, n. 190**: “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”. **Legge anticorruzione**;
4. **D.L. 09/02/2012, n. 5** convertito in legge, con modificazioni, dall' *art. 1, comma 1, L. 4 aprile 2012, n. 35*: “Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo”. **Art. 1, comma 1: Sostituto del responsabile del procedimento in caso di inerzia**;
5. **D.Lgs. 14/03/2013, n. 33**: “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”. **Decreto Trasparenza, pubblicità e diffusione informazioni**.

I provvedimenti legislativi dell'ultimo quinquennio (2009 – 2013)



L'innovazione degli interventi legislativi del quinquennio 2009 – 2013

D.Lgs n. 150/2009

- A) ottimizzazione del lavoro pubblico
- B) efficienza e trasparenza delle P.A.
- C) sistema di performance management

D.L. n. 174/2012

Sistema integrato dei controlli interni

Legge n. 190/2012

- A) prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nelle P.A.
- B) sistema nazionale e territoriale di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità

Evoluzione del Sistema integrato dei controlli interni

D.Lgs. 30/06/1999, n. 286
(Art. 147 T.U.E.L)

strumenti di controllo interno per gli Enti Locali

Riforma del Titolo V
(Legge Cost. n. 3/2001)

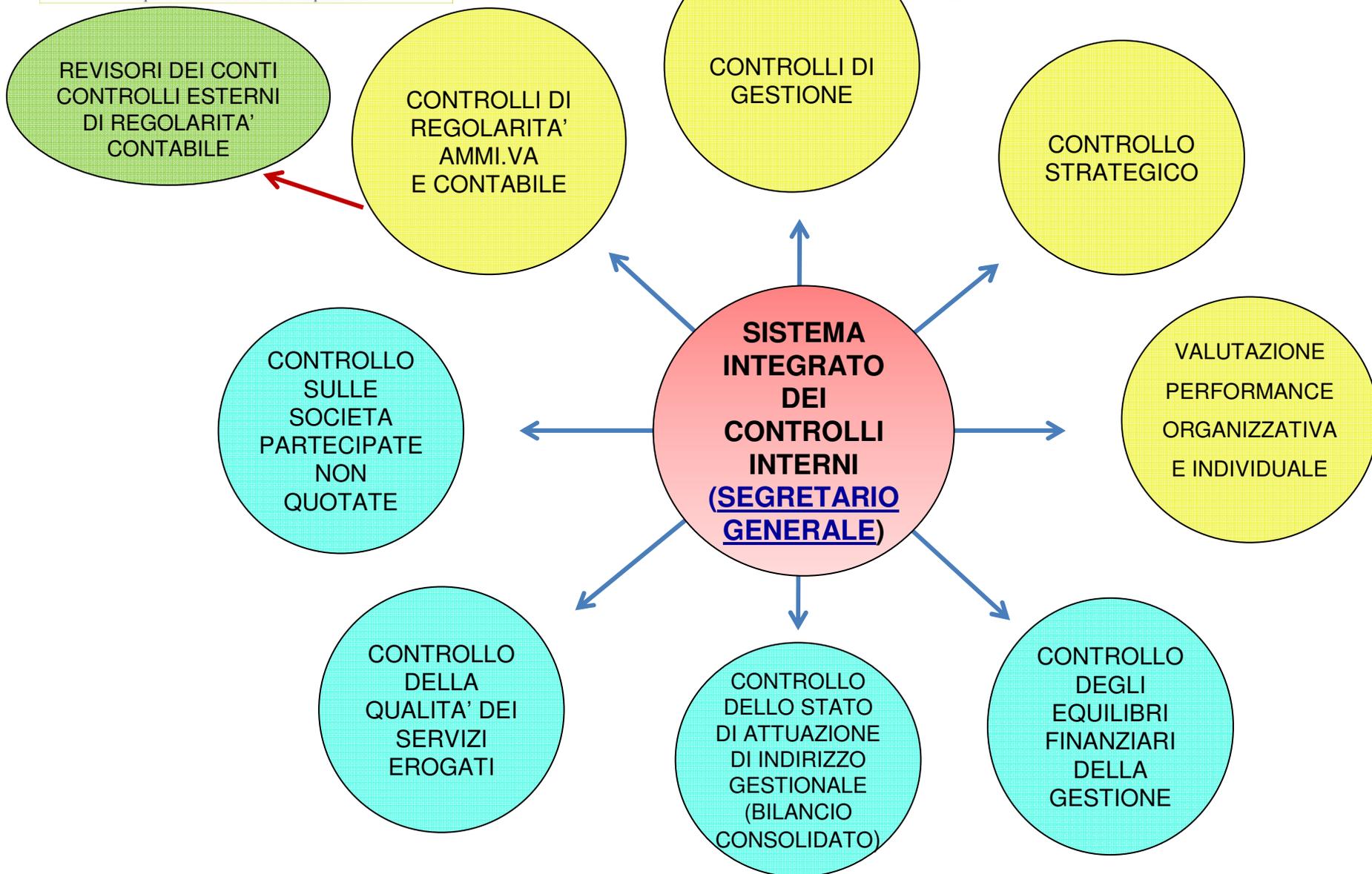
- a) abrogazione art. 130 Costituzione
- b) abrogazione controlli di legittimità e di merito
Province e Comuni)

Art. 30, comma 4,
D.Lgs. n. 150/2009

- A) abrogazione parziale D.Lgs: n. 286/2009
- B) controlli interni confluiti nel ciclo di gestione della
performance (Art. 4 D.Lgs. n. 150/2009)

D.L. n. 174/2012

Restyling dei controlli interni
con inclusione di nuove tipologie



Il Sistema di Performance Management della Provincia di Ancona

CORRELAZIONE TRA PERFORMANCE MANAGEMENT ED EFFICACIA DELLA P.A.

A) correlazione tra:

a) evoluzione dei sistemi di misurazione delle performance (**logica del performance management**)

b) **l'efficacia della P.A.**

B) “Il tema della modernizzazione della Pubblica Amministrazione è cruciale per il Paese nel suo complesso.....è stato stimato nell'equivalente di 2 punti di PIL un recupero di efficienza del 10% nella P.A. ...”

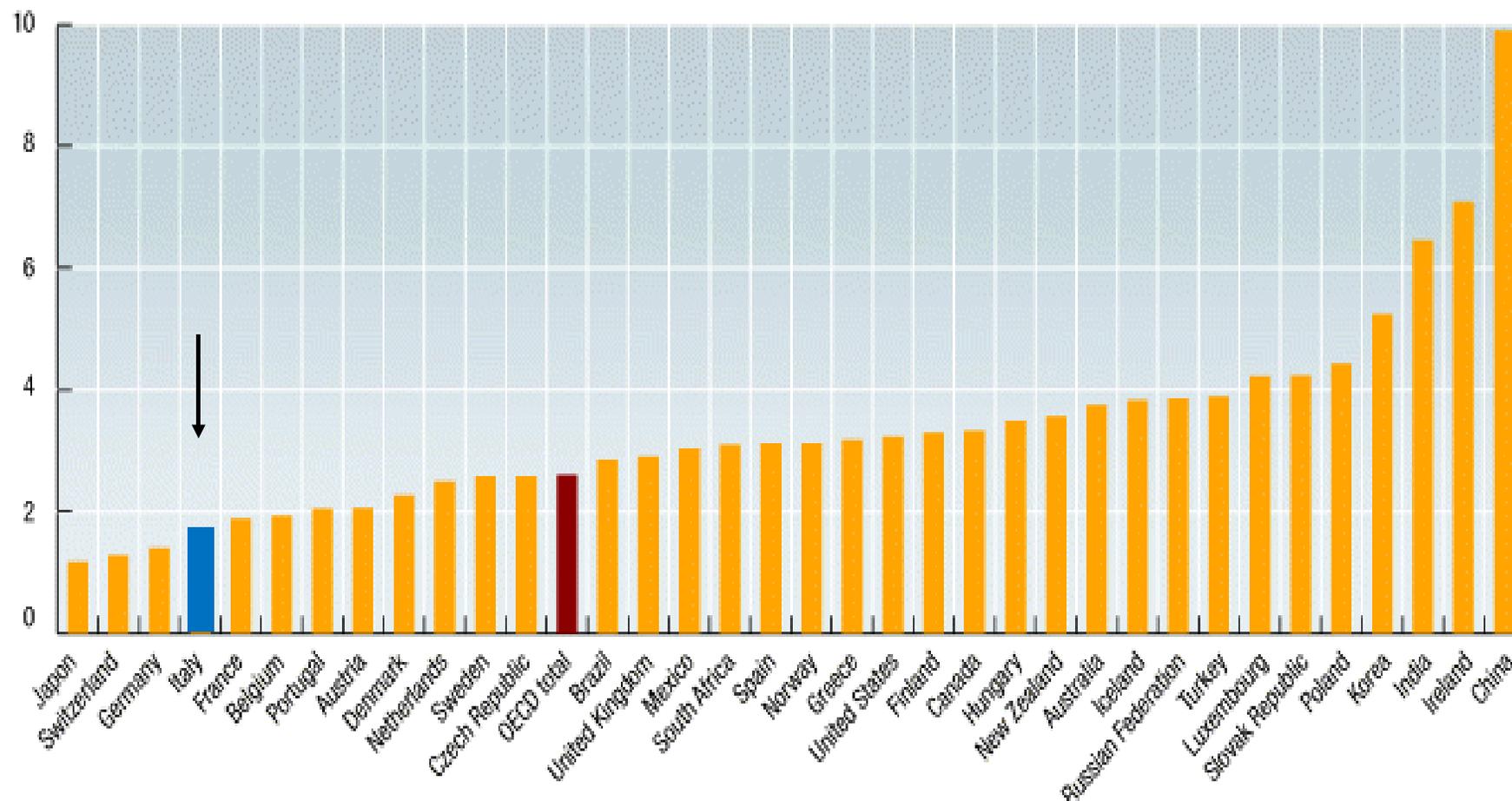
C) ricerca empirica condotta dal Prof. Fabio Monteduro dell'Università Tor Vergata:

“Performance-based accountability ed efficacia della P.A.: prime evidenze empiriche di una comparazione internazionale” in Azienda Pubblica n. 1 (2009)”

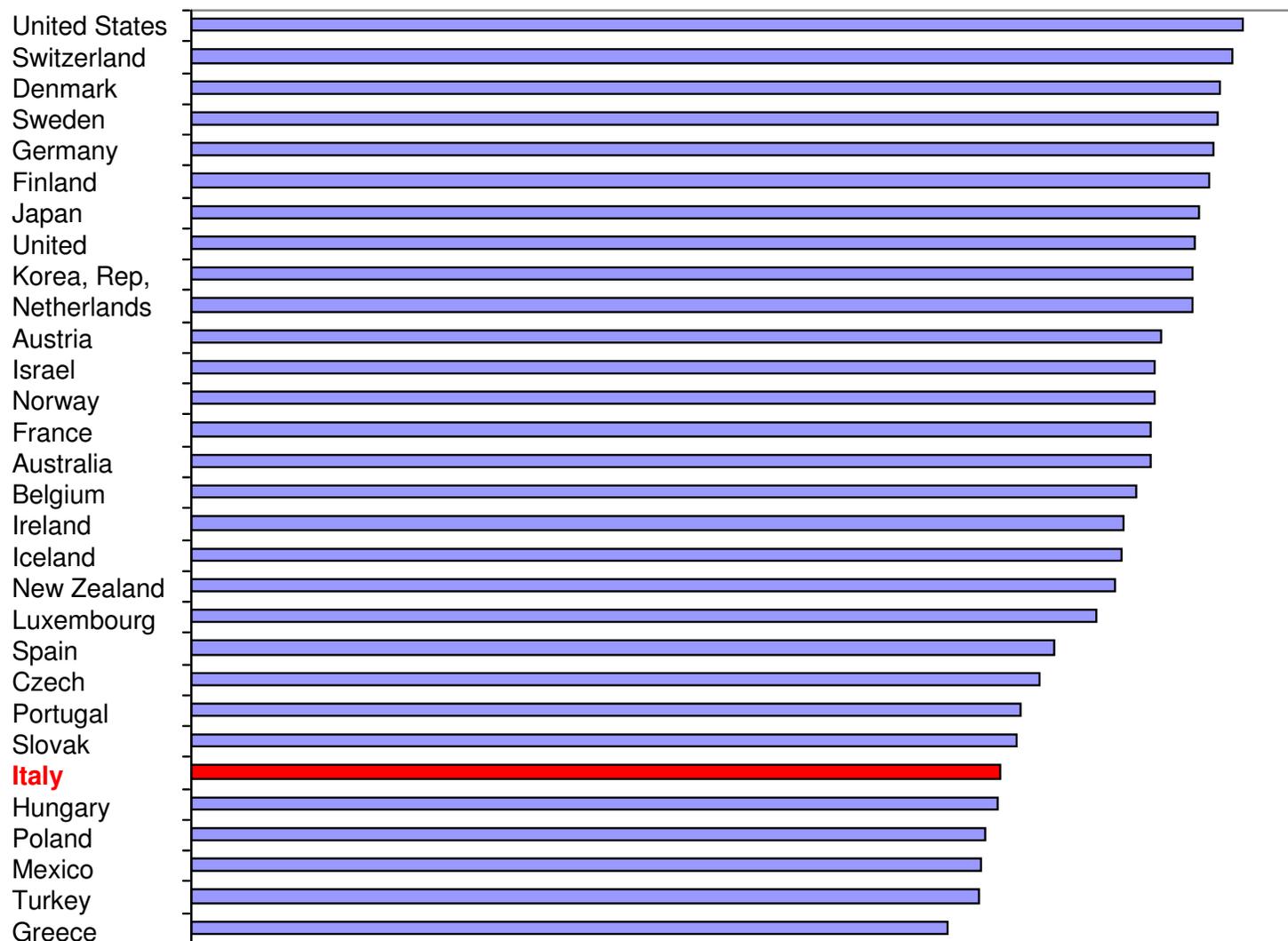
Crescita economica

Real GDP growth

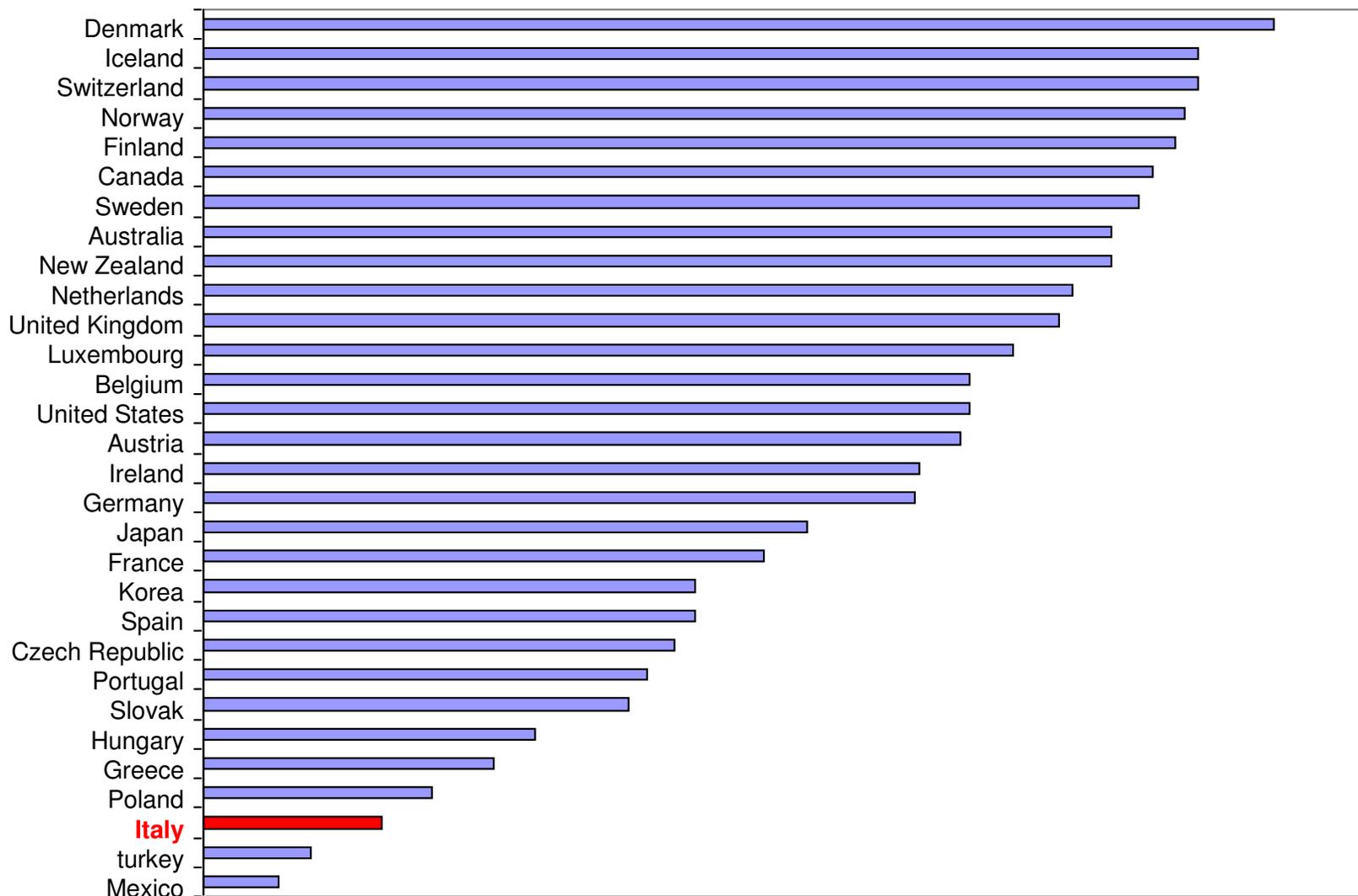
Average annual growth in percentage, 1992-2005



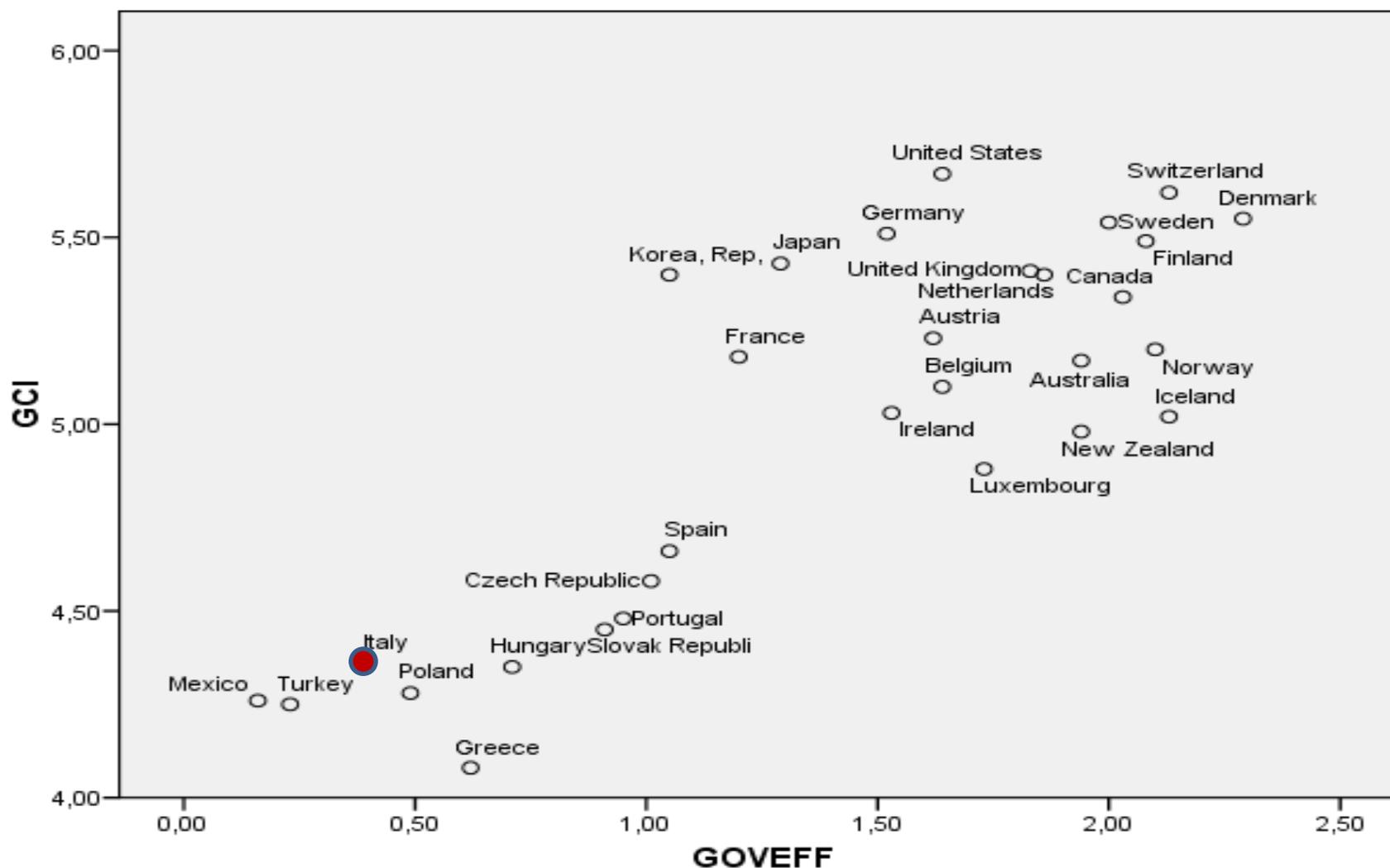
La competitività paese (Global Competitiveness Index WEF 2007-2008)



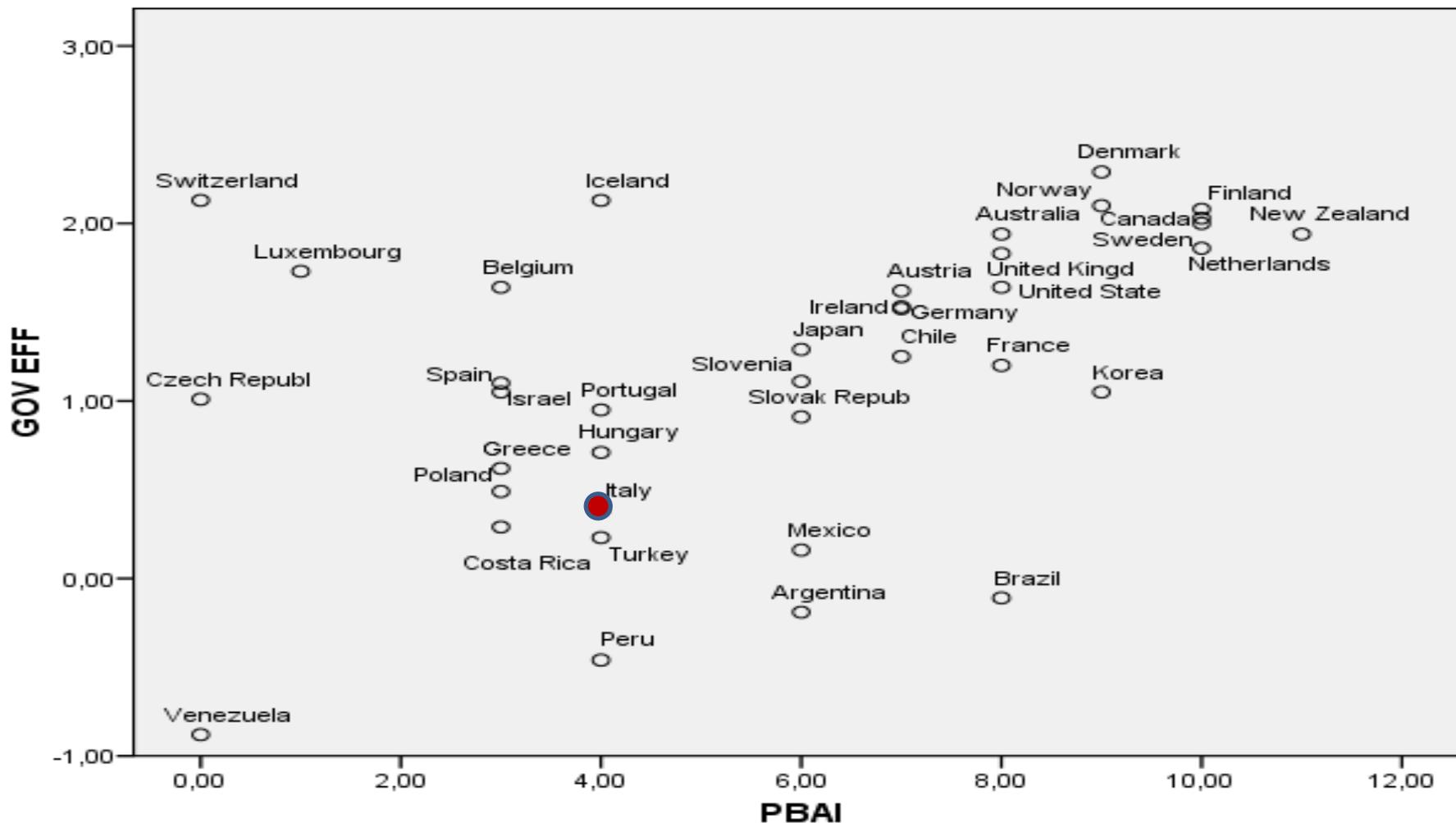
L'efficacia del settore pubblico (WB 2006)



Competitività del paese ed efficacia della PA₃



PERFORMANCE MANAGEMENT ED EFFICACIA DELLA PA



Il Sistema di Performance Management della Provincia di Ancona

**L'adeguamento dell'ordinamento della
Provincia di Ancona
alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009
("Riforma Brunetta")**

Il Sistema di Performance Management della Provincia di Ancona

Art. 74.

Ambito di applicazione

(In vigore dal 15 novembre 2009)

- 1. Gli articoli 11, commi 1 e 3, da 28 a 30, da 33 a 36, 54, 57, 61, 62, comma 1, 64, 65, 66, 68, 69 e 73, commi 1 e 3, rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettere l) ed m), della Costituzione (1).**
- 2. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento ai quali si adeguano le regioni e gli enti locali, anche con riferimento agli enti del Servizio sanitario nazionale, negli ambiti di rispettiva competenza.omissis.....**

- (1) In quanto rientranti nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettere l) (ordinamento civile) ed m) (livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale) della Costituzione.

Adeguamento dell'ordinamento della Provincia al D. Lgs. n. 150/2009 (artt. 16, 31 e 74)

➤ **Norme di diretta e immediata applicazione** (articoli 11, commi 1 e 3, da 28 a 30, da 33 a 36, 54, 57, 61, 62, comma 1, 64, 65, 66, 68, 69 e 73, commi 1 e 3); (Cost. art. 117, comma 2, lettere l) (ordinamento civile) ed m) (L.E.P.)

➤ **Norme recanti principi cui gli Enti devono adeguare i propri regolamenti** (articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-*bis* e 1-*ter*). **(Cost. art. 97)**

➤ **Disposizioni non obbligatorie ma recepite dalla Provincia**

➤ **Altre fonti**

“Adeguamento dell’ordinamento della Provincia di Ancona alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 (Riforma Brunetta)”

Adeguamento dell’ordinamento della Provincia di Ancona alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 (Riforma Brunetta)

norme di diretta e immediata applicazione (articoli 11, commi 1 e 3, da 28 a 30, da 33 a 36, 54, 57, 61, 62, comma 1, 64, 65, 66, 68, 69 e 73, commi 1 e 3)

norme recanti principi cui gli Enti devono adeguare i propri ordinamenti (articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26,) 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter).

disposizioni non obbligatorie ma recepite dalla Provincia (articoli 6, 8, 10, 11, comma 8, 12,14, 19, 20, 21 e 22 del D.Lgs. n. 150/2009).

Altre fonti:
-Delibere CiVIT
-Linee Guida ANCI
-Linee Guida UPI

Introduzione del Sistema di Performance Management

dall'analisi di **alcuni di tali istituti**, più pertinenti all'argomento oggetto della tesi, e tra loro strettamente interconnessi si è proceduto:

- **estrapolazione** dal dettato legislativo dei **principi fondanti** di un Sistema organico e strutturato
- **articolazione** del Sistema in **tre sottosistemi** tra di loro strettamente interconnessi
- **adattamento** del Sistema alle peculiarità proprie della Provincia di Ancona

**introduzione nell'Ordinamento dell'Ente di un articolato
"Sistema di Performance Management"**

Cosa si intende per performance

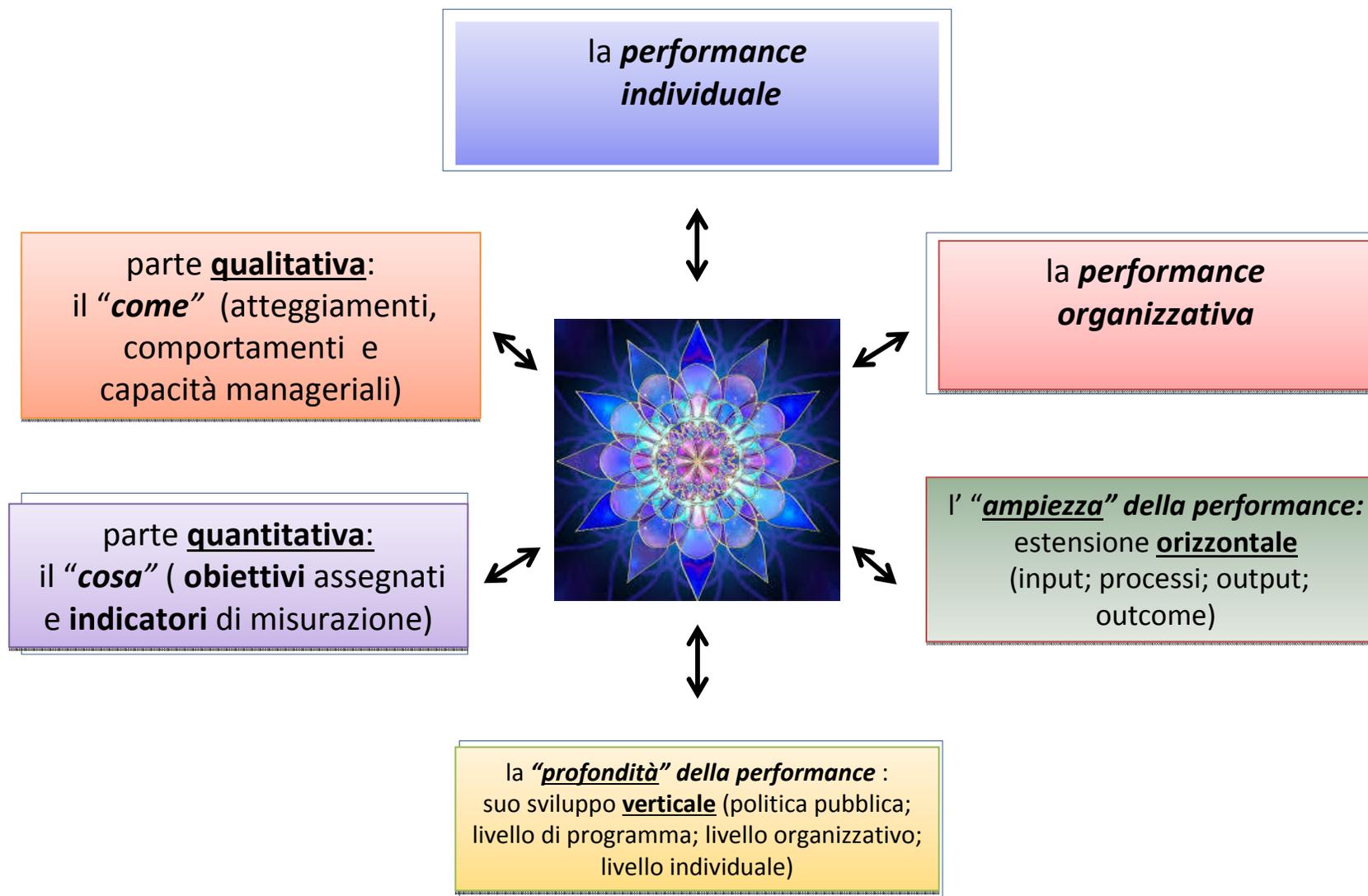
Definizione:

- **Contributo** (risultato e modalità di raggiungimento del risultato)
- **che un soggetto** (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo)
- **apporta attraverso la propria azione**
- **al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza,**
- **alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.**

Rappresentazione:

- Il suo significato si lega strettamente all' **esecuzione di un'azione**, ai **risultati** della stessa e alle modalità di **rappresentazione** e, come tale, si presta ad essere **misurata e gestita.**

Il Kaleidoscopio della performance



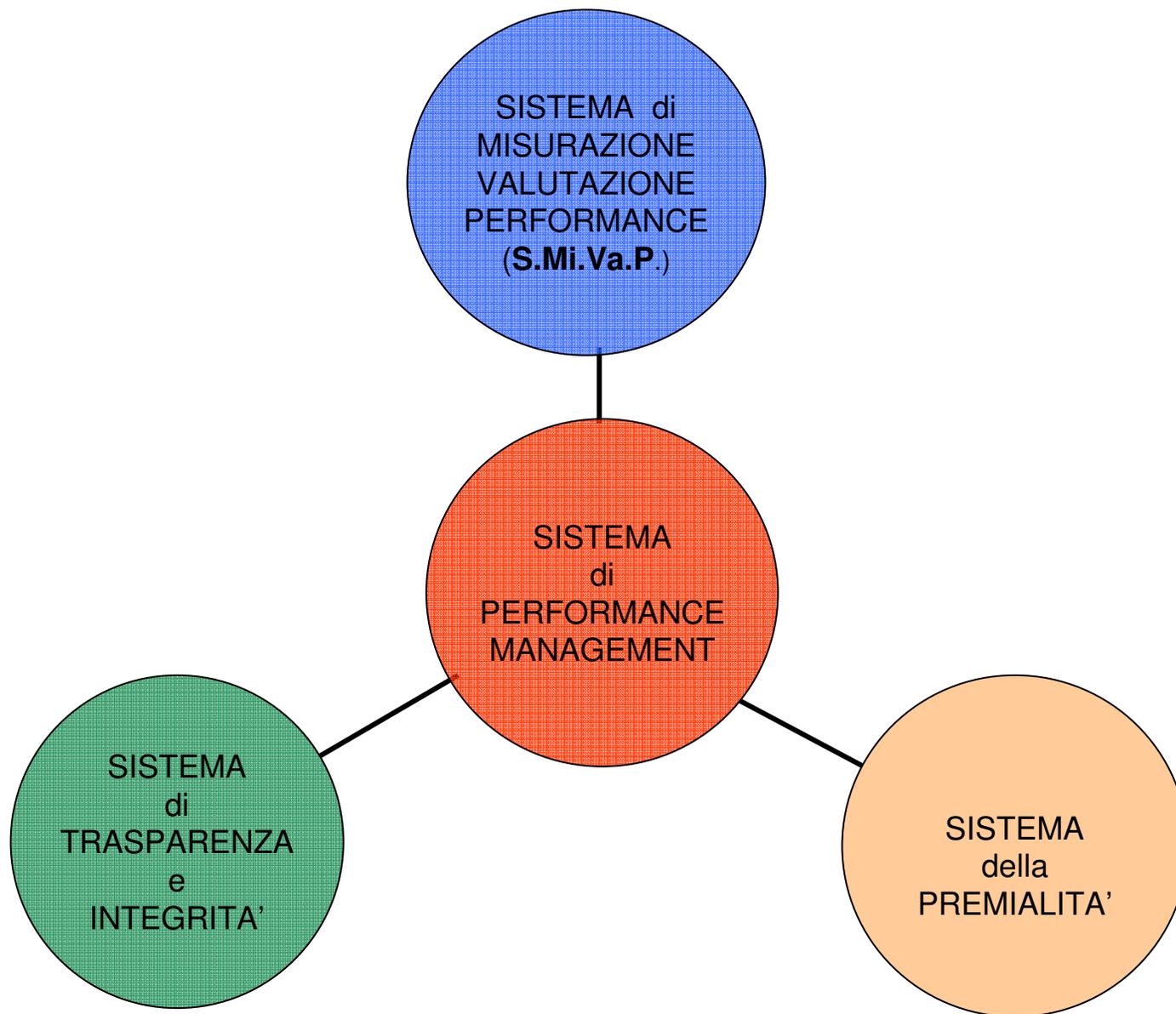
Il Sistema di Performance Management della Provincia di Ancona

Il performance management system

L'articolazione del Sistema di Performance Management

Finalità del Sistema di performance management:

- 1. misurare e valutare** la performance organizzativa e individuale (sottosistema di misurazione e valutazione della performance – S.Mi.Va.P.);
- 2. premiare le buone performance**, organizzative e individuali, valorizzando i meritevoli (sottosistema della premialità);
- 3. rendere visibile e trasparente la performance**, anche attraverso il confronto con Enti analoghi e con le migliori pratiche a livello nazionale (sottosistema di trasparenza e di integrità): *accountability; rendicontazione; benchmarking.*



Il Sistema di Performance Management della Provincia di Ancona

Il Ciclo di gestione della performance

Il Ciclo di gestione della performance quale strumento dinamico del Sistema di Performance Management



“Il Ciclo di gestione delle performance”

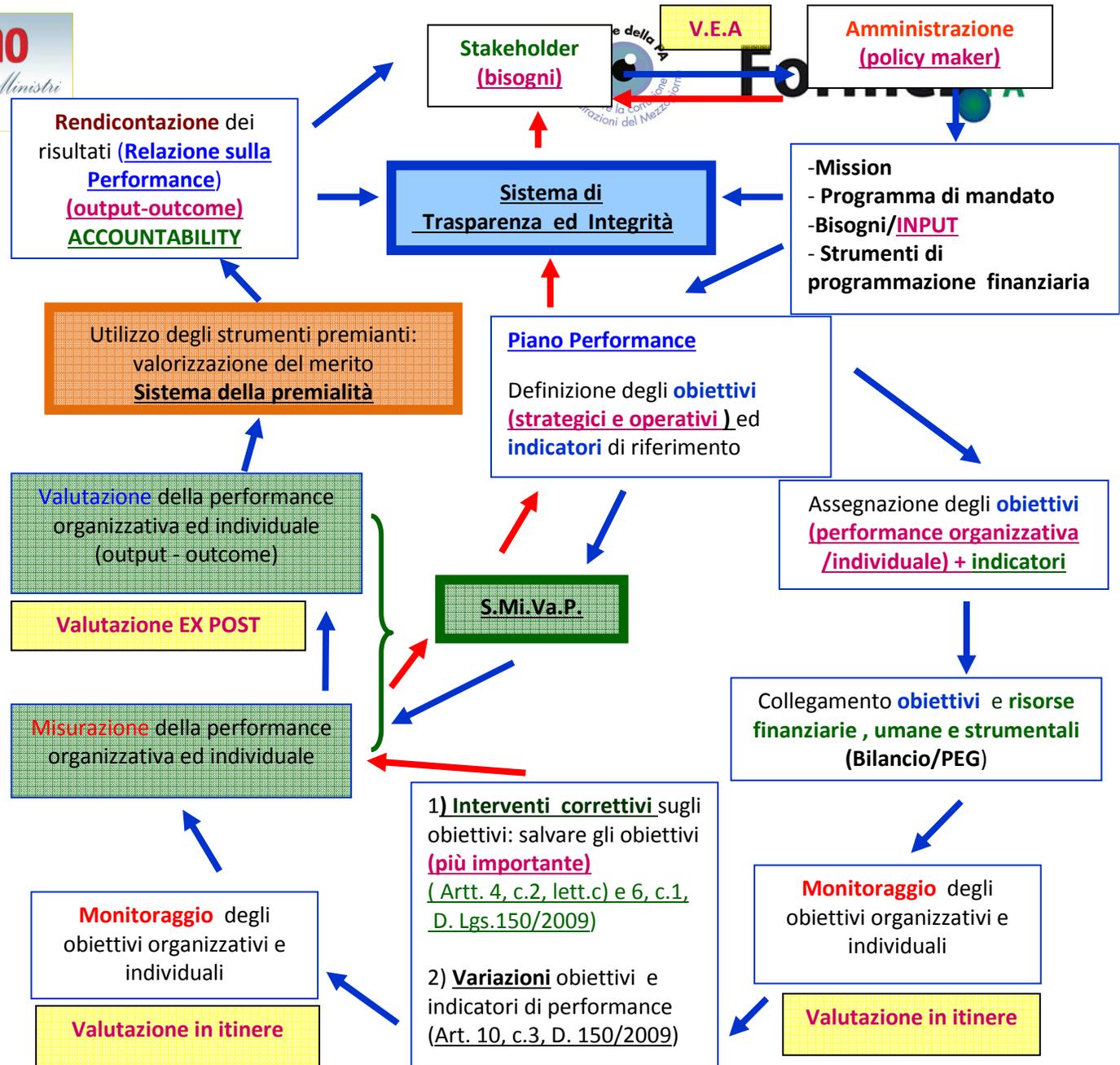
D.Lgs. n. 150/2009:

Art. 4 - Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli **obiettivi** che si intendono raggiungere, dei valori attesi di **risultato** e dei rispettivi **indicatori**;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle **risorse**;
- monitoraggio** in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione** della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei **sistemi premianti**, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione** dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai **soggetti interessati**, agli utenti e ai destinatari dei servizi.



Sistema integrato di pianificazione e controllo - strumenti di programmazione -

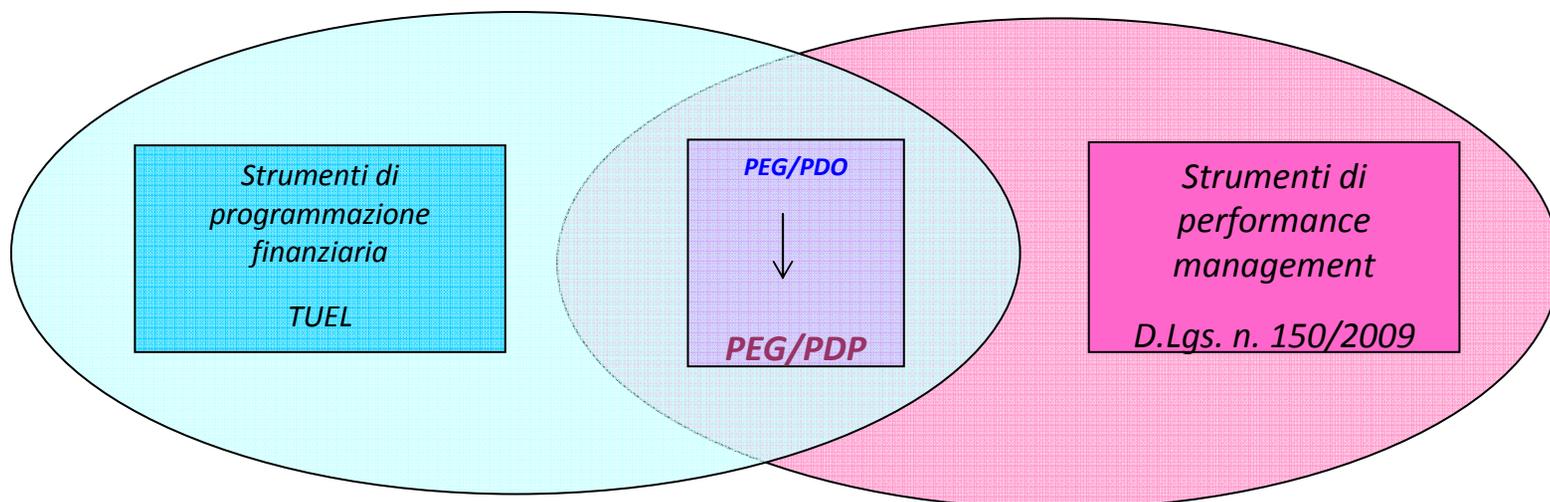
Strumenti di livello strategico:

- a) programma di mandato;
- b) piano generale di sviluppo;
- c) relazione previsionale e programmatica (RPP);

Strumenti di livello operativo

- a) piano esecutivo di gestione (PEG);
- b) piano della performance (PdP)
- c) controllo di gestione
- d) relazione al rendiconto di gestione
- e) S.Mi.Va.P.(misurazione e valutazione dei dirigenti e del personale al fine della corresponsione dell'indennità di risultato e dei premi annuali -ex produttività);
- f) relazione sulla performance .

Collegamento fra i due momenti di programmazione e rendicontazione del TUEL e del D. Lgs. n. 150/2009 e transizione al Piano della Performance”



- (1) PDO e Piano della Performance “unificati” nel **PEG** (Piano Esecutivo di Gestione) – (art. 3 – comma 1 – lett. g.-bis) D.L. n.174/2012 – L. n. 213/2012.)
- (2) Per i Comuni che non hanno l’obbligo di predisporre PEG e PDO, il Piano della Performance può essere “unificato” nella **RPP**.

Il Sistema di misurazione e della valutazione della performance (S.Mi.Va.P.)



Il Sistema di Performance Management della Provincia di Ancona

Il N.I.Va.P.
**(Nucleo Indipendente di Valutazione delle
Performance)**
in sostituzione dello O.I.V.
(Organismo Indipendente di Valutazione)

Nucleo Indipendente di Valutazione della Performance (N.I.Va.P.)

Il Nucleo indipendente di valutazione delle performance (N.I.Va.P.):

- è l'organismo nominato dal Presidente della Provincia **in sostituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)** di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009;
- è **a composizione collegiale – mista**;
- ha la finalità di **monitorare il funzionamento complessivo del Sistema di performance management**;
- ha un **ruolo di supporto e di validazione** delle decisioni, in termini di modalità di misurazione e di valutazione delle performance dell'Ente, delle strutture organizzative, dei dirigenti preposti alle strutture di massimo livello (Dipartimento, Settore e servizio) e del personale della Provincia.

Strumenti per l'attuazione del Ciclo di gestione della Performance



Il Sistema di Performance Management della Provincia di Ancona

Il Sistema della premialità:
*il sistema di incentivazione e di
valorizzazione del personale dipendente*

**(secondo sottosistema
del sistema di performance management)**

Trasparenza ed integrità: definizione e finalità

La **trasparenza** è intesa come l' **accessibilità totale** delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti strategici e gestionali e all'utilizzo delle risorse, nonché dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione.

+

L'**integrità** è intesa come la **correttezza**, la **legalità** e la **conformità a principi etici** dell'azione dell'organizzazione e delle persone che vi operano, per assicurare il buon andamento dell'azione amministrativa e la sua coerenza a detti principi.

=

Trasparenza ed integrità hanno lo scopo di favorire **forme diffuse di controllo sociale** del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità (**Open government** = Governo aperto e **Freedom of Information Act -FOIA** = atto per la libertà di informazione) e costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dalla Provincia ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettera m), della Costituzione.

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.)

Il sistema di prevenzione della corruzione

A livello internazionale

1. Convenzione dell'ONU:
- risoluzione ONU n. 58/4 del 31/10/1993
 - firmata dallo Stato Italiano il 9/12/2003
 - ratificata con legge 3/08/2009, n. 116

2. Convenzione penale sulla corruzione
- Strasburgo 27/01/1999
 - ratificata con legge 28/06/2012, n 110

3. Sollecitazioni degli Organismi internazionali di cui l'Italia fa parte
- GR.E.CO.; W.G.B.; O.E.C.D.; I.R.G. dell'ONU



Sistema organico interno di prevenzione della corruzione

livello nazionale

1. Legge n. 190/2012
2. P.N.A.: strumento strategico di prevenzione e repressione a livello centrale (CIVIT n. 72/2013)



livello decentrato

1. P.T.P.C.
(strumento programmatico generale di strategia a livello decentrato)

Risk Management

- A) Aree; Processi; Rischi specifici
- B) Mappatura
- C) Valutazione
- D) Misure di prevenzione:
 - a) obbligatorie
 - b) ulteriori

Gli attori a livello centrale delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione

La legge n. 190/2012 ha affidato a questi tre soggetti le seguenti funzioni:

1. al **Comitato interministeriale**: il compito di fornire indirizzi attraverso l'elaborazione delle linee guida;
2. al **Dipartimento della funzione pubblica**: il compito di operare come soggetto promotore delle strategie di prevenzione e come coordinatore della loro attuazione;
3. alla **C.i.V.I.T.**, (oggi **A.N.A.C.**) in qualità di Autorità: l'esercizio, tra l'altro, di poteri di vigilanza e controllo:
 - a) per la verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni;
 - b) nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza, B) di poteri ispettivi sulle pubbliche amministrazioni.

La definizione di corruzione

1) Circolare D.F.P. n. 1 del
25/01/2013

2) **Rapporto della Commissione**
per lo studio e l'elaborazione
di proposte in tema
di trasparenza e prevenzione
della corruzione nelle P.A.

3) **P.N.A. (CIVIT n. 72/2013)**

Accezione più ampia della
fattispecie penalistica disciplinata
negli artt. 318, 319 e 319 ter C.P.

Strumentalizzazione dell'azione
amministrativa

Corruzione amministrativa

Maladministration

Abuso del potere al fine di ottenere
vantaggi privati

Uso a fini privati o anche pubblici
delle funzioni attribuite

Inquinamento "ab externo"
dell'azione amministrativa
(anche se non ha successo)

I presupposti giuridici della “corruzione amministrativa”:

la legge 16 luglio 1997, n. 234:
riforma dell’art. 323 del Codice Penale
“Abuso d’ufficio”

Articolo 323 Codice Penale - Abuso d'ufficio

Testo precedente alla L. 16 luglio 1997, n. 234

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, al fine di procurare a sé o ad altri un **ingiusto vantaggio non patrimoniale** o per arrecare **ad altri un danno ingiusto**, **abusa del suo ufficio**, è punito, se il fatto non costituisce più grave reato, con la reclusione fino a due anni.

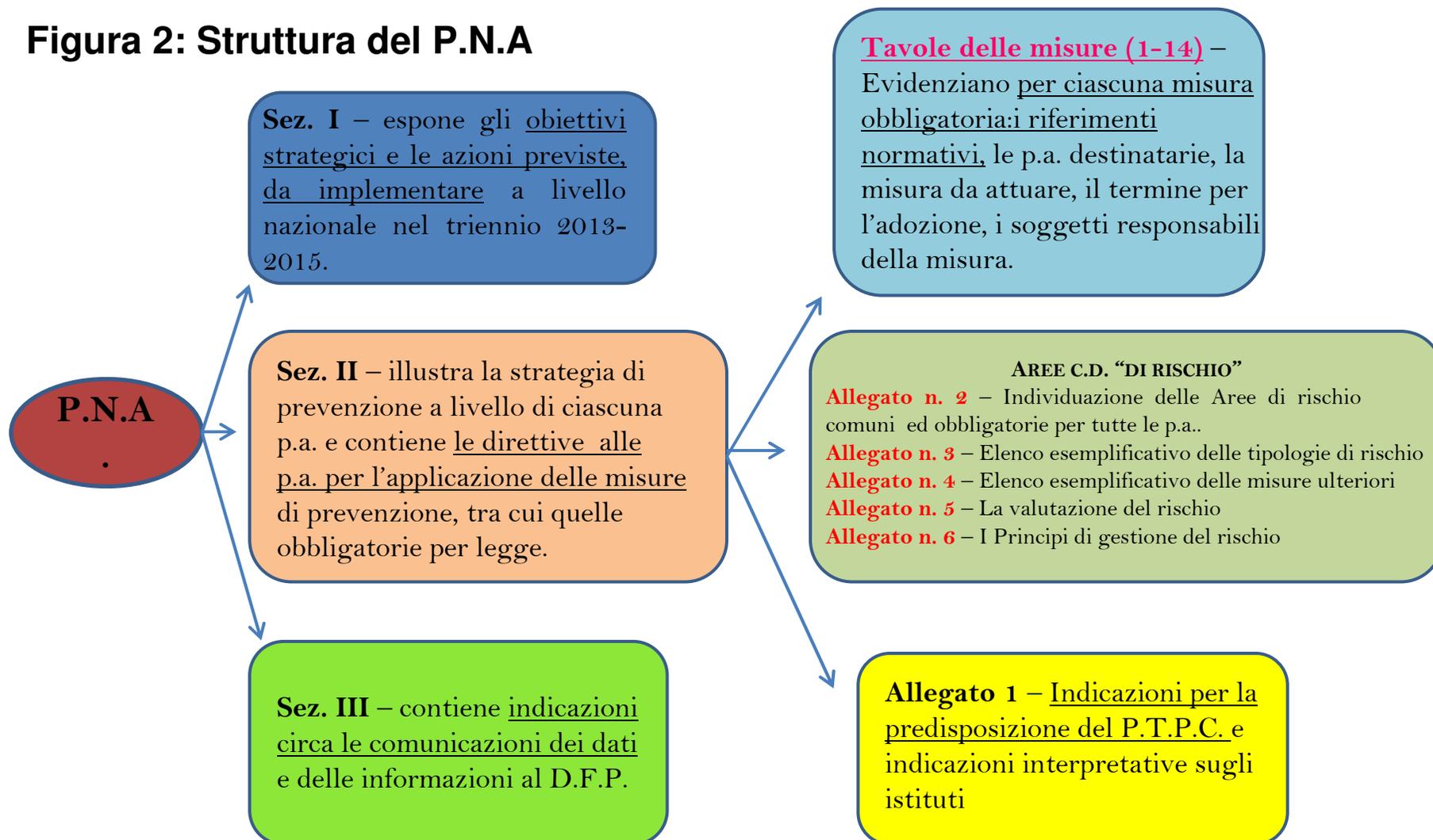
Se il fatto è commesso per procurare a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale, la pena è della reclusione da due a cinque anni.”

Testo successivo alla , L. 16 luglio 1997, n. 234

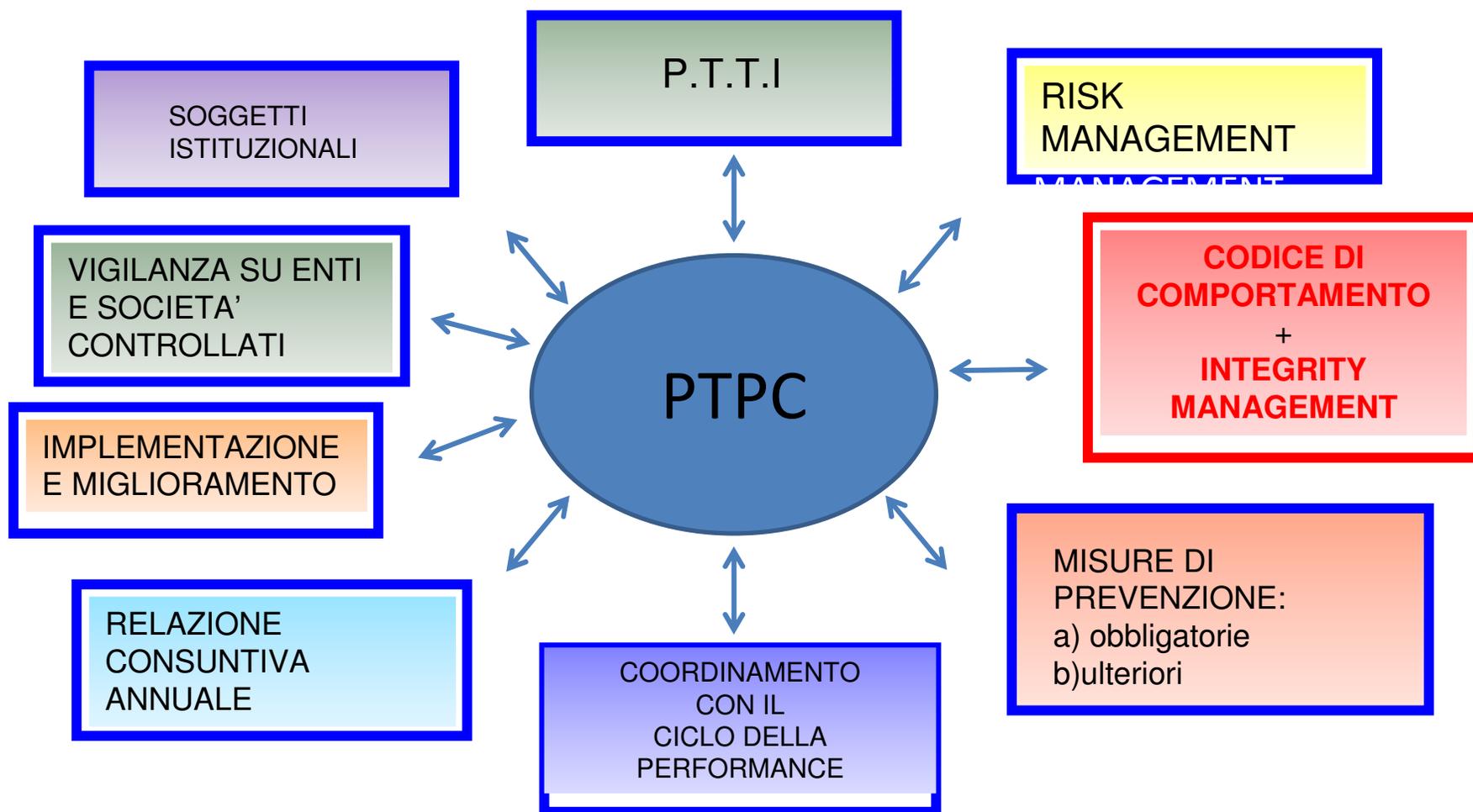
Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, **in violazione di norme di legge o di regolamento**, ovvero **omettendo di astenersi** in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, **intenzionalmente** procura a sé o ad altri un **ingiusto vantaggio patrimoniale** ovvero **arrecca ad altri un danno ingiusto** e' punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

La pena e' aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità".

Figura 2: Struttura del P.N.A



Struttura del P.T.P.C.





Gli attori del PTPC.



La Trasparenza nella Provincia di Ancona



Delibera CiVIT n. 15/2013 del 13 marzo 2013 “ Organo competente a nominare il responsabile della prevenzione della corruzione nei comuni”:

*“il titolare del potere di nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione **va individuato nel Sindaco quale organo di indirizzo politico amministrativo**, salvo che il singolo Comune, nell’esercizio della propria autonomia normativa e organizzativa, riconosca, alla Giunta o al Consiglio, una diversa funzione”.*

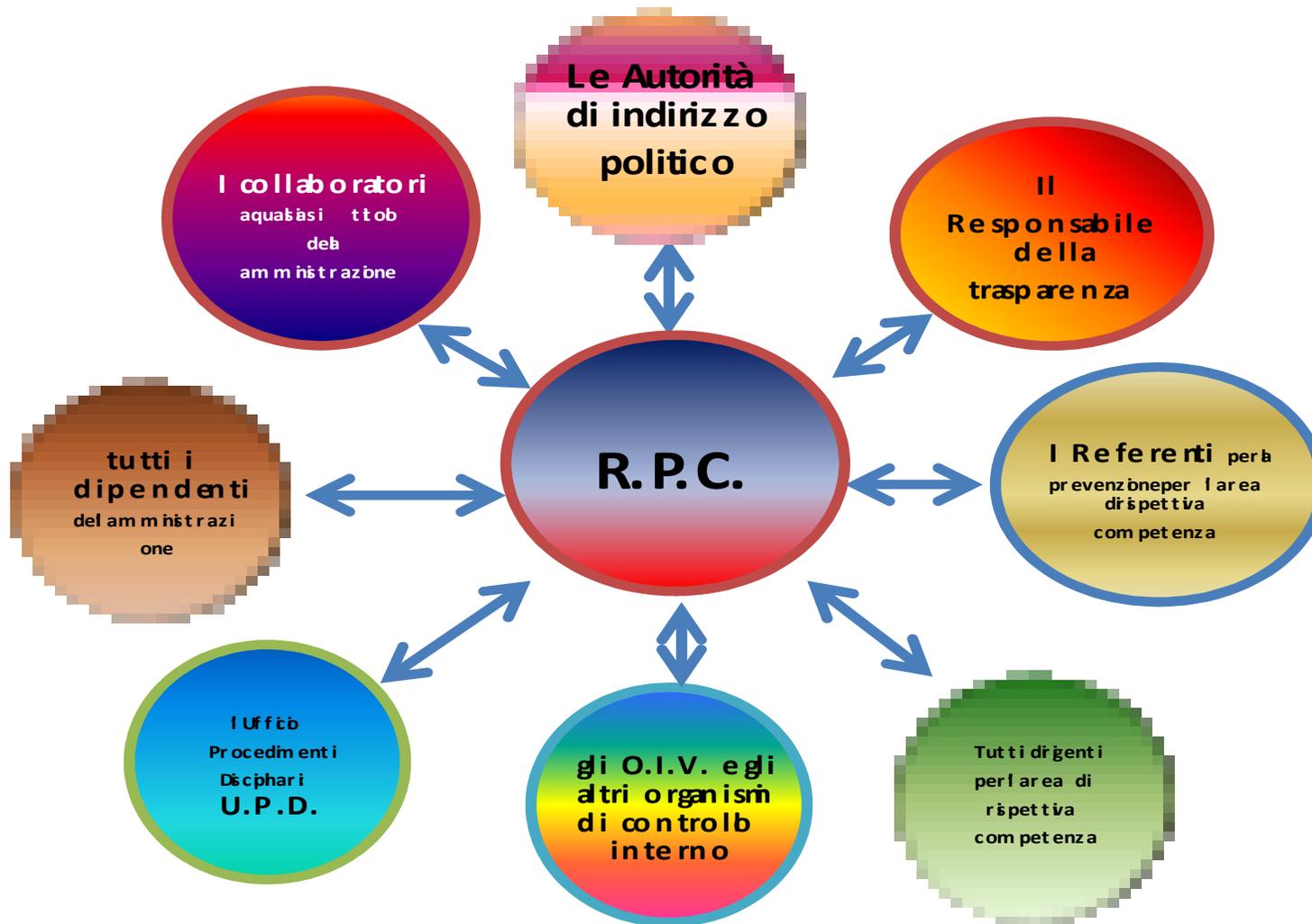
Art. 46: Competenza alla individuazione del Responsabile(pag. 54):

a) Il **Capo dell'Amministrazione** con proprio decreto formalizza l'esercizio della funzione di Responsabile da parte del Segretario. Il provvedimento presidenziale conferisce **data certa** alla decorrenza dell'esercizio della funzione e dà atto che il Segretario è in **possesso dei requisiti** e non si trova nelle condizioni di incompatibilità;

b) spetterà al **Consiglio provinciale** procedere alla sua individuazione con deliberazione adeguatamente **motivata** allorché l'Ente decida di individuare il Responsabile della prevenzione della corruzione in alternativa al Segretario Generale, facendo uso della discrezionalità di cui al secondo periodo dell'art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012.



L'articolazione "copernicana" del Sistema di prevenzione della corruzione a livello decentrato: **il RPC**



Gli attori a livello decentrato delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione

La legge n. 190/2012 ha affidato a questi due soggetti le seguenti funzioni:

- 1) al **R.P.C.** il compito:
 - a) di proporre il PTPC all'Organo di indirizzo politico per l'adozione;
 - b) di procedere alla verifica dell'efficace attuazione del PTPC e della sua idoneità
 - c) di proporre la modifica del PTPC quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- 2) all' **Organo di indirizzo politico** : il compito di adottare il PTPC; indirizzi attraverso l'elaborazione delle linee guida.



3. Il Coordinamento
tra
Sistema di Performance Management (S.P.M.)
e
Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione
(PNA- Deliberazione CIVIT/ANAC – n. 6/2013)

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) ha previsto:

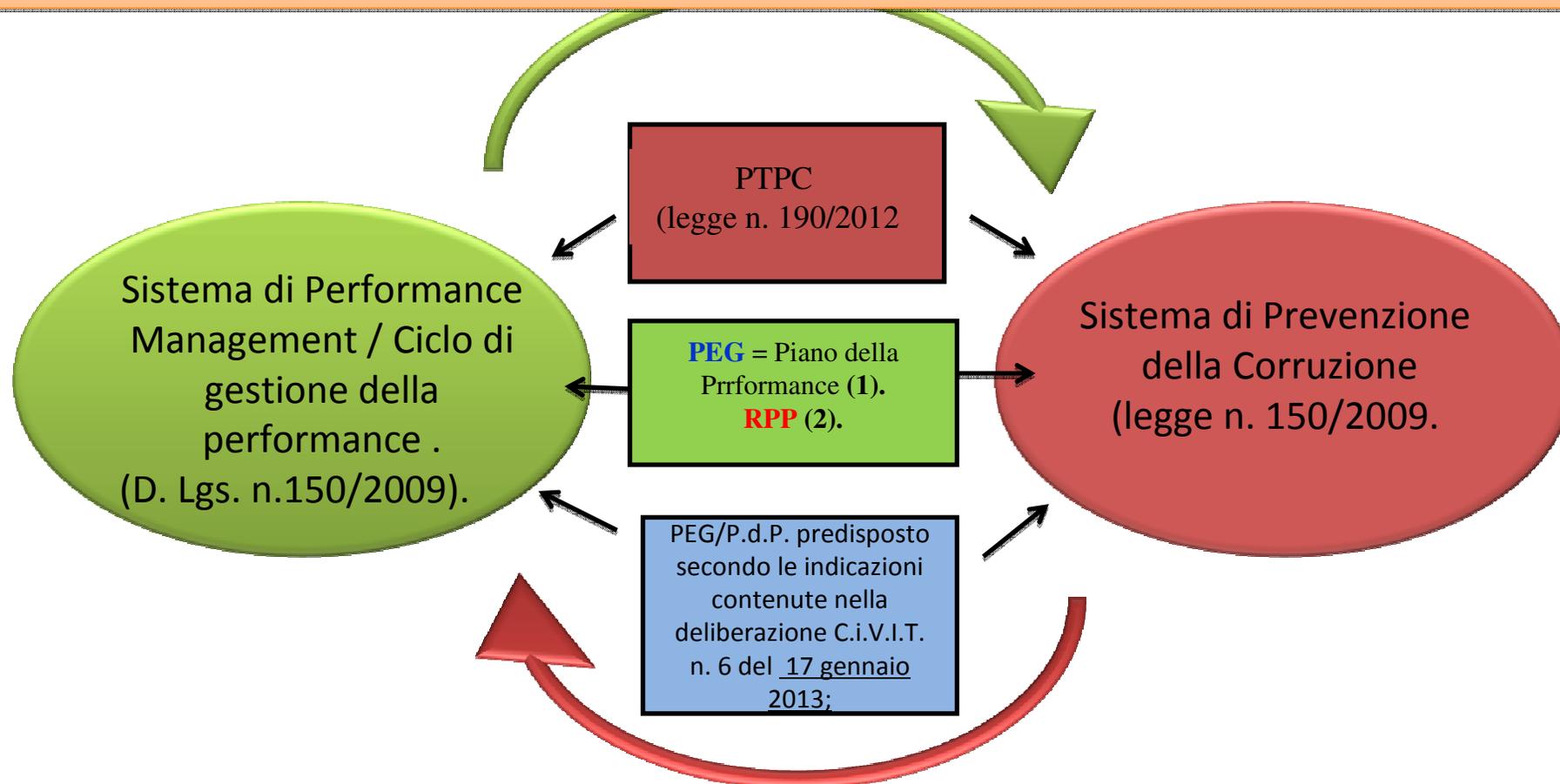
A) coordinamento del “Sistema di Performance Management” e del “Ciclo di gestione della performance” (D. Lgs. n. 150/2009) con il Piano triennale della prevenzione della corruzione (PTPC) e gli strumenti di contrasto della corruzione della P.A. (legge 190/2012);

B) stretta attinenza del “Sistema di Performance management” e del “Ciclo di gestione della performance” con le tematiche della legalità, dell’anticorruzione e della trasparenza.

FONTI:

- a) Piano Nazionale Anticorruzione (**PNA**) – ALLEGATO 1: Soggetti, azioni e misure finalizzati alla prevenzione della corruzione”- paragrafo B.1.1.4;
- b) **delibera CiVIT/ANAC n. 6/2013** “Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l’annualità 2013”;
- c) **delibera CiVIT/ANAC n. 50/2013** “Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016”;
- d) Piano Triennale della prevenzione della corruzione (**PTPC**) (deliberazione del Commissario Straordinario della Provincia di Ancona n. 2 del 24/01/2014);
- e) Programma triennale della trasparenza ed integrità (**PTTI**) (art. 10, D.Lgs. n. 33/2013);
- f) **PEG/Piano delle Performance** 2013: Obiettivo di performance organizzativa: Risk Management.

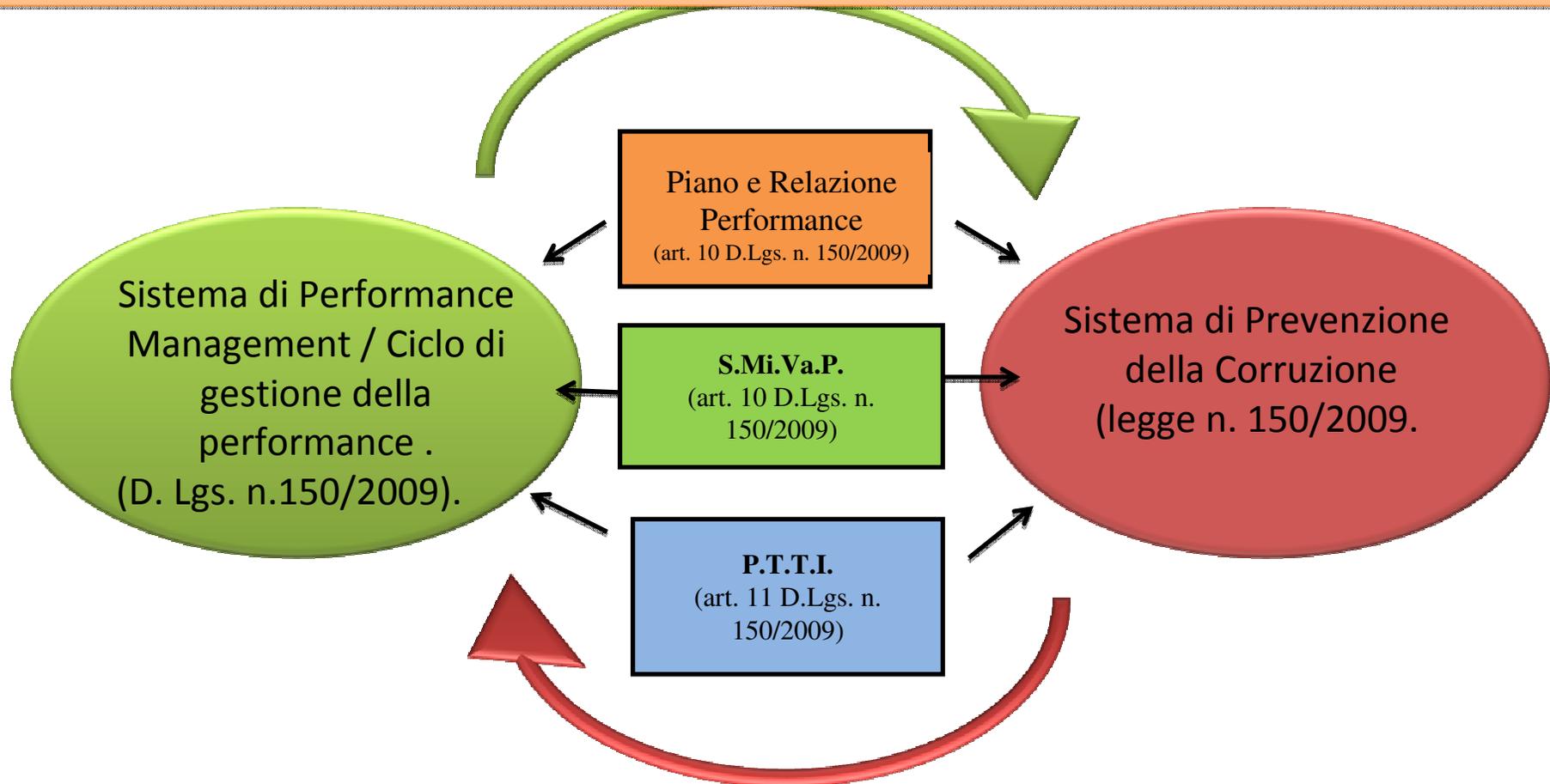
Coordinamento tra Sistema di Performance Management (S.P.M.) e Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PNA- Deliberazione CIVIT/ANAC – n. 6/2013). [Gli strumenti](#)



- (1) PDO e Piano della Performance “unificati” nel PEG (Piano Esecutivo di Gestione) – (art. 3 – comma 1 – lett. g.-bis) D.L. n.174/2012 – L. n. 213/2012.)
- (2) Per i Comuni che non hanno l’obbligo di predisporre PEG e PDO, il Piano della Performance può essere “unificato” nella RPP.



Coordinamento tra Sistema di Performance Management (S.P.M.) e Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PNA- Deliberazione CIVIT/ANAC – n. 6/2013). [L'utilizzo degli strumenti del S.P.M.](#)



Le Fonti della connessione tra S.P.M. e PTPC :

2) P.N.A. - 3.1.1 “ I Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione - P.T.P.C. e i modelli di organizzazione e gestione del d.lgs. n. 231 del 2001” (pag. 24)

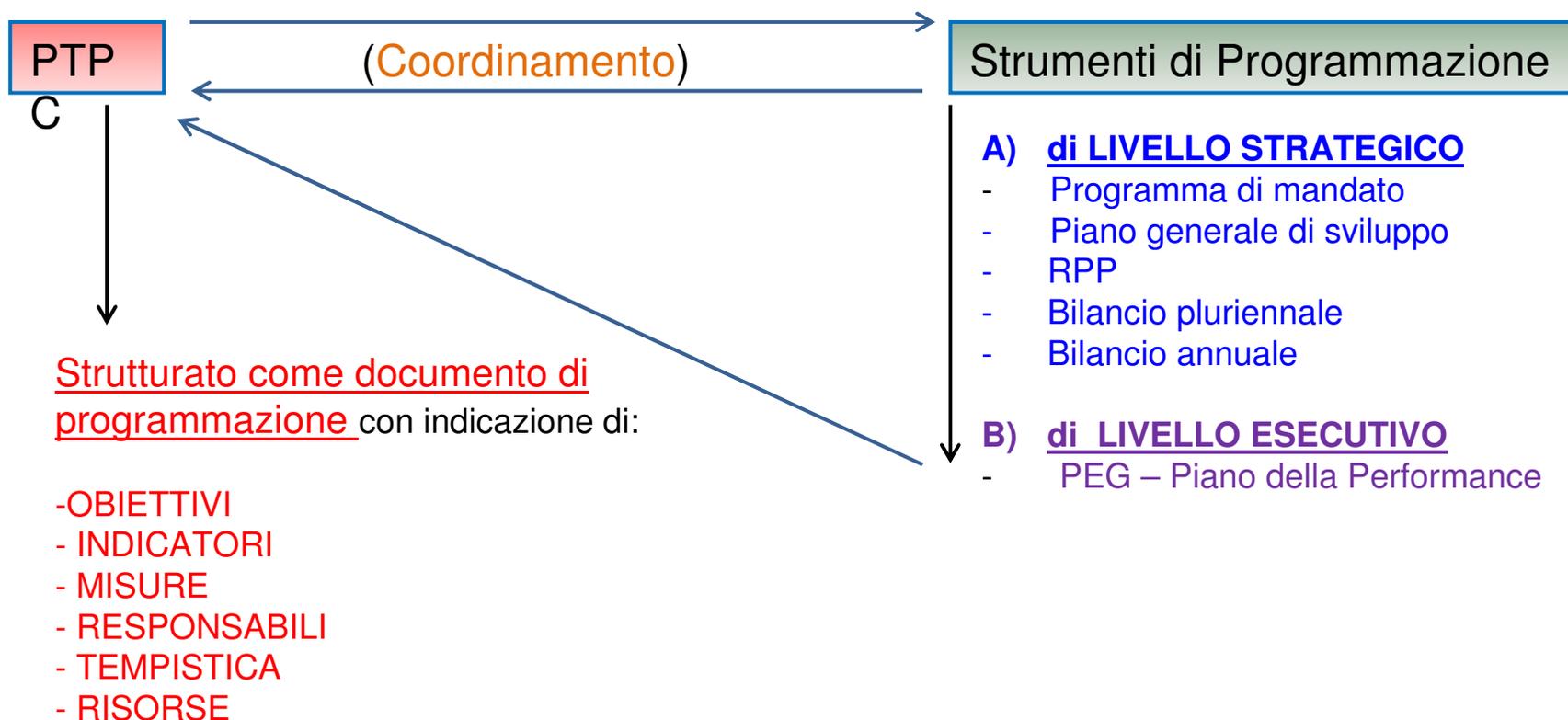
Viene fornito alle Amministrazioni decentrate il seguente indirizzo:
*“Al fine di realizzare una efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione, **il P.T.P.C.:***

a) va coordinato con gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione e, innanzitutto, con il Piano della Performance (P.d.P.);

b) deve essere strutturato come documento di programmazione con l'individuazione di obiettivi, indicatori, misure, responsabili, tempistica e risorse”.

P.N.A. §3.1.1. pagg 24-25

Coordinamento del PTPC con gli altri Strumenti di Programmazione



Le Fonti della connessione tra S.P.M. e PTPC :

PTPC- art. 33: “Assegnazione di specifici obiettivi del PEG/ Piano della performance per l’attuazione del Piano della prevenzione della corruzione”

1. il P.T.P.C. documento fondamentale della Provincia di Ancona per la definizione della **strategia di prevenzione della corruzione** all’interno dell’Ente;
2. Il PTPC, quale documento di natura programmatica ingloba tutte le **misure di prevenzione obbligatorie** per legge e quelle **ulteriori**;
3. Esso deve essere **coordinato con tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell’Ente.**
4. il P.T.P.C. in particolare **va coordinato con il PEG/Piano della performance**;
nel PEG/Piano della performance di norma, annualmente dovranno essere previsti, secondo quanto previsto dalla **C.I.V.I.T. con deliberazione n. 6/2013** relativa alla costruzione di un ciclo delle performance **integrato**:
 - a) **obiettivi**;
 - b) **indicatori**;
 - c) **misure**;
 - d) **responsabili**;
 - e) **tempistica**;
 - f) **risorse**.

Le Fonti della connessione tra S.P.M. e PTPC :

PTPC- art. 33: *“Assegnazione di specifici obiettivi del PEG/ Piano della performance per l’attuazione del Piano della prevenzione della corruzione”*

6. le attività svolte dall’Ente per l’implementazione, l’attuazione e l’aggiornamento del **P.T.P.C.** vanno **inserite in forma di obiettivi** nel PEG/Piano delle performance nel duplice versante della::

- a) performance **organizzativa** (art. 8 del D.Lgs. n. 150 del 2009);
- b) performance **individuale** (ex art. 9, D.Lgs. n. 150 del 2009).

7. Dell’esito del raggiungimento degli specifici obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione individuati nel P.T.P.C. (e dunque dell’esito della valutazione delle *performance* organizzativa ed individuale) si terrà conto **nella Relazione delle performance** (art. 10 del D.Lgs. n. 150 del 2009);

8. nella Relazione delle *performance* a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, l’Amministrazione dovrà **verificare i risultati organizzativi e individuali raggiunti** rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

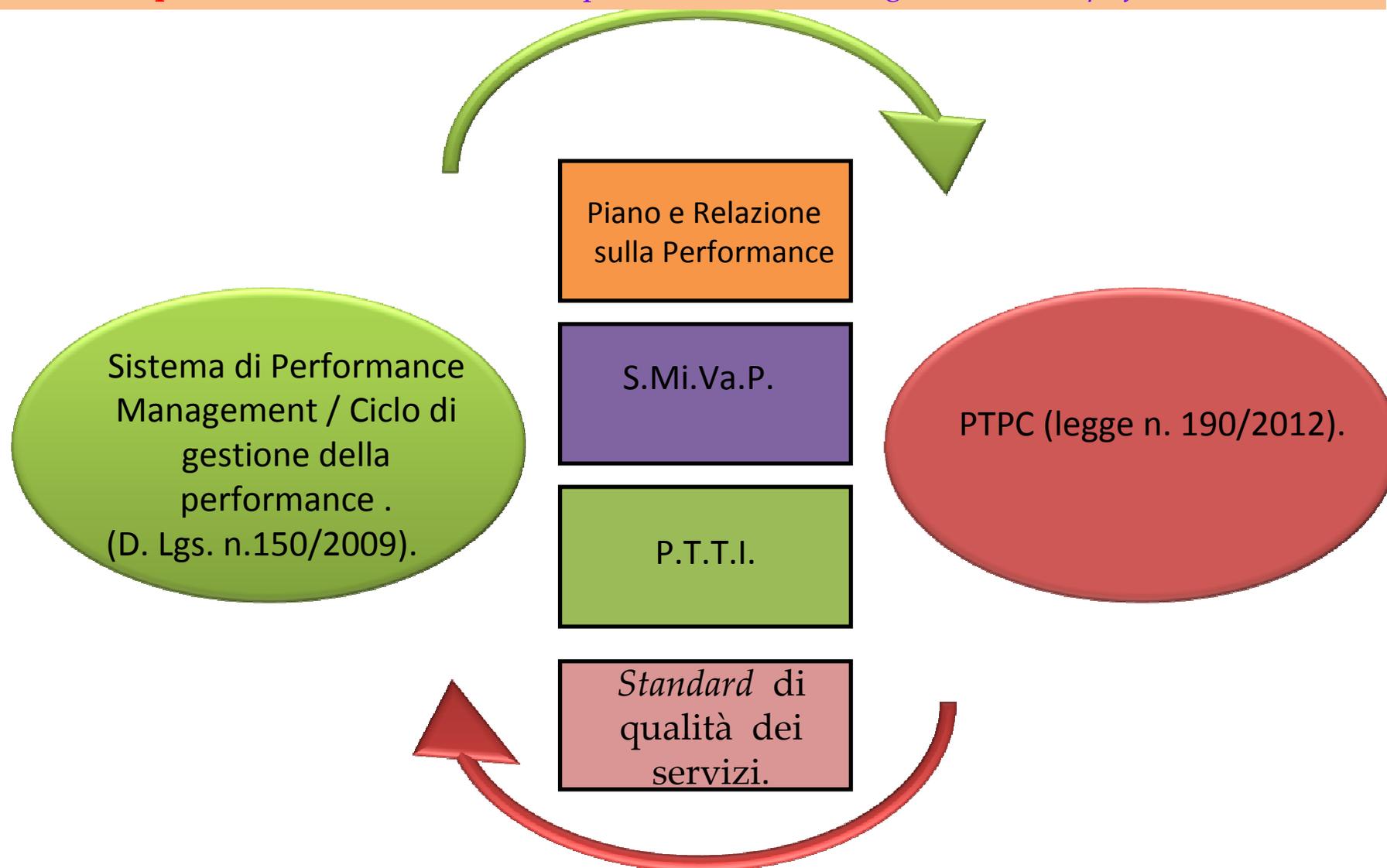
Le Fonti della connessione tra S.P.M. e PTPC :

PTPC- art. 33: *“Assegnazione di specifici obiettivi del PEG/ Piano della performance per l’attuazione del Piano della prevenzione della corruzione”*

8. Dei risultati emersi nella Relazione consuntiva delle *performance*, il Responsabile della prevenzione della corruzione dovrà tener conto:

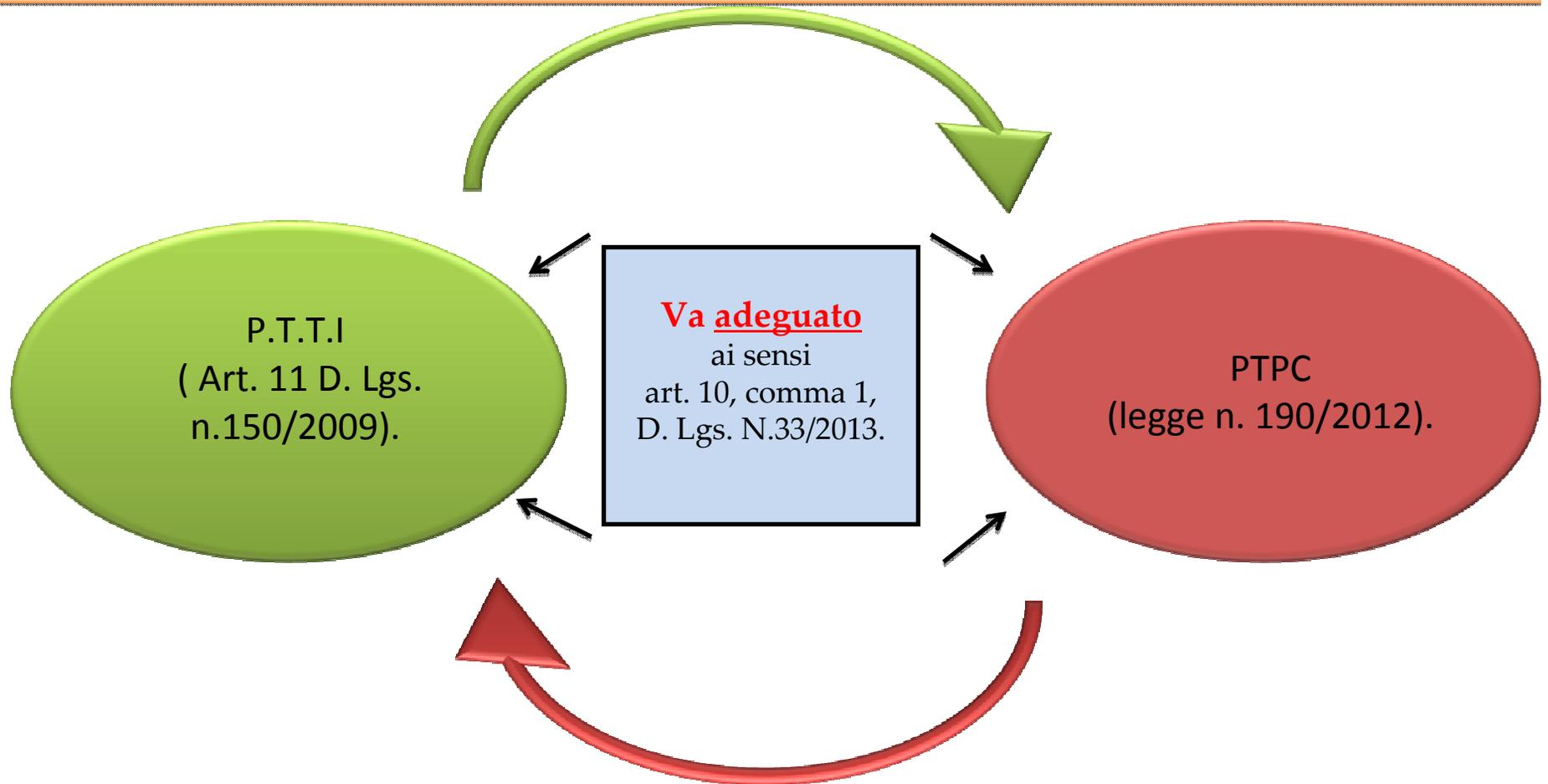
- a) effettuando un’analisi per **comprendere le ragioni/cause** in base alle quali si sono verificati degli scostamenti rispetto ai risultati attesi;
- b) **individuando** delle **misure correttive**, sia in relazione alle misure c.d. obbligatorie che a quelle c.d. ulteriori, anche in coordinamento con i dirigenti ed i referenti del Responsabile della corruzione;
- c) per inserire le misure correttive tra quelle per **implementare/migliorare il P.T.P.C.**

I quattro strumenti del S.P.M. per attuare il ciclo di gestione della performance:

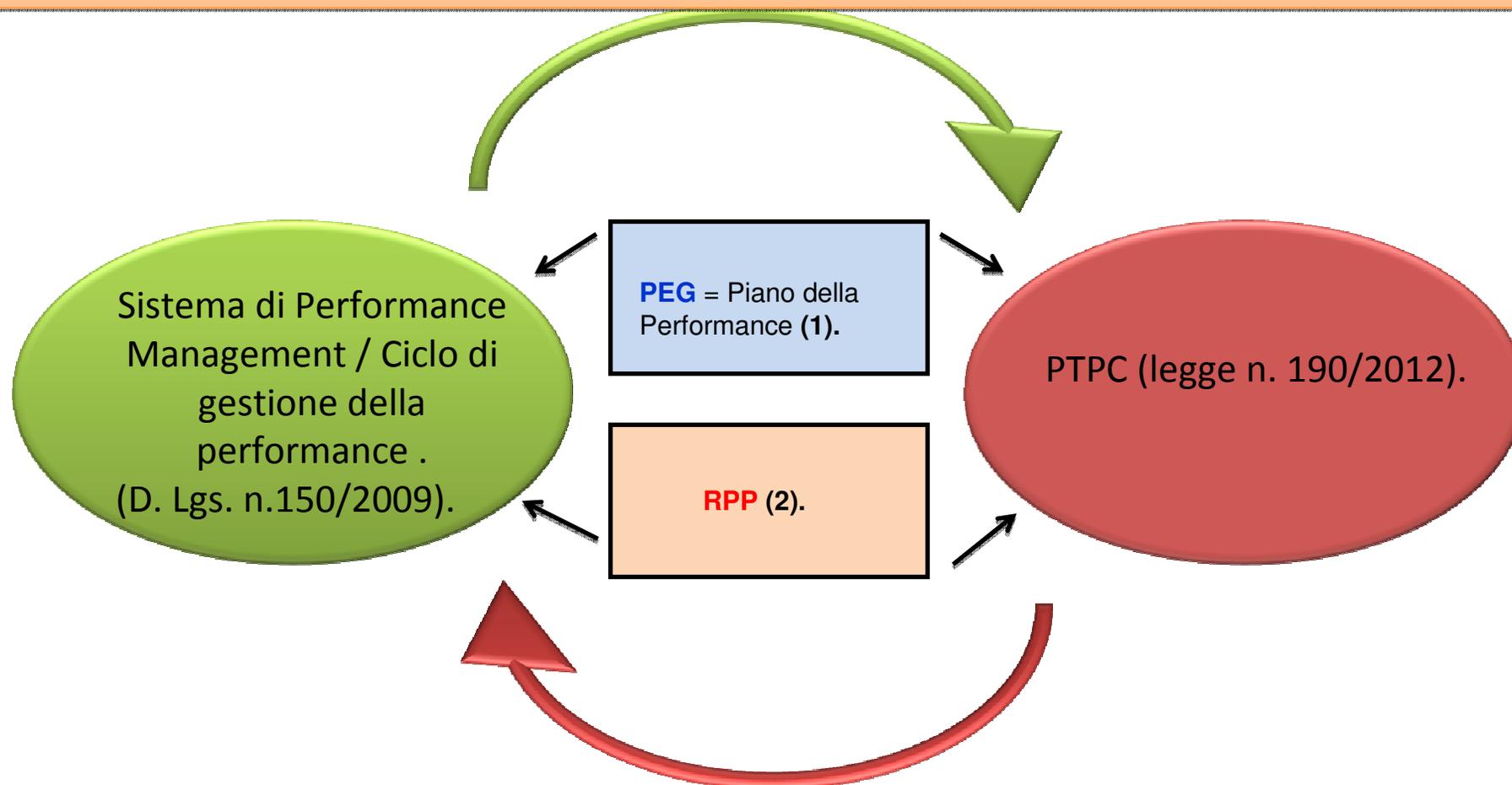




Adeguamento del PTTI al PTPC



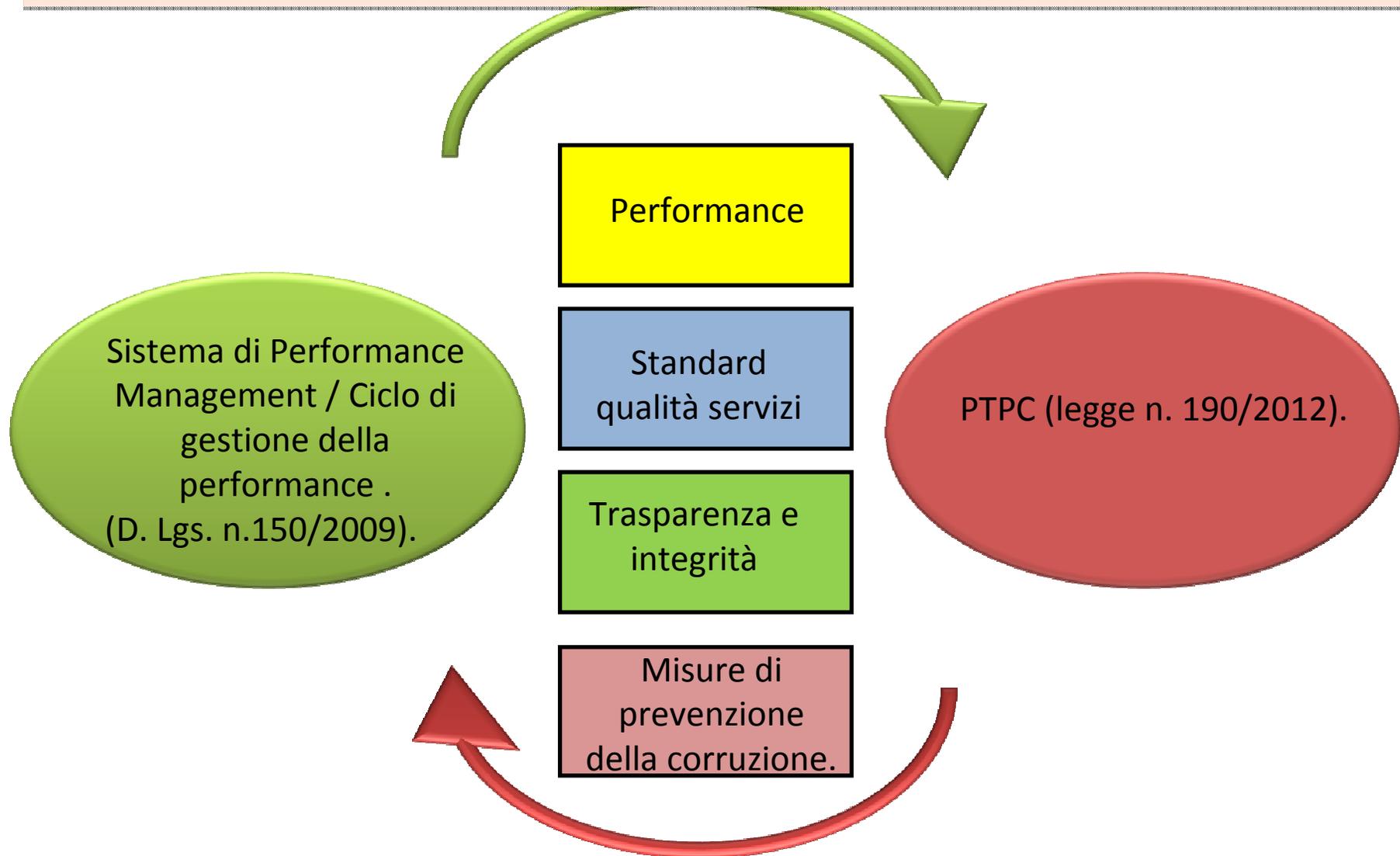
Coordinamento tra Sistema di Performance Management (S.P.M.) e Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PNA- Deliberazione CIVIT/ANAC – n. 6/2013). **Il PEG/P.d.P. strumento di declinazione degli istituti del PTPC e delle misure di prevenzione quali obiettivi.**

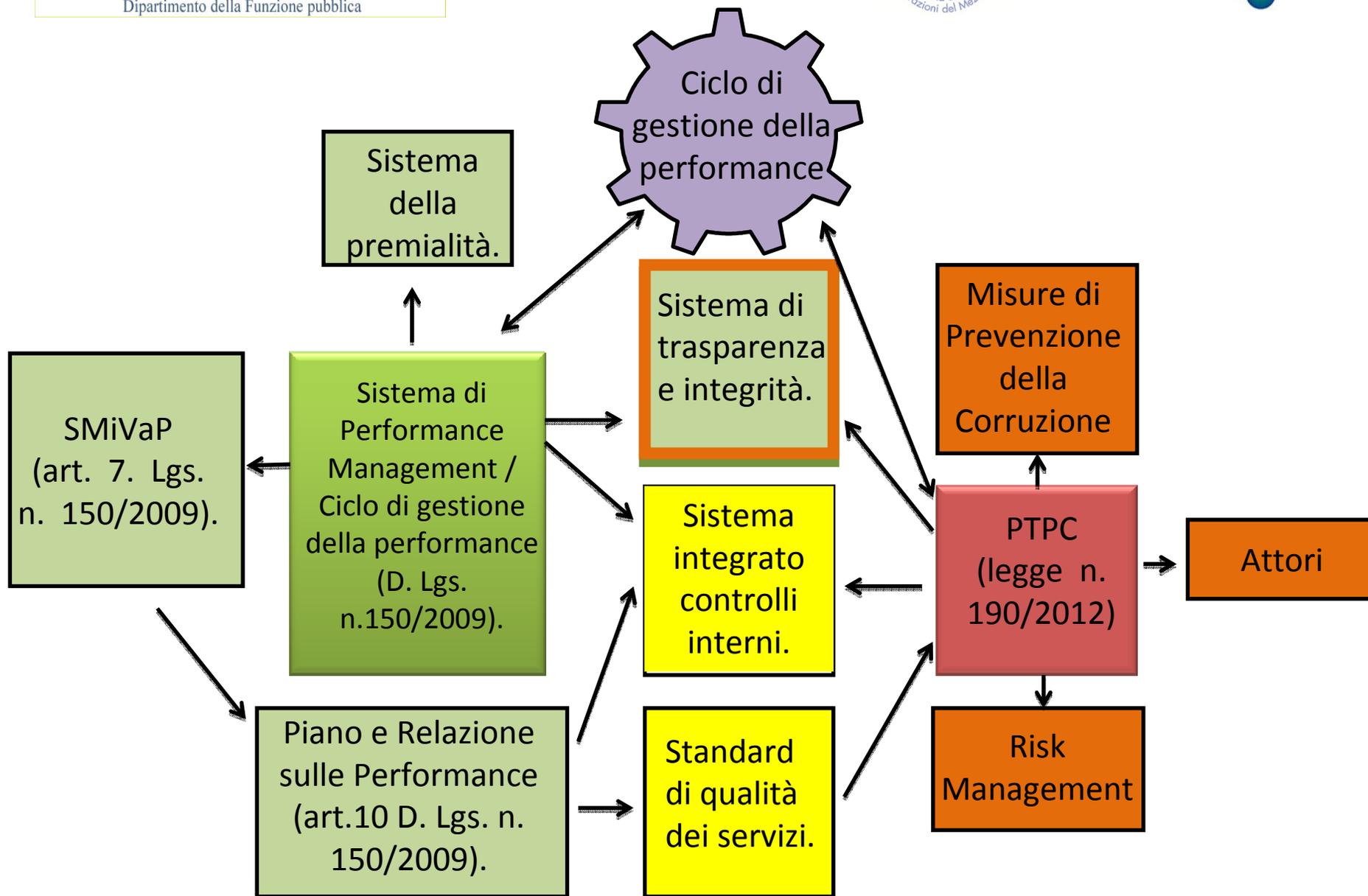


- (1) PDO e Piano della Performance “unificati” nel PEG (Piano Esecutivo di Gestione) – (art. 3 – comma 1 – lett. g.-bis) D.L. n.174/2012 – L. n. 213/2012.)
- (2) **Per i Comuni che non hanno l’obbligo di predisporre PEG e PDO, il Piano della Performance può essere “unificato” nella RPP.**

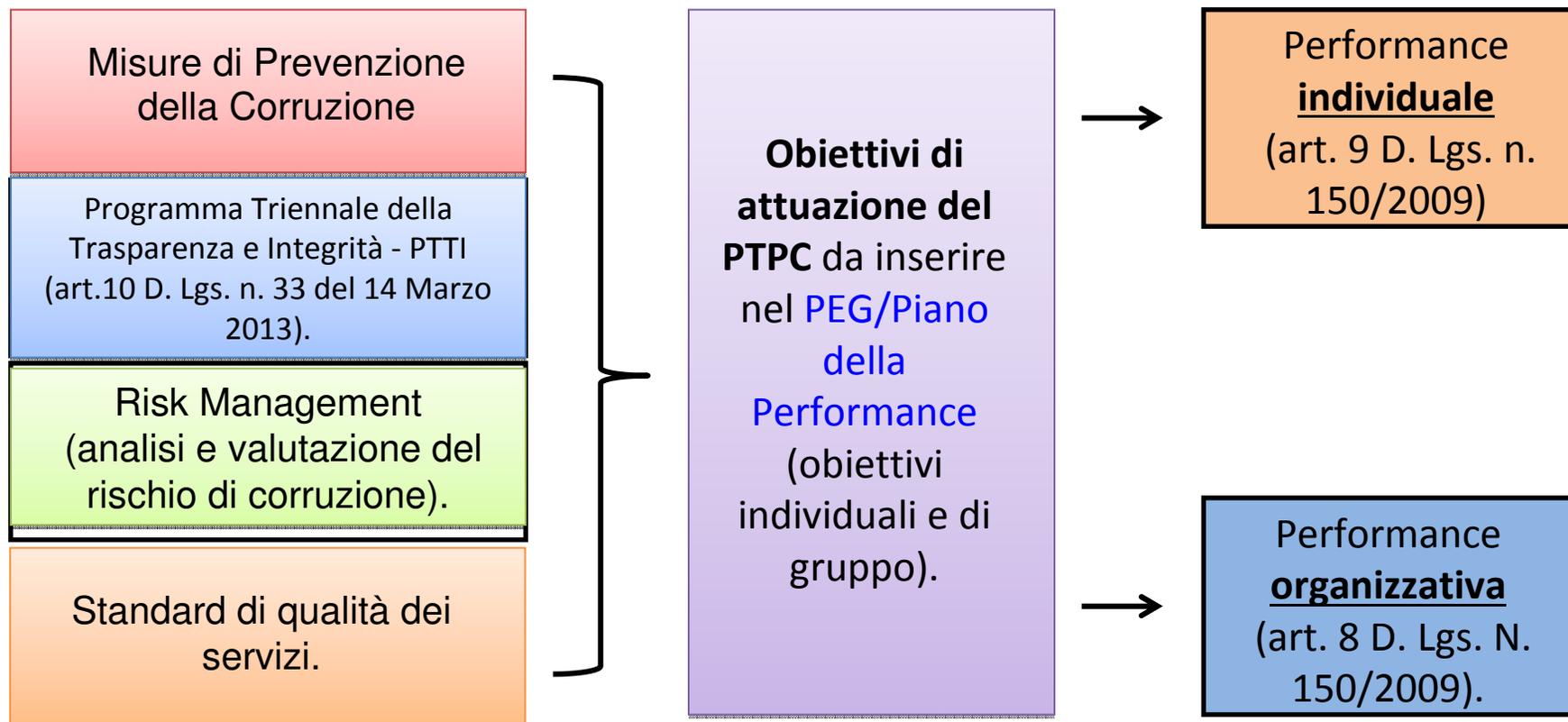


Ambiti del Ciclo di gestione della Performance integrato (CIVIT delibera n. 6 del 2013)





Strumenti di attuazione del PTPC.



Coordinamento tra Sistema di Performance Management (S.P.M.) e Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PNA- Deliberazione CIVIT/ANAC – n. 6/2013).

Il Coordinamento

tra Sistema di Performance Management (S.P.M.)
e
Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione
(PNA- Deliberazione CIVIT/ANAC – n. 6/2013).

La sperimentazione

(obiettivi piano della performance triennio 2014 - 2015)

**COORDINAMENTO CICLO GESTIONE PERFORMANCE E P.T.P.C.
ESERCIZIO 2013**

PERFORMANCE	OBIETTIVO
organizzativa	Risk management
organizzativa	Formazione specifica e generica propedeutica alla redazione del P.T.P.C.
individuale	Codice di comportamento dei dipendenti
individuale	Attivazione del sistema dei controlli interni di regolarità amministrativa
individuale	Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità (PTTI) e Sezione "Amministrazione trasparente"
individuale	Vigilanza presso i siti estrattivi per verifica attività estrattiva e rimessa in pristino dei luoghi

COORDINAMENTO CICLO GESTIONE PERFORMANCE E P.T.P.C. - **ESERCIZIO 2014**

PERFORMAN.	OBIETTIVO
organizzativa	Riduzione dei termini massimi di conclusione dei procedimenti amministrativi (collegato a: a) monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti; b) meccanismi di sostituzione in caso di inerzia o ritardi sui tempi dei procedimenti; c) le direttive.
individuale	Attuazione e monitoraggio del PTP Ce del PTTI, mediante interventi formativi, informativi, verifiche, monitoraggi e controlli interni.
individuale	Regolamento disciplinante il conferimento di incarichi esterni al personale dipendente.
individuale	Aggiornamento dei modelli di capitolato di gara e schema di contratto con l'inserimento delle clausole previste dalla normativa anticorruzione: Patti di Integrità o protocolli di legalità.
individuale	Intensificazione dei controlli interni al fine di evitare l'utilizzo improprio delle dotazioni strumentali dell'Ente: (es: telefonia mobile, auto assegnate al garage provinciale).
individuale	Intensificazione dei controlli sulle prestazioni rese dai contraenti, anche tramite la previsione della presenza di più funzionari.
individuale	Intensificazione attività di controllo sul territorio provinciale nelle aziende e presso gli impianti o stabilimenti autorizzati per le materie di competenza della Provincia di Ancona

COORDINAMENTO CICLO GESTIONE PERFORMANCE E P.T.P.C. - **ESERCIZIO 2015**

PERFORMANCE	OBIETTIVO
organizzativa	Aggiornamento del P.T.P.C. per gli anni 2015-2017.
individuale	Istituzione Ufficio del whistleblower in capo al RPC.
individuale	Formazione generale e specifica in materia di prevenzione della corruzione (Settore I).
individuale	Integrity management : codici etici del personale e degli amministratori.
individuale	Inserimento Patti di integrità o protocolli di legalità negli affidamenti.
individuale	Formazione di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (Settore II).

**COORDINAMENTO CICLO GESTIONE
PERFORMANCE E P.T.P.C.
OBIETTIVI PIANO DELLA PERFORMANCE
ESERCIZIO 2015**

1/2015 COORDINAMENTO CICLO GESTIONE PERFORMANCE E P.T.P.C. - 2015	
Obiettivo/2015	Aggiornamento del P.T.P.C. per gli anni 2015-2017
Fonti	art. 1, comma 8, l. n. 190/2012; P.N.A.- Allegato 1 -§ A.2; § B.1.1.10; § B.3.3; § B.1.1.5; § paragrafo A.2; § P.N.A.-Allegato 1- paragrafo B.1.1.1; P.T.P.C. artt. 43, 56 e 16.
Descrizione	Il P.T.P.C. in quanto strumento dinamico va aggiornato annualmente per implementare e migliorare il suo contenuto.
Tipo	Performance organizzativa RPC con supporto della struttura dirigenziale
Indicatore di risultato	Approvazione dell'aggiornamento da parte del Consiglio provinciale previa procedura aperta agli stakeholders e previo parere del N.I.Va.P.
Finalità	L'aggiornamento annuale del PTPC, del PTTI e del Codice di comportamento e degli atti esecutivi va effettuato in relazione: <ul style="list-style-type: none"> ✓ a normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti o che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione (es.: acquisizione di nuove competenze); ✓ per l'emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del P.T.P.C.; ✓ per nuovi indirizzi o direttive contenuti nel P.N.A..
Collegamento con il P.T.P.C.	Tale necessità di aggiornamento è prevista in maniera esplicita nel: <ul style="list-style-type: none"> A) P.N.A.-Allegato 1- al paragrafo A.2 "Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione a livello decentrato": "a. l'autorità di indirizzo politico:....adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti" A) P.N.A.-Allegato 1-al paragrafo B.1.1.10 "Individuazione delle modalità per operare l'aggiornamento del P.T.P.C.", dove testualmente è previsto quanto segue: Il P.N.A. prevede altresì la necessità che l'aggiornamento del P.T.P.C. debba essere esteso anche: <ul style="list-style-type: none"> a) al P.T.T.I.; b) al Codice di comportamento; c) al Risk management.

2/2015 COORDINAMENTO CICLO GESTIONE PERFORMANCE E P.T.P.C. - 2015	
Obiettivo/2015	Istituzione Ufficio del whistleblower in capo al RPC
Fonti	Art. 54 bis D.Lgs. n. 165/2001 introdotto da art. 1, co. 51, L. n. 190/2012. Linee guida ANAC anno 2015
Descrizione	Attivazione di un indirizzo di posta elettronica dedicato avente come destinatario il RPC-Ufficio del whistleblower e a cui potranno accedere i soggetti che operano all'interno dell'Ente e ai quali sarà attribuito un codice numerico di accesso conoscibile solo dal RPC e da un numero ridottissimo dei suoi più stretti collaboratori che garantirà l'anonimato del segnalante; al suddetto indirizzo di posta elettronica gli interessati potranno inviare le loro segnalazioni utilizzando un modello che sarà preventivamente predisposto.
Tipo	RPC e Settore I: Performance individuale
Indicatore di risultato	Istituzione ufficio del whistleblower con l'attivazione della linea dedicata e il format delle segnalazioni. Provvedimento istitutivo del RPC
Finalità	Attivazione dell'istituto del whistleblower in coerenza con le apposite linee guida diramate dall'A.N.A.C. mediante un'opera di sensibilizzazione di quanti prestano la propria attività presso l'Ente, garantendo la tutela dell'anonimato del segnalante
Collegamento con il P.T.P.C.	Misura di prevenzione obbligatoria n. 8 "Disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)"; (artt. 26 -29 PTPC)



Governo italiano

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione pubblica



FormezPA

4/2015		COORDINAMENTO CICLO GESTIONE PERFORMANCE E P.T.P.C. - 2015
Obiettivo/2015	Integrity management: codici etici del personale e degli amministratori	
Fonti	Documento OCSE dal titolo “Towards a Sound Integrity Framework: Instruments, Processes, Structures and Conditions for Implementation” (Verso un quadro solido di integrità: strumenti, processi, strutture e condizioni di attuazione) (Tale documento contiene le risultanze del Forum Mondiale sulla governance pubblica tenutosi a Parigi il 4 e 5 maggio 2009 presso il Centro Conferenze dell’OCSE ed è stato approvato a conclusione della 39^ sessione sull’Integrità del Comitato di Gestione Pubblica il 6 Maggio 2009)	
Descrizione	Dare la giusta rilevanza in un’organizzazione pubblica alla promozione dell’integrità significa caratterizzare le scelte pubbliche secondo una cultura etica finalizzata a) a ridurre e ostacolare comportamenti non etici. b) ad ispirare l’azione amministrativa ad una “cultura etica”.	
Tipo	Performance individuale Settore I	
Indicatore di risultato	Codice etico per gli amministratori per la buona politica (Settore I) Codice etico del personale dipendente (Settore II)	
Finalità	L’etica delle scelte pubbliche comporta: a) la costruzione di un “clima etico”; b) la costruzione o il consolidamento di un nuovo stile di leadership: la “leadership etica” caratterizzata da integrità, onestà, affidabilità, requisiti di base per poter gestire un gruppo di persone; c) il rafforzamento dello “spazio etico” dei dipendenti pubblici attraverso una formazione valoriale. d) approccio basato sulle regole e sui valori (OCSE)	
Collegamento con il P.T.P.C.	Collegamento con la nuova misura ulteriore n. 12: Integrity management: Codice etico del personale dipendente e codice etico degli amministratori per la buona politica e articoli 41 bis, 41 ter, 41 quater, 41 quinquies e 41 sexies	

6/2015 COORDINAMENTO CICLO GESTIONE PERFORMANCE E P.T.P.C. - 2015	
Obiettivo/2015	Formazione di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione
Fonti	Art. 1, commi 8, 9, 10 lettera c) e 11, Legge n. 190/2012
Descrizione	<p>Percorsi di formazione:</p> <p>a) <u>a livello specifico</u>, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio;</p> <p><u>a livello generale</u>, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale).</p>
Tipo	Settore II: Performance individuale
Indicatore di risultato	<p>La formazione in materia di prevenzione e repressione della corruzione dovrà concentrarsi principalmente nel far conoscere a quanti operano nell'Ente i contenuti:</p> <p>a) del piano triennale di prevenzione della corruzione;</p> <p>b) del programma della trasparenza e integrità;</p> <p>c) del Codice di comportamento nazionale e dell'amministrazione;</p> <p>d) dei reati contro la pubblica amministrazione;</p> <p>e) delle misure di prevenzione della corruzione</p> <p>f) dei procedimenti amministrativi oggetto di esame nell'ambito dei controlli interni;</p> <p>g) del monitoraggio del rispetto dei termini dei procedimenti;</p> <p>h) del rapporto fra diritto di accesso e accesso civico, con riferimento alle materie di pertinenza del Settore II "Risorse Umane, Organizzazione, Contratti, Informatica, Avvocatura"</p>
Finalità	Finalità specifica della formazione quale misura di prevenzione della corruzione è quella di consentire, attraverso la conoscenza delle disposizioni in materia di prevenzione e repressione della corruzione, la diffusione della cultura, della legalità e dell'integrità in un'ottica di efficace contrasto dei fenomeni di illegalità e illecità dell'azione amministrativa.
Collegamento con il P.T.P.C.	La formazione come strumento di graduale attuazione tramite il "Piano annuale di formazione" è collegato alla misura obbligatoria n. 3 "Formazione del personale in materia di etica integrità ed altra tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione" e all'art. 21, P.T.P.C.

**COORDINAMENTO CICLO GESTIONE
PERFORMANCE E P.T.P.C.
OBIETTIVI PIANO DELLA PERFORMANCE
ESERCIZIO 2013:
Risk Management**

Coordinamento tra Sistema di Performance Management (S.P.M.) e Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PNA- Deliberazione CIVIT/ANAC – n. 6/2013).

Risk Management obiettivo di performance organizzativa (quale obiettivo trasversale di tutta la struttura dirigenziale dell'Ente) nel PEG/Piano della Performance **per l'anno 2013**.

Il “**Risk Management**” che ha costituito una delle parti in cui è stato articolato il PTCP della Provincia di Ancona.

Coordinamento tra Sistema di Performance Management (S.P.M.) e Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PNA- Deliberazione CIVIT/ANAC – n. 6/2013).

- **Risk management** individuazione, mappatura e valutazione dei rischi di corruzione propedeutico e parte integrante P.T.P.C.;
- **gruppo di lavoro**: Segretario generale- RPC con compiti di coordinamento dei dirigenti;
- **Risk management sviluppato sulla base delle fasi principali del processo** individuate al paragrafo B.1.2 (“La gestione del rischio”) dell’allegato 1 del P.N.A., dell’allegato 2, dell’allegato 3, dell’allegato 4 e dell’allegato 5 dello stesso P.N.A.;
- individuazione “**a cascata**” delle **aree** di rischio, dei **processi** di rischio e dei **rischi specifici (catalogo dei rischi)** sono state espletate dal gruppo di lavoro.
- **Fasi principali seguite nella gestione (analisi e valutazione) del rischio**:
 - 1) la mappatura dei processi in essere di pertinenza dell’Ente;
 - 2) la valutazione del rischio per ciascuno dei processi mappati;
 - 3) il trattamento del rischio relativamente ai rischi caratterizzati da indici rilevanti di probabilità e di impatto.

Coordinamento tra Sistema di Performance Management (S.P.M.) e Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PNA- Deliberazione CIVIT/ANAC – n. 6/2013).

FASI DEL PROCESSO DI "RISK MANAGEMENT":

- 1) FASE N. 1: MAPPATURA DEI PROCESSI;
- 2) FASE N. 2: VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER CIASCUN PROCESSO;
- 3) FASE N. 3: IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO E LE MISURE PER NEUTRALIZZARLO.

Coordinamento tra Sistema di Performance Management (S.P.M.) e Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PNA- Deliberazione CIVIT/ANAC – n. 6/2013).

FASI DEL PROCESSO DI ”RISK MANAGEMENT”:

1) FASE N. 1: MAPPATURA DELLE AREE, DEI PROCESSI E DEI RISCHI:

❖ aree di rischio monitorate: n. 6;

❖ processi monitorati: n. 25;

❖ rischi monitorati: n. 87.

-Il Risk Management nella Provincia di Ancona: Analisi e valutazione dei rischi

-Individuazione degli strumenti di prevenzione miranti a ridurre la possibilità che la corruzione si possa concretizzare.

Scheda 2 bis: Tabella valutazione Impatto/Probabilità dei processi

PROBABILITÀ IMPATTO	RARO Da 1	POCO PROBABILE Da 2	PROBABILE Da 3	MOLTO PROBABILE Da 4	ALTAMENTE PROBABILE Da 5
ELEVATO Da 5					
SUPERIORE Da 4					
MEDIO Da 3					
MINORE Da 2		A.2	A.1, B.1, B.3, B.4, B.5, B.6, B.7, B.8, B. 9, B.10, B.11, B. .1, C.3, D.1, E.1, E.2, F.1	A.3, B.2, B.12, C.2, E.3, E.4	
MARGINALE Da 1					

-Il Risk Management nella Provincia di Ancona: Analisi e valutazione dei rischi

-Individuazione degli strumenti di prevenzione miranti a ridurre la possibilità che la corruzione si possa concretizzare.

Scheda 4 bis: Tabella valutazione Impatto/probabilità dei **rischi specifici**

PROBABILITÀ IMPATTO	BASSO Fino a 1	MEDIO Da 3	ALTO Da 5
ALTO Da 5			
MEDIO Da 3		A 1.1 – A 1.2 – A 1.3 – A 2.1 – A 3.1 – B 1.1 – B.2.1 – B 3.1 – B 4.1 – B 5.1 – B 7.1 – B 8.1 – B 10.1 – B 9.1 - B 10.2 – B 11.1 – B 12.1 – B 13.1 – C 1.1 – C 1.2 – C 2.1 – C 2.2 – C 3.1 – C 3.2 – C 3.3 – D 1.1 D 1.3 – E 1.1 - E 1.2 – E 1.3 – E 1.4 – E 1.5 – E 1.6 – E 1.8 – E 1.9 - E 1.10 – E 1.11 – E 1.12 – E 1.13 – E 1.14 – E 1.15 - E 1.16 – E 1.17 – E 1.18 – E 1.19 – E 1.20 – E 1.21 – E 1.22 – E 1.23 – E 1.24 – E 1.25 – E 1.26 – E 1.27 – E 2.4 – E 2.5 – E 2.7 – E 2.9 – E 2.10 – E 2.11 – E 2.12 – E 2.13 – E 2.14 – E 2.15 – E 2.16 – E 2.17 - E 2.18 – E 2.19 – E 3.1 – E 3.2 – E 3.3 – E 3.4 – E 3.6 – E 3.6 – E 3.7 – E 4.1 – E 4.2 – E 4.3 – E 4.4 – F 1.1 – F 1.2 – F 1.3	
BASSO Fino a 1		B 6.1 – E 2.1 – E 2.2 – E 2.3 – E 2.6 – E 2.8	

Coordinamento tra Sistema di Performance Management (S.P.M.) e Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PNA- Deliberazione CIVIT/ANAC – n. 6/2013).

FASI DEL PROCESSO DI "RISK MANAGEMENT":

3) FASE N. 3: IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO E LE MISURE PER NEUTRALIZZARLO

A) scheda n. 5: Trattamento del rischio e misure per neutralizzarlo

Per l'individuazione delle misure di prevenzione si è fatto riferimento al P.N.A. che, per lo scopo, ha individuato:

- a) **misure obbligatorie**: la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative;
- b) **misure ulteriori**: che pur non essendo obbligatorie per legge, sono rese obbligatorie dal loro inserimento nel P.T.P.C. (allegato n. 4 del P.N.A.);
- c) **misure di carattere trasversale**: che possono essere obbligatorie o ulteriori (paragrafo B.1.1.3. dell'allegato 1 del P.N.A.) e che riguardano più processi.

Le misure di prevenzione individuate dal P.T.P.C. sono quelle di cui all'allegato 1 alla presente scheda n. 5.

In considerazione della rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione e della sua natura di strumento dinamico **si procederà, ad inserire nel PEG – Piano della Performance**, nel rispetto di quanto indicato al paragrafo B.1.1.4 dell'allegato 1 del P.N.A. e della delibera n. 6/2013 della CIVIT, degli esercizi futuri i processi e **le attività di aggiornamento e modifica del P.T.P.C.** per mantenere sempre attuale ed incisiva la programmazione dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione.

Conclusioni



FINALITA':

introduzione nell'ordinamento dell'Ente di un **oculato Sistema di prevenzione della corruzione che, grazie allo stretto coordinamento con il S.P.M. e con il Ciclo, sta trovando gradualmente concreta attuazione** con la crescente divulgazione della cultura della Trasparenza e dell'integrità.

CRITICITA':

A) per quanto concerne il S.P.M.:

- a) il processo di ponderata integrazione degli strumenti e dei principi di stampo privatistico in sistemi di matrice pubblicistica;
- b) le difficoltà a conciliare il raggiungimento degli obiettivi di tutela degli interessi pubblici attribuiti ad una pubblica amministrazione con logiche di massimizzazione del profitto o di minimizzazione dei costi del settore privato;

B) per quanto concerne il S.P.C.:

- a) l'irrigidimento delle procedure conseguente alla comminatoria di sanzioni connesse alle pesanti responsabilità previste dalla normativa e ciò a discapito della celerità dei procedimenti amministrativi.

PROGETTO “Interventi a supporto delle Riforme della PA”

LINEA ATTIVITA' 3 - ULTERIORI INTERVENTI PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE NELLE AMMINISTRAZIONI REGIONALI E LOCALI DEL MEZZOGIORNO

Il Sistema di Performance Management e il suo coordinamento con il Sistema di Prevenzione della Corruzione.

Una strategia sinergica di efficienza, trasparenza, integrità dell'azione amministrativa e di prevenzione dell'illegalità e della corruzione negli Enti locali territoriali.

(La sperimentazione della Provincia di Ancona)

PROGETTO “Interventi a supporto delle Riforme della PA”

LINEA ATTIVITA' 3 - ULTERIORI INTERVENTI PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE NELLE AMMINISTRAZIONI REGIONALI E LOCALI DEL MEZZOGIORNO

Grazie per l'attenzione

dott. Pasquale Bitonto

Segretario Generale della Provincia di Ancona

e-mail: p.bitonto@provincia.ancona.it