



«Il coordinamento tra il PTPC, gli strumenti di programmazione e valutazione delle performance e il PTTI»

8 maggio 2014

Avv. Daniela Bolognino

www.danielabolognino.it

Progetto "Interventi mirati al contrasto della corruzione nella Pubblica amministrazione Centrale e Locale"

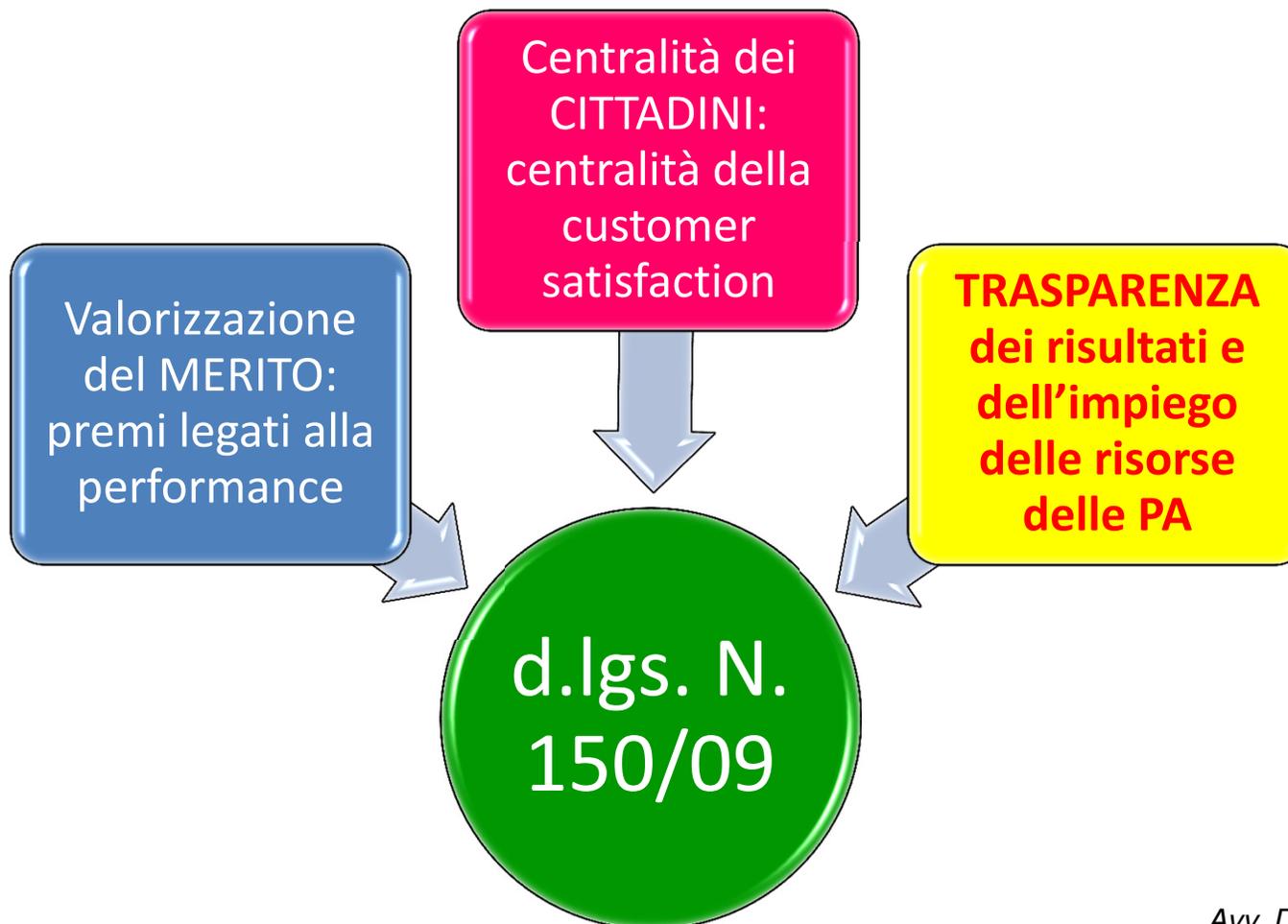


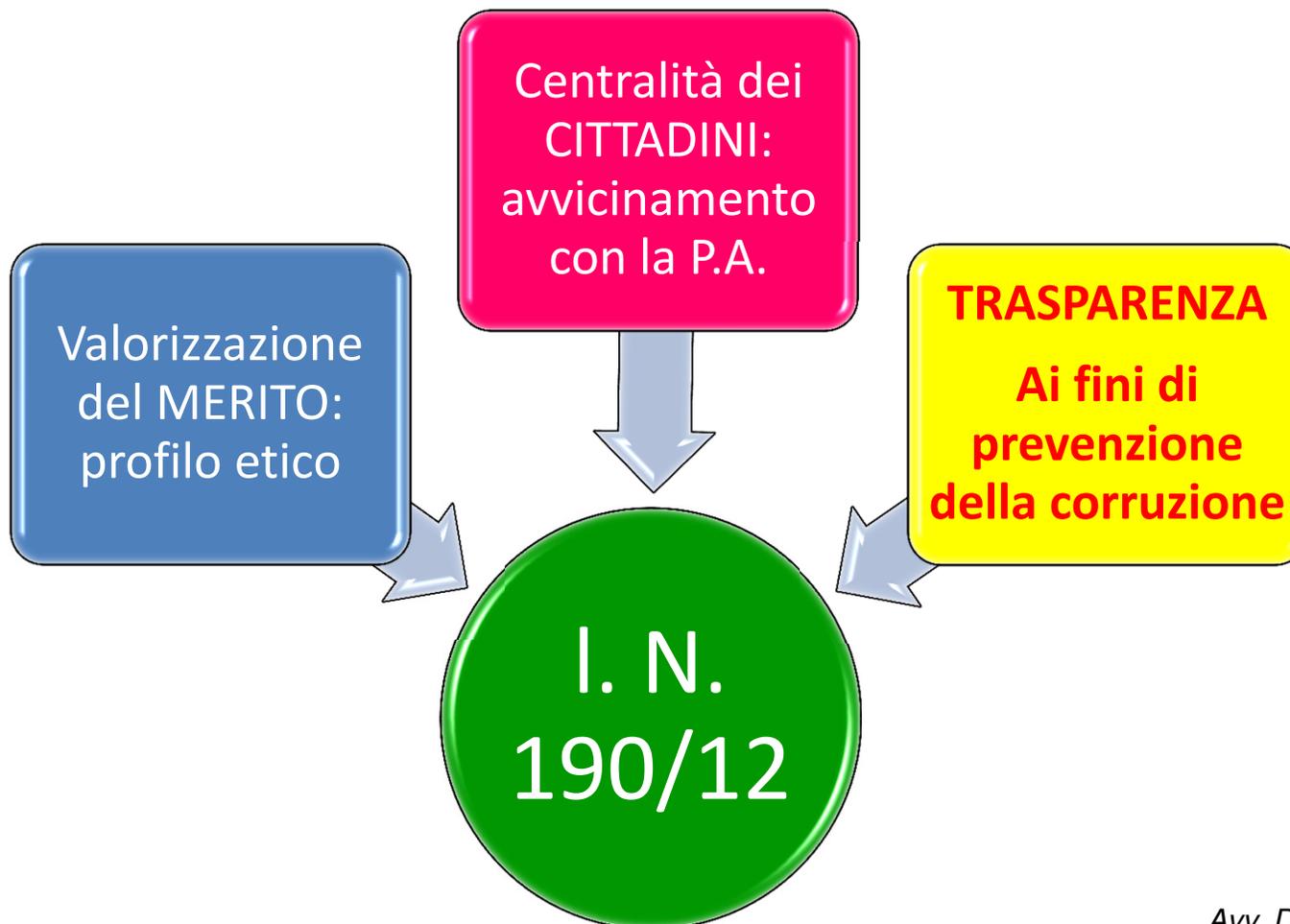
Parte I

Il Piano della performance: relazione e coordinamento con il Piano di prevenzione della corruzione e gli altri strumenti di programmazione.

SCALETTA:

- *Linee guida e strumenti di valutazione delle performances nel d.lgs. n. 150/09 (continuità-progressione tra d.lgs. n. 150/09 e l. n. 190/12);*
- *Soggetti ed attività per la predisposizione del P.T.P.C.;*
- *L'IMPLEMETAZIONE degli elementi di valutazione della performances organizzativa ed individuale con obiettivi e comportamenti di prevenzione ed etici (l. n. 190/12 e P.N.A.).*
- *FOCUS: enti locali.*





Strumenti del d.lgs. n. 150/09

- Ciclo di gestione delle performances:

➔ **Piano** e **Relazione** delle performances (art. 10);

➔ Sistema di misurazione e valutazione delle performance (art. 7);

➔ Programma Triennale per la trasparenza e gli *standard* di qualità dei servizi (art. 11)



VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCES

Destinatari
della
valutazione

a) **l'amministrazione**, a cui si riferisce la performance organizzativa (art. 8, d.lgs. 150/09);

b) **il singolo "dipendente"**, a cui si riferisce la performance individuale (art. 9, d.lgs. n. 150/09).



Performance organizzativa concerne:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) **l'attuazione di piani e programmi**, ovvero la misurazione dell'effettivo **grado di attuazione dei medesimi**, nel **rispetto delle fasi e dei tempi previsti**, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la **rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari** delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;



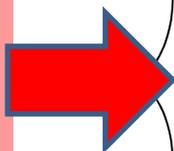
Performance organizzativa concerne:

- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.



Art. 9, comma 1, d.lgs. n. 150/09 (*Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale*)

- dirigenti
- personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità



agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, a competenze professionali e manageriali dimostrate;

alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.



Valutazione delle performances del personale

Art. 9, comma 2:

La misurazione e la valutazione **svolte dai dirigenti** sulla **performance individuale** del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

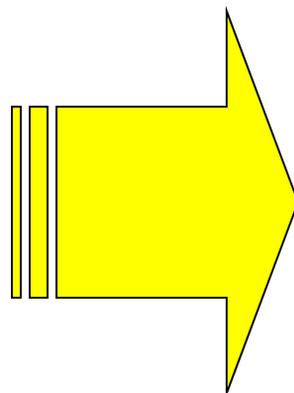
a) al raggiungimento di specifici obiettivi di **gruppo** o **individuali**;

b) alla qualità del **contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa** di appartenenza, alle **competenze dimostrate** ed ai **comportamenti professionali e organizzativi**.



Collegamento della valutazione del personale nel d.lgs. n. 150/09

Collegata alla
valutazione



l'attribuzione selettiva:

**a) di incentivi
economici;**

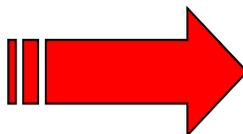
**b) di incentivi
di carriera**



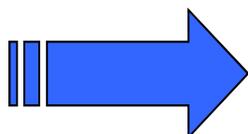
L'importanza della
valutazione emerge da
ciò che è



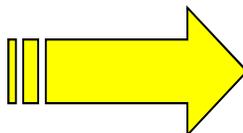
collegato alla stessa
valutazione del
personale con incarico
dirigenziale



retribuzione di risultato



conferimento di successivi incarichi



responsabilità dirigenziale



Nel ciclo delle performances la Valutazione della performance organizzativa ed individuale si vuole





Prima del trasferimento di compiti all'ARAN – La CIVIT aveva adottato la Delibera n. 6 del 2013

- I P.T.P.C. delle singole amministrazioni si devono coordinare ed innestare nel c.d. “ciclo delle performance” che deve essere “integrato”, che comprenda gli ambiti relativi:



Delibera
CIVIT
n. 6 del
2013

- ❖ alla *performance*;
- ❖ agli *standard* di qualità dei servizi;
- ❖ alla trasparenza ed alla integrità;
- ❖ al piano di misure in tema di misurazione e contrasto alla corruzione.

Delibera
CIVIT
n. 50 del
2013



Il Piano Nazionale Anticorruzione



Prevede un necessario un coordinamento tra il P.T.P.C. e gli strumenti individuati dal d.lgs. n. 150 del 2009:

- **il Piano e la Relazione sulla *performance* (art. 10 del d.lgs. n. 150 del 2009);**
- **il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (art. 7 del d.lgs. n. 150 del 2009),**
- **il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità e gli *standard* di qualità dei servi (art. 11 del d.lgs. n. 150 del 2009).**



Per gli enti locali:

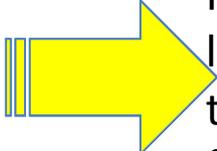


Necessario coordinamento da prevedere con gli strumenti di programmazione degli enti locali

(slides successive)



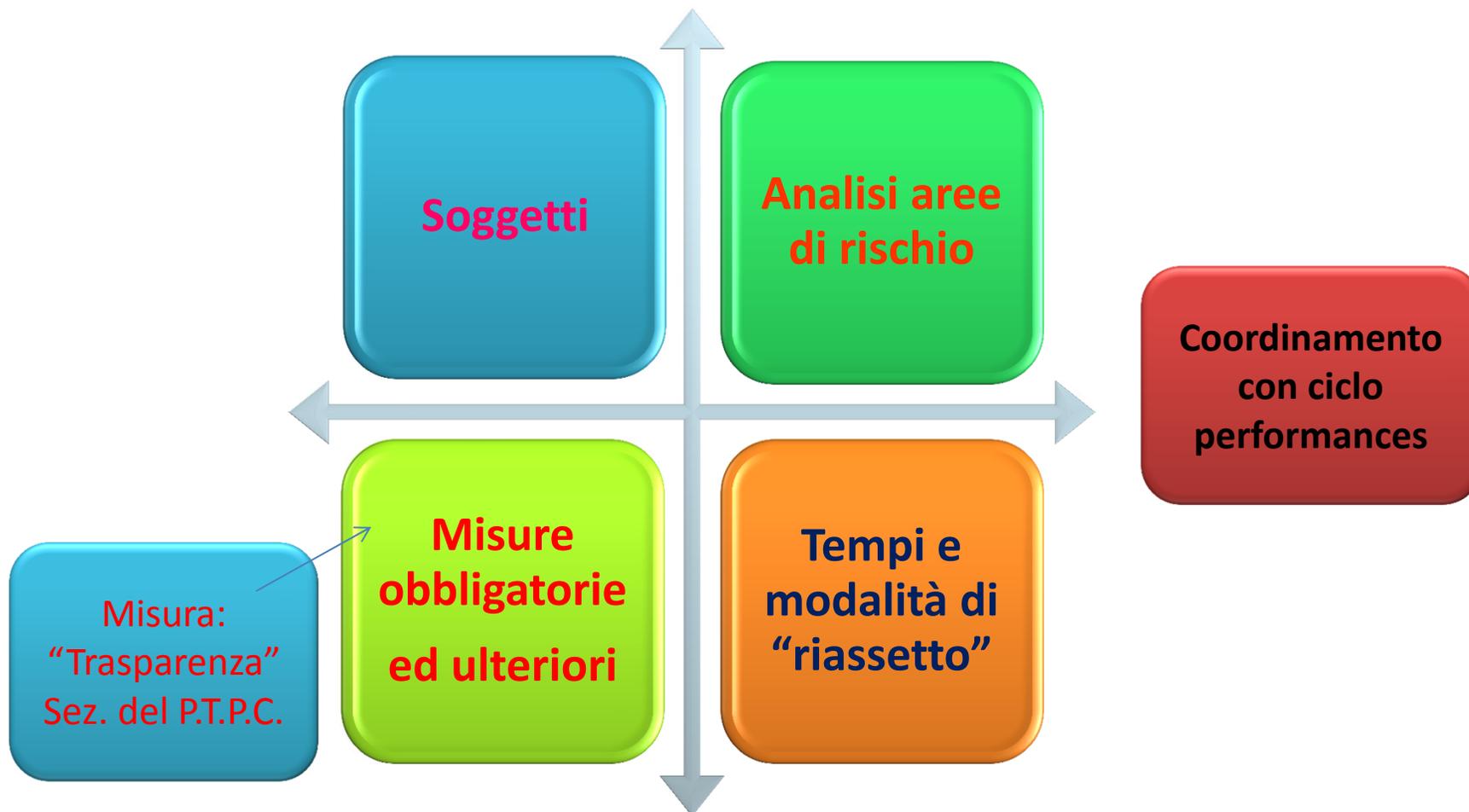
Strategia di prevenzione della corruzione a livello decentrato – di singola amministrazione- P.T.P.C.

 PNA definisce il P.T.P.C. come: “Strumento attraverso il quale l’amministrazione sistematizza e descrive un “processo”- articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente - che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo”

Fase di analisi

Individuazione della
possibile
esposizione al
rischio di corruzione

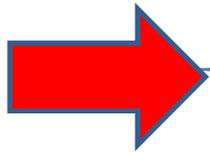
Adozione di misure
in grado di ridurre il
rischio





Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione in ciascuna amministrazione

- **Autorità di indirizzo politico**
- **responsabile della prevenzione**
- **referenti per la prevenzione (figura eventuale)**
- **dirigenti**
- **O.I.V. e gli altri organismi di controllo interno**
- **Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)**
- **dipendenti dell'amministrazione**
- **collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione**





Art. 1, comma 16, l.
n. 190/12
(aree di rischio)



•a) autorizzazione o concessione;



•b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. n. 163 del 2006 ;



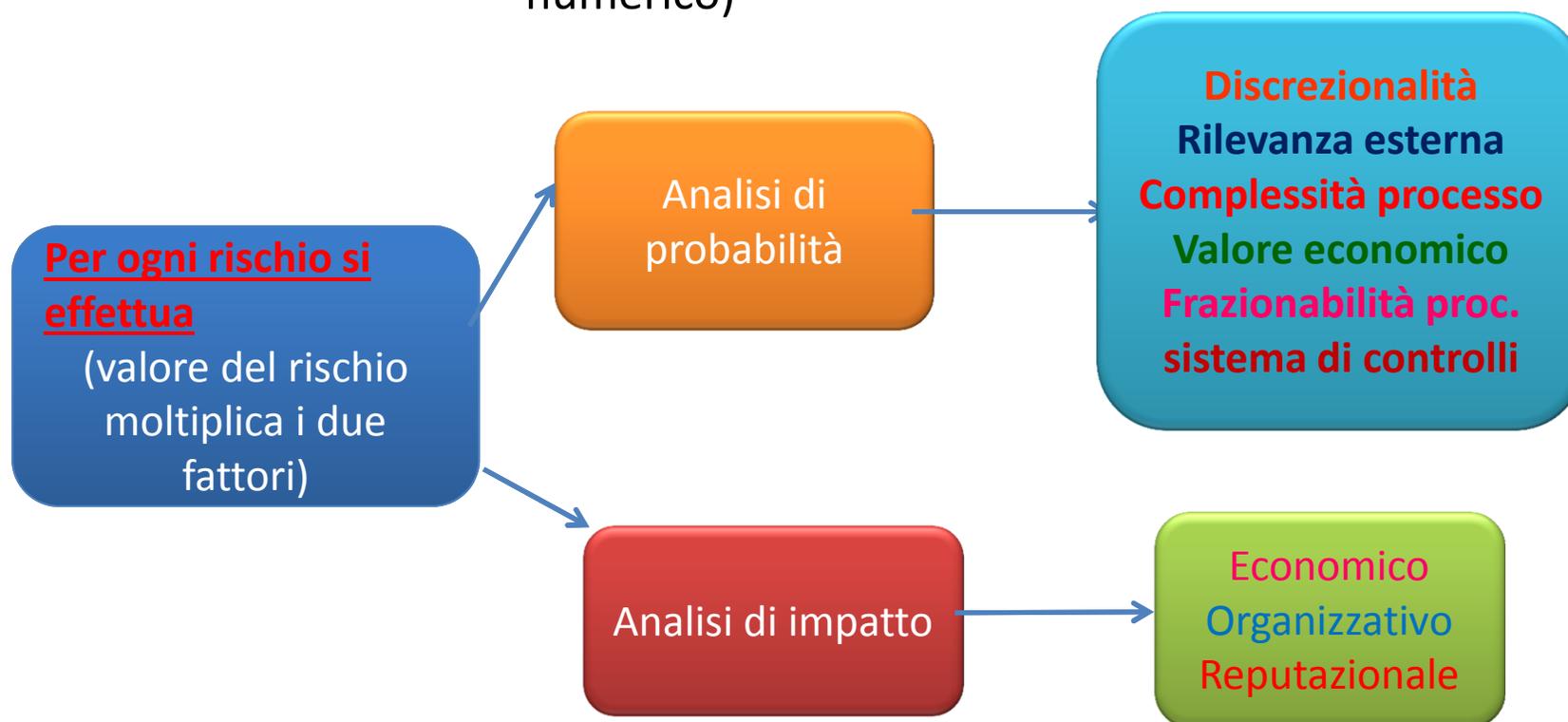
•c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;



•d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24, d.lgs. n. 150/09.



Allegato del PNA per valutare il livello di rischio (valore numerico)





Le misure sono classificate nel PNA come:

- **misure obbligatorie**, sono quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative;
- **misure ulteriori**, sono quelle che, pur non essendo obbligatorie per legge, sono rese obbligatorie dal loro inserimento nel P.T.P.C.

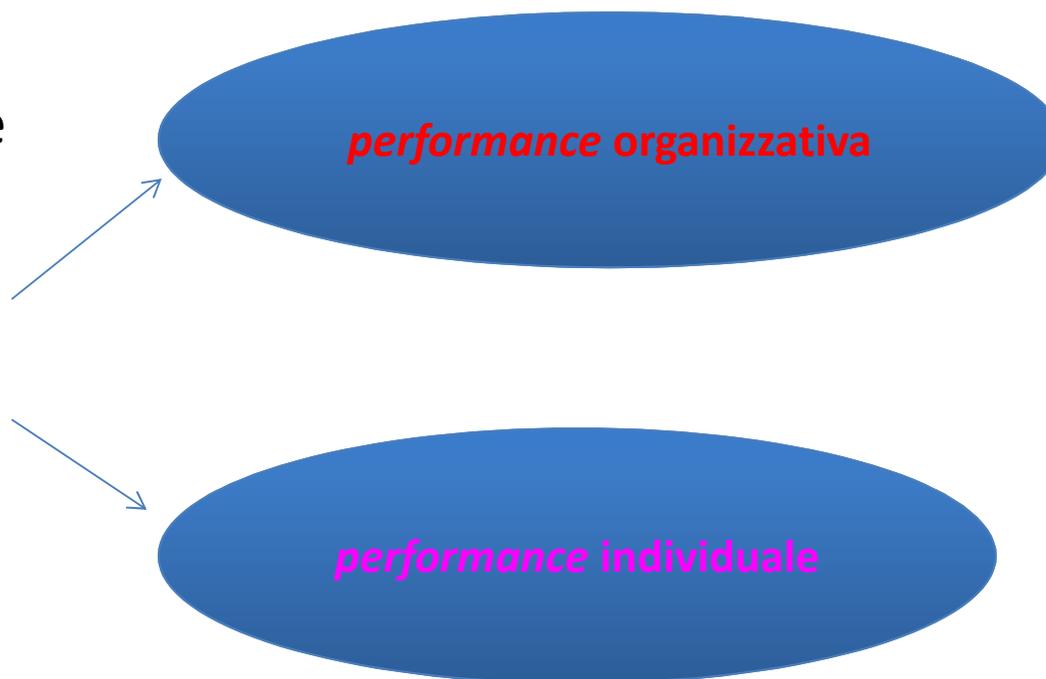
Avv. Daniela Bolognino
www.danielabolognino.it

(es.):

- ❖ la **trasparenza**, che costituisce oggetto di un'apposita sezione del P.T.P.C.; gli adempimenti di trasparenza possono essere misure obbligatorie o ulteriori;
- ❖ **l'informatizzazione dei processi**; questa consente per tutte le attività dell'amministrazione la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;
- ❖ **l'accesso telematico ai dati, ai procedimenti ai doc.** (d.lgs. n. 82 del 2005)
- ❖ **il monitoraggio sul rispetto dei termini** procedurali, con cui far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.



Le attività svolte dall'amministrazione per la **predisposizione**, l'attuazione e l'**implementazione** del P.T.P.C. da inserire come obiettivi nel P.P. e nel S.M.V.P.





Performance organizzativa

- 1. **Attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione**, nonché la **misurazione dell'effettivo grado di attuazione** dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti (art. 8, comma 1, lett. *b*), d.lgs. n. 150 del 2009);
- 2. Sviluppo **qualitativo e quantitativo** delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di **forme di partecipazione e collaborazione** (art. 8, comma 1, let. *e*), d.lgs. n. 150 del 2009), al fine di stabilire quale miglioramento in termini di *accountability* ha il rapporto con i cittadini l'attuazione delle misure di prevenzione;

Avv. Daniela Bolognino

www.danielabolognino.it



Performance individuale P.P. e obiettivi anticorruzione

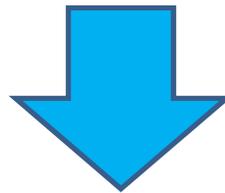
Nel P.P. ex art. 10 del d.lgs. n. 150 del 2009, gli **obiettivi Anticorruzione in raccordo con i P.T.P.C. assegnati:**

- al **responsabile della prevenzione della corruzione,**
- ai dirigenti apicali in base alle attività che svolgono ai sensi dell'art. 16, commi 1, lett. l) *bis, ter, quater*, d.lgs. n. 165 del 2001;
- ai dirigenti;
- **ai referenti del responsabile della corruzione,** qualora siano individuati tra il personale con qualifica dirigenziale.



Performance individuale

Sistema di misurazione e valutazione delle performance

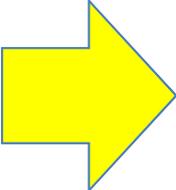


- ❖ nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance ex art. 7 del d.lgs. n. 150 del 2009 gli **obiettivi, individuali e/o di gruppo**, assegnati al personale formato che opera nei settori esposti alla corruzione ed ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale non dirigente.



Nel sistema degli enti locali

Articolo 169 TUEL - *Piano esecutivo di gestione*

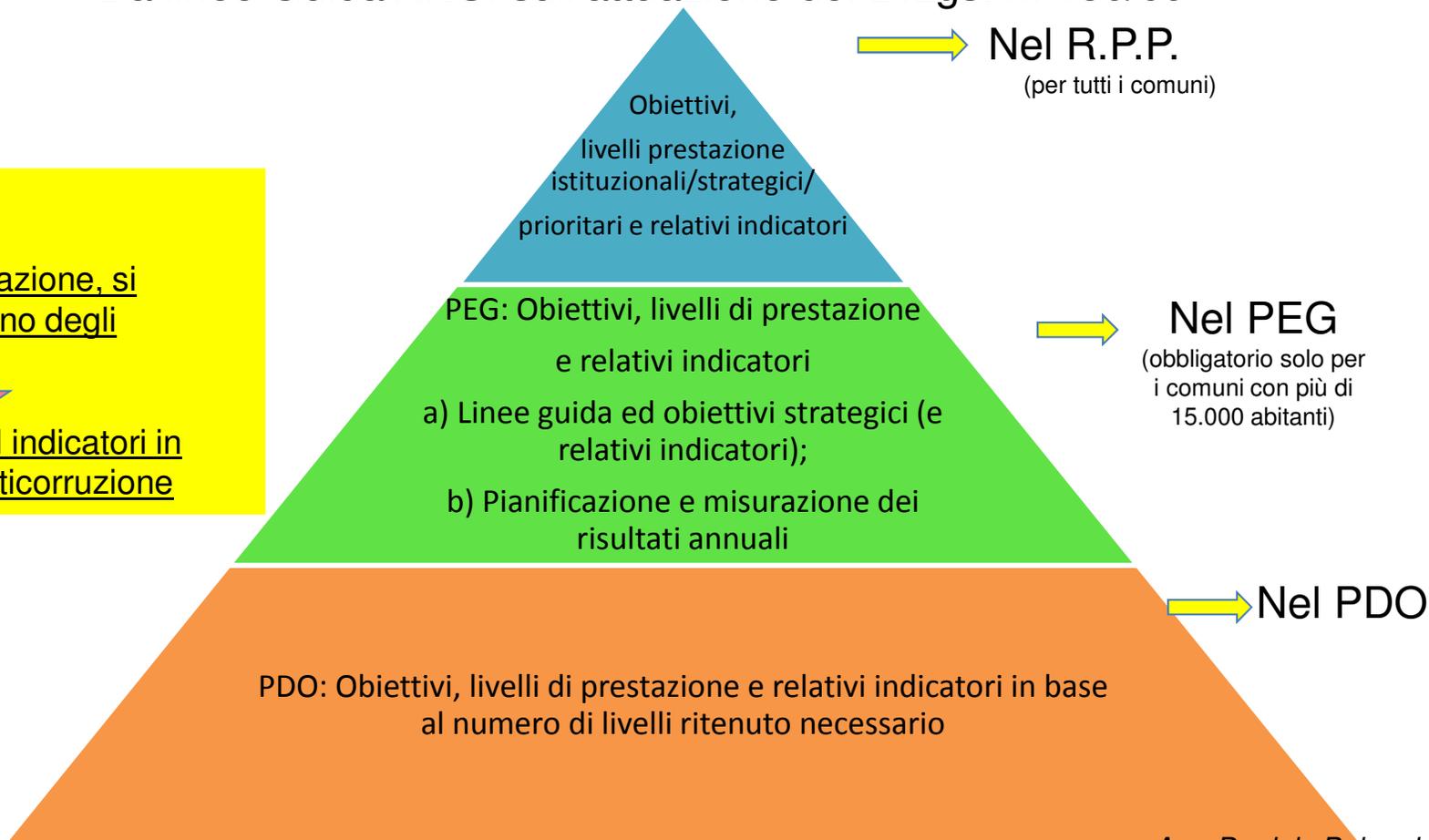
- 
- COMMA 3-bis. Il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica.
 - Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi (art. 197, comma 2, lett. *a*) e il piano della performance di cui all'[articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), **sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione**

Comma aggiunto dall'[art. 3, comma 1, lett. g-bis](#), [D.L. 10 ottobre 2012, n. 174](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 7 dicembre 2012, n. 213](#).



Ipotesi di coordinamento Da linee Guida ANCI sull'attuazione del D.Lgs. n. 150/09

Sicché tali doc di programmazione, si arricchiranno degli obiettivi ed indicatori in tema di anticorruzione





Ipotesi di coordinamento

→ Art. 169, comma 3 bis, TUEL: Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi (art. 197, comma 2, lett. a) e il piano della performance di cui all'[articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), sono unificati **organicamente nel piano esecutivo di gestione**

(Già nelle linee guida ANCI per l'attuazione del d.lgs. n. 150/09 si disponeva che il collegamento profondo tra PEG e PDO faceva sì che fosse opportuno predisporre un documento unico suddiviso in più sezioni, articolate in livelli)

→ **Per i comuni che non hanno l'obbligo di predisporre il PEG e PDO il modello può essere ugualmente adottato utilizzando come "contenitore" la Relazione previsionale e programmatica – R.P.P.**



Ipotesi di coordinamento Da linee Guida ANCI sull'attuazione del D.Lgs. n. 150/09

Misurazione della performances organizzativa ed Individuale deve avvenire nel rispetto delle indicazioni e delle modalità definite dal sistema di misurazione e valutazione delle performances stabilito dall'Ente locale

Risultati finali inseriti nella **relazione delle performances** (predisposta da dirigenti dell'ente locale ed approvata dall'OIV)

Creazione di circolo virtuoso per il miglioramento delle performances (anche in tema di legalità e prevenzione corruzione) per un miglior rapporto con la cittadinanza.



- **Piano Performances**
 - (strumenti di pianificazione)

Relazione sulle performances



- verifica di scostamenti rispetto ai risultati attesi – analisi delle cause;
- individuazione delle misure correttive, in coordinamento con i dirigenti ed i referenti del responsabile della corruzione;
- inserire le misure correttive tra quelle per implementare/migliorare il P.T.P.C..



- Il volume ***Manuale il ciclo delle performances nei comuni***, Realizzato nell'ambito del Progetto **“Valutazione delle performance”** del Dipartimento della funzione pubblica (2014). Il progetto finanziato dal Fondo Sociale Europeo PON “Governance e Azioni di Sistema”, Programmazione 2007/2013, Asse E – Capacità istituzionale, Obiettivo specifico 5.3, è stato realizzato con la collaborazione di FormezPA. Le *best practices* fanno emergere la presenza del coordinamento sia tra la R.P.P. ed il PEG, ma anche le interazioni con i regolamenti di organizzazione degli uffici, che devono indicare in maniera chiara ruolo e responsabilità delle posizioni dirigenziali;
- il volume ***Il ciclo di gestione della performance nelle Province Italiane***, 2013, realizzato dal Formez PA, nell'ambito della Convenzione con il Dipartimento Funzione Pubblica, per la realizzazione del PON GAS – Asse E – Azione 2 – Progetto 2.4 - R.INNO.VA La riforma della PA per innovare le organizzazioni e valutare le performance.
- **risultati dell'indagine sull'attuazione del d.lgs. n. 150/09 da parte dei Comuni**, realizzata dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la collaborazione di Formez PA nell'ambito del progetto “PERFORMANCE PA”- PON GOVERNANCE e AZIONI di SISTEMA OB 1 CONVERGENZA ASSE E – Capacità istituzionale.



In relazione all'innesto del d.lgs. n. 150/09 in un sistema di organizzazione istituzionale e amministrativa, che valorizza le comunità territoriali, si rinvia a:

- D. BOLOGNINO, *L'attuazione del sistema di valutazione delle performance al Comparto Regioni ed Autonomie locali: profili giuridici*, in *Il Lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, fascicolo, n.6 del 2010, pp. 1091 – 1116;
- NICOTRA, D'AMATO, LORETUCCI, *L'applicazione del d.lgs. n. 150/09 negli enti locali: linee guida dell'ANCI in materia di ciclo delle performance*, Roma, 9 marzo 2011;
- F. PIZZETTI A. RUGHETTI (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico*, collana Studi CIS ANCI, casa editrice EDK, 2010

Per un approfondimento su un metodo per la costruzione di misurazione ed impatto:

- F. MONTEDURO, A. BURATTI, S. BRUNELLI, *La corruzione. Definizione, misurazione e impatti economici*, Formez PA, 2013.



- Il volume ***Manuale il ciclo delle performances nei comuni***, Realizzato nell'ambito del Progetto **"Valutazione delle performance"** del Dipartimento della funzione pubblica (2014). Il progetto finanziato dal Fondo Sociale Europeo PON "Governance e Azioni di Sistema", Programmazione 2007/2013, Asse E – Capacità istituzionale, Obiettivo specifico 5.3, è stato realizzato con la collaborazione di FormezPA. Le *best practices* fanno emergere la presenza del coordinamento sia tra la R.P.P. ed il PEG, ma anche le interazioni con i regolamenti di organizzazione degli uffici, che devono indicare in maniera chiara ruolo e responsabilità delle posizioni dirigenziali;
- il volume ***Il ciclo di gestione della performance nelle Province Italiane***, 2013, realizzato dal Formez PA, nell'ambito della Convenzione con il Dipartimento Funzione Pubblica, per la realizzazione del PON GAS – Asse E – Azione 2 – Progetto 2.4 - R.INNO.VA La riforma della PA per innovare le organizzazioni e valutare le performance.
- **risultati dell'indagine sull'attuazione del d.lgs. n. 150/09 da parte dei Comuni**, realizzata dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la collaborazione di Formez PA nell'ambito del progetto "PERFORMANCE PA"- PON GOVERNANCE e AZIONI di SISTEMA OB 1 CONVERGENZA ASSE E – Capacità istituzionale.

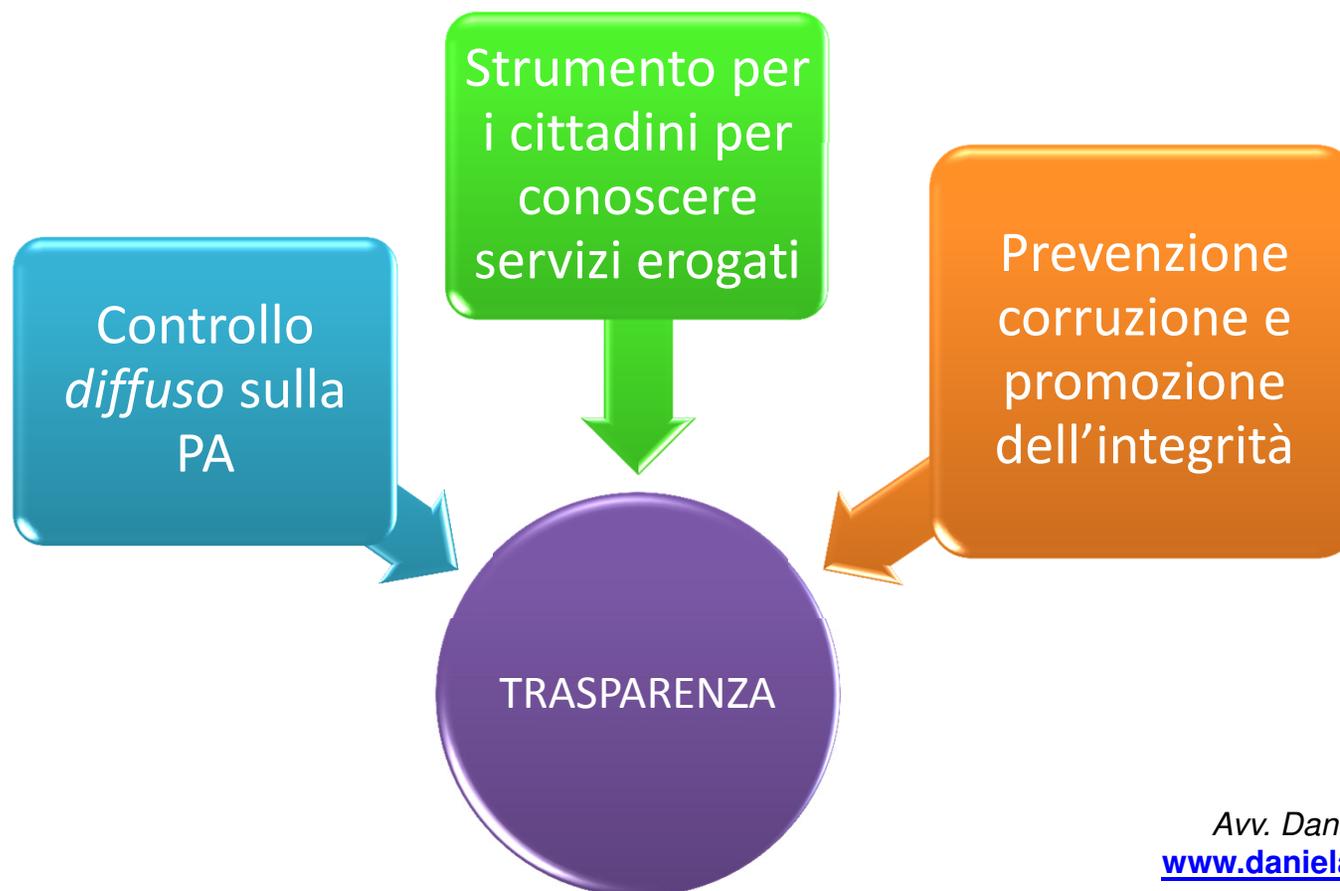


Parte II

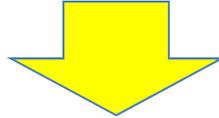
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione - Programma della Trasparenza – Sistemi di valutazione (il necessario coordinamento)



Nel ciclo della performances c'è anche la II P.T.TRASPARENZA (Art. 11, d.lgs. n. 150/09 e D.LGS. n. 33/2013)





- Espressamente il d.lgs. n. 33 del 2013 indica che
 - “Le misure del Programma triennale sono collegate, sotto l'indirizzo del Responsabile, con le misure gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione .
- 
- A tal fine, il Programma **costituisce di norma una sezione del Piano di prevenzione della corruzione”**.
 - **(art. 10, d.lgs. n. 33/2013)**
 - **IMP: sul Punto le indicazioni contenute nella Intesa raggiunta in Conferenza Unificata del 24 luglio 2013**



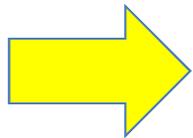
IMP.: → Art. 10, comma 3, d.lgs. n. 33/2013

- Gli obiettivi indicati nel Programma triennale devono essere formulati in collegamento con la **programmazione strategica e operativa dell'amministrazione**, definita in via generale nel **Piano della performance (sistemi di pianificazione/programmazione)**
- La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un'area strategica di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di **obiettivi organizzativi e individuali**.

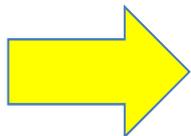




- Circolare CIVIT n. 6 del 2013 indica due prime linee di intervento:



•fare in modo che le misure contenute nei **PROGRAMMI TRIENNALI PER LA TRASPARENZA e l'integrità** diventino veri e propri obiettivi da inserire nel **PIANO DELLA PERFORMANCE.**



•fare in modo che gli standard di qualità siano parte integrante del Piano della performance



Misure contenute nei Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità
obiettivi da inserire nel (Piano della performance) strumenti di programmazione per gli
enti locali

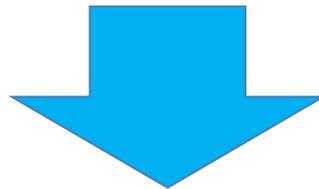
**Gli obiettivi della
trasparenza
possono
essere
raggruppati in
tre diversi
ambiti.**

- 1. - processo di attuazione del Programma triennale** che può essere misurato da indicatori che rilevano la presenza dei presupposti organizzativi per l'attuazione e il monitoraggio dello stesso
2. - **la pubblicazione dei dati**, intesa come risultato dell'attuazione del Programma.
3. - **iniziative in tema di integrità** possono essere rappresentate da indicatori relativi, ad esempio, alla pubblicazione di codici etici e alla individuazione delle aree maggiormente esposte al rischio corruzione.



Punto n. 3 indicato dalla CIVIT

- **iniziative in tema di integrità** possono essere rappresentate da indicatori relativi, ad esempio, **alla pubblicazione di codici etici e alla individuazione delle aree maggiormente esposte al rischio corruzione.**

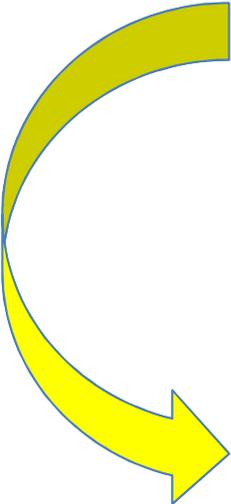


Forte collegamento con la l. n. 190/12 e con quanto deve essere presente nel Piano Triennale Anticorruzione delle singole amministrazioni



Aree a rischio di corruzione (obbligatorie) ex art. 1, comma 16, l. n. 190/12

Procedimenti di:

- 
- a) autorizzazione o concessione;**
 - b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi,** anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163;
 - c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari,** nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
 - d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera** di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n.150 del 2009.



Trasparenza

COLLEGAMENTO

TRA

Obblighi di pubblicazione
previsti al

**Capo II - Organizzazione e
l'attività delle P.A. (I parte)**
(T.U. Trasparenza)

AREA DI RISCHIO:

**Art. 1, comma 16, lett. d), l. n.
190/12:**

**“concorsi e prove selettive per
l'assunzione del personale e
progressioni di carriera di cui
all'articolo 24 del citato decreto
legislativo n.150 del 2009”.**

Da evidenziare per la
predisposizione del P.T.P.C. –
sez. Programma Trasparenza



Trasparenza - obblighi di pubblicazione Capo II - Organizzazione e l'attività delle P.A. (III parte)

Collegati ad
area di rischio:

Art. 1, comma 16, **b)**
**scelta del contraente
per l'affidamento di
lavori, forniture e
servizi**, anche con
riferimento alla
modalità di selezione
prescelta ex d.lgs.
163/2006.

DATI RELATIVI A:

i provvedimenti amministrativi – per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 (art. 23, comma 1, lett. b);

❖ i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (art. 37); (obbligo di pubblicazione previsto nel collegamento con Capo V – settori speciali)

Avv. Daniela Bolognino
www.danielabolognino.it



Trasparenza - obblighi di pubblicazione Capo II - Organizzazione e l'attività delle P.A. (IV parte)

DATI RELATIVI A:



Art. 1, comma 16, lett.:

- a) autorizzazione o concessione;**
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari,** nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

❖ i provvedimenti amministrativi - concernenti autorizzazione o concessione (art. 23, comma 1, lett. a).

❖ gli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di corrispettivi e compensi a persone fisiche ed enti privati (art. 26);

❖ l'elenco dei soggetti beneficiari (art. 27);



Delibera CIVIT n. 50 del 2013

Tabella 1. Indice del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità

2. Procedimento di elaborazione e adozione del Programma

In questa sezione del Programma è opportuno illustrare:

- gli **obiettivi strategici in materia di trasparenza** posti dagli organi di vertice negli atti di indirizzo
- i **collegamenti con il Piano della performance o con analoghi strumenti di programmazione previsti da normative di settore**
- l'indicazione degli **uffici e dei dirigenti coinvolti per l'individuazione** dei contenuti del Programma
- le modalità di coinvolgimento degli *stakeholder e i risultati di tale coinvolgimento*

Avv. Daniela Bolognino
www.danielabolognino.it



Delibera CIVIT n. 50 del 2013

Tabella 1. Indice del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità

- **4. Processo di attuazione del Programma**
- **individuazione dei dirigenti responsabili** della trasmissione dei dati
- **individuazione dei dirigenti responsabili** della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati
- individuazione di eventuali **referenti per la trasparenza e specificazione delle modalità di coordinamento con il Responsabile della trasparenza**
- **misure organizzative** volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi
- **misure di monitoraggio e di vigilanza** sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del responsabile della trasparenza



- **Coordinamento tra P.T.P.C. e Strumenti di pianificazione: nella individuazione di OBIETTIVI E “STANDARD” attesi**



- **interazioni tra “soggetti”** (Responsabile anticorruzione – dirigenti art. 16, commi 1, lett. l) bis, ter, quater – responsabile trasparenza – personale formato per operare nei settori soggetti a rischio);
- **Valutazione dell’operato dei soggetti di cui sopra (in termini di performances individuale e/o di gruppo - nel PP e/o nel Sistema della P).**
- **valutazione della performances organizzativa**

- **Presenza di intersezioni tra aree di rischio – obblighi di trasparenza ex d.lgs. n. 190/12 e obblighi di trasparenza richiesti da d.lgs. n. 33/ 2013;**

- **formulazione degli obblighi di trasparenza (previsti nel PTT e PTA) in termini di obiettivi nel PP – strumenti di programmazione;**