



Comune di Poggiomarino (NA)

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

---

2  
1201 520

- 9 GEN. 2019

al Sig. Sindaco

al Segretario Generale

al Responsabile del Settore Affari Generali

**OGGETTO: Trasmissione Documento di validazione della relazione sulla performance 2017.**

^^^

In riferimento alla nota indicata in oggetto, si trasmette il documento di validazione della relazione alla performance 2017.

In allegato:

- 1) documento di validazione della relazione alla performance 2017.

Poggiomarino, li 09/01/2019

L'OIV

Il Presidente, Dott. Giacomo Biondillo

Il Componente, Dott. ssa Anna Grazia Giugliano

Il Componente, Dott. Pierluigi Cola



**DOCUMENTO DI VALIDAZIONE**

**DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017**

- A. L'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* (OIV) del Comune di Poggiomarino (NA), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto legislativo n. 150/2009 e delle delibere n. 4/2012, n. 5/2012 n. 6/2012 e successivi aggiornamenti a suo tempo adottati dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, tuttora valide, ha preso in esame la *Relazione sulla performance per l'anno 2017* predisposta dall'Amministrazione.
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro propedeutico alla validazione sulla base degli approfondimenti ritenuti utili, tenendo anche conto dei documenti ufficiali già in possesso o resi pubblici dai competenti uffici, nonché degli elementi emersi dalla *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*, predisposta, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del citato decreto legislativo n. 150/2009, dall'OIV.
- C. Tutto ciò premesso, l'OIV valida la *Relazione sulla performance per l'anno 2017* e

**INVITA**

Il Comune di Poggiomarino a pubblicare ai sensi del D.Lgs n.33/2013 la relazione finale delle performance ed il presente atto di validazione sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Poggiomarino, li 09/01/2019

L' O.I.V.

Il Presidente, Dott. Giacomo Biondillo

Il Componente, Dott. ssa Anna Grazia Giugliano

Il Componente, Dott. Pierluigi Cola

Allegato 1)

***COMUNE DI POGGIOMARINO  
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI***



***Relazione della Performance anno 2017***

## **1. Premessa**

La relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, c. 1 lettera b) del D.Lgs. 150/2009 ha lo scopo di illustrare i risultati ottenuti nel corso nell'anno precedente.

In particolare la Relazione evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

La redazione di questo documento è stata curata dall'Organo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV) dell'Ente e dal Segretario Generale

## **2. Presentazione Relazione**

Il D.Lgs. 150/2009, noto come "Decreto Brunetta", prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi ( artt. 4 e 10 del D.Lgs. 150/2009).

Ma cosa si intende esattamente per **"performance"** ?

La **"performance"** è il contributo che un soggetto ( sistema , organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità ed egli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Pertanto il ciclo della performance offre all'amministrazione un quadro di azioni che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati ( output), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione ( customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premiabilità selettiva).

Il contesto in cui ha operato l'amministrazione Comunale nel corso del 2017 è stato caratterizzato dalla crisi economica ed internazionale e dall'impatto dei ripetuti provvedimenti legislativi di contenimento della spesa pubblica messi in campo per farvi fronte.

La crescente rigidità dei parametri di spesa imposti agli Enti Locali nel corso dell'ultimo esercizio finanziario ha determinato in taluni casi il paradossale effetto di rallentare e/o bloccare l'attività dell'Amministrazione anche in presenza di sufficienti risorse finanziarie. Senza contare che l'adozione sempre di nuovi obblighi di controllo sull'adozione e pubblicazione degli atti- pur necessari a garantire la trasparenza degli Enti- ha contribuito a sua volta ad un ulteriore appesantimento procedurale a parità di costi e personale destinato alle attività di servizio.

**QUADRO RICOGNITIVO GENERALE AL 31/12/2017**  
**STRUTTURA DELL'ENTE**

<b>Qualifiche Funzionali</b>	<b>Personale In Servizio a Tempo Indeterminato</b>
A	<u>  6  </u>
B	<u> 13 </u>
C	<u> 23 </u>
D	<u>  7 </u>
<b>RESP. SETTORE</b>	<u>  7 </u>
<b>Totale</b>	<u> 56 </u>

## **2. Obiettivi**

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti.

I responsabili di settore hanno presentato all'OIV la documentazione attestante il raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati si deve far riferimento alla Relazione Previsionale e Programmatica e al Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Il PEG fornisce esaurientemente e coerentemente il raccordo finanziario con i singoli obiettivi.

Gli obiettivi previsti dal Piano Triennale della Trasparenza e l'Integrità sono stati raggiunti e i dati inseriti sul sito istituzionale di questa amministrazione sono in continuo aggiornamento, in base all'attività svolta dall'Ente.

### **2.1 Obiettivi Strategici**

I nuovi strumenti di contabilità, primo fra tutti il Documento Unico di programmazione DUP, hanno da subito cioè già dal 2017, indicato le linee strategiche e gli obiettivi del quinquennio.

### **2.2 Sistema di valutazione**

Con deliberazione di **G.C. n. 101/2011** il Comune di Poggiomarino ha adottato il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (ROUS), all'interno del quale è prevista una sezione sul sistema di valutazione. Tali parametri sono quelli enunciati all'art. 50 del ROUS il quale recita:

*La valutazione della performance dei responsabili dei settori è svolta sulla base dei seguenti fattori e relativi pesi percentuali:*

- a) Nella misura del 50% per i risultati raggiunti, con riferimento sia agli obiettivi strategici – ivi compresi gli obiettivi connessi con il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza della performance della struttura organizzativa diretta – sia agli specifici obiettivi individuali;
- b) Nella misura del 30% per il contributo assicurato alla performance generale della struttura e per le competenze manageriali e professionali dimostrate;
- c) Nella misura del 10% sulla base degli esiti delle indagini di customer satisfaction;
- d) Nella misura del 10% per la capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Tale articolo contiene la metodologia valutativa della performance individuale dei dipendenti e

dei Responsabili di PO nonché della performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso. In merito alla valutazione individuale dei dipendenti il documento approvato contiene le schede valutative redatte secondo criteri ispirati alla valorizzazione del merito e del contributo dell'individuo rispetto ai risultati raggiunti. Il documento nel suo insieme risulta completo di fasi, tempi, modalità e soggetti responsabili della misurazione e della valutazione della performance, in conformità con quanto previsto dall'art. 7, comma 3 a) del D. Lgs. 150.

### **2.3 Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.**

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente è stata introdotta come previsto dalle norme e, di seguito, se ne sintetizza l'iter e l'attuazione .

- ❑ Validazione degli obiettivi proposti e pesatura degli stessi: l' O.I.V. ha provveduto alla verifica di ammissibilità e misurabilità degli Obiettivi 2017 nonché alla conseguente assegnazione di valore e "peso" in virtù delle priorità fissate dall'Amministrazione comunale; il criterio di pesatura e rilevanza degli obiettivi è stato fissato in coerenza con i livelli di priorità determinati dall'Amministrazione comunale.
- ❑ Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta ed ai comportamenti organizzativi attesi.
- ❑ Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi.
- ❑ Consuntivazione del Piano della Performance: l'O.I.V. ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa da cui è emerso il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- ❑ Valutazione conclusiva:

In coerenza con quanto previsto dall'art. 2 della del. 55/2011 in quanto è stato approvato il Piano della Performance triennale 2017/2019 – annuale 2017 con delibera di Giunta Comunale n.53 /2017, elaborato in Coerenza con il DUP, Bilancio di Previsione, PEG e PdO i richiamati documenti prevedono l'individuazione degli indirizzi e degli obiettivi strategici, su base triennale, rispetto alle risorse nonché gli obiettivi assegnati ai Responsabili di PO, così come da PEG.

L'OIV, dalla disamina dei documenti di programmazione, rileva che gli obiettivi assegnati sono stati definiti, attraverso l'identificazione di specifici indicatori di risultato completi dei valori attesi in coerenza con i requisiti previsti dal Decreto all'art. 5, comma 2, lettere a), b), c), d), g). Gli obiettivi sono stati pesati e quindi è stato attribuito un valore diverso a ciascun obiettivo attribuendo un valore ai diversi fattori di pesature previste nel Sistema della performance e differenti rispetto alla tipologia di obiettivo.

Al riguardo l'OIV fa osservare che rispetto al 2016, i tempi di definizione della performance siano stati

anticipati ma al tempo stesso rileva come siano ancora molto in ritardo rispetto a quanto richiederebbe la normativa vigente e pertanto ritiene debbano essere di molto anticipati rispetto a quanto avvenuto nel 2017, provvedendo non appena sia stato approvato il DUP e il Bilancio di previsione. Si fa osservare come per il 2018 il piano della performance sia stato deliberato nel mese di settembre 2018.

In ogni caso, va comunque evidenziato che i continui rinvii per l'approvazione dei bilanci preventivi non giovano agli EE.LL in quanto quasi sempre sono dovuti alle incertezze normative e, pertanto, tale ritardo da parte del Governo, si ripercuote su tutta la programmazione degli EE.LL.

Risulta utile premettere che per le Amministrazioni locali la rendicontazione dei risultati degli 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 non è un'attività nuova.

Gli strumenti di rendicontazione già previsti nel sistema normativo degli Enti Locali hanno una finalità fondamentalmente finanziaria e gestionale in esito ad un processo di controllo essenzialmente di natura tecnico contabile (ad es. Relazione al consuntivo e Referto controllo di gestione), ma sempre più spesso hanno anche una finalità ricognitiva e divulgativa degli obiettivi raggiunti rispetto a obiettivi prefissati e bisogni della collettività (ad es. Bilancio di mandato e Bilancio Sociale).

Venendo al tema specifico ,il ciclo della performance 2017 si è concluso nel mese di settembre 2018 con la valutazione dei Responsabili dei Servizi con verbale n. 15 del 25/09/2018 dell'OIV.

Da tale verbale si evince come la valutazione della performance, relativamente al fattore della Customer Satisfaction, non sia stata riconosciuta ad alcun responsabile essendo troppo ridotto il numero di schede di gradimento consegnate complessivamente n. 53 schede di customer satisfaction. Anche se i questionari evidenziano giudizi ottimi sugli uffici, il campione di riferimento è da ritenersi troppo poco numeroso per un Comune di più di 19.000 abitanti per poter ritenere che i risultati della stessa indagine possano essere estesi all'intera struttura nonché ai singolo Settori di riferimento.

### **3. Risultanze del sistema di valutazione**

Si elencano gli obiettivi desunti dalle schede allegate al PEG – Piano della Performance anno 2017 assegnati, con il relativo peso ad essi attribuito ed l'indicazione del grado di raggiungimento dello stesso:

<b>N.RO OBIETTIVO</b>	<b>OBIETTIVO</b>	<b>PESO</b>	<b>PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO</b>
1	Rideterminazione della pianta organica	20,00%	100%

2	Regolamento per il conferimento di mansioni superiori	20,00%	100%
3	Revisione del sistema di Misurazione e Valutazione del personale	20,00%	100%
4	Regolamento accesso civico e accesso civico generalizzato	20,00%	100%
5	Giornata della trasparenza	20,00%	100%
<b>% raggiungimento degli obiettivi</b>		<b>100%</b>	
<b>Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti</b>		<b>= <u>50 X 100% = 50%</u></b>	

<b>N.RO OBIETTIVO</b>	<b>OBIETTIVO</b>	<b>PESO</b>	<b>PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO</b>
1	Sistema dei pagamenti elettronici a favore della PA.: PAGO PA	25,00%	100%
2	Virtualizzazione dei servizi comunali per il disaster Recovery	25,00%	100%
3	Lotta all'evasione – Recupero passività pregresse e contestuale aumento base imponibile	25,00%	100%
4	Aggiornamento inventario dell'Ente secondo le nuove disposizioni in materia di armonizzazione dei bilanci	25,00%	100%
<b>% raggiungimento degli obiettivi</b>		<b>100%</b>	
<b>Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti</b>		<b>= <u>50 X 100% = 50%</u></b>	



N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
1	Indizione gara per lavori di realizzazione di una strada di collegamento tra Via Giuliano e il prolungamento di Via Siscara	30,00%	100%
2	Lavori per la realizzazione delle opere di urbanizzazione nell'area di ampliamento cimiteriale – Progettazione esecutiva	40,00%	100%
3	Esternalizzazione di tutti i servizi cimiteriali – Analisi e formulazione della proposta	30,00%	100%
<b>% raggiungimento degli obiettivi</b>		<b>100%</b>	
<b>Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti</b>		<b>= 50 X 100% = 50%</b>	

N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
1	DISTRIBUZIONE GAS NATURALE	60,00%	75%
2	GARA F.O.U.	20,00%	100%
3	PUC	20,00%	100%
<b>% raggiungimento degli obiettivi</b>		<b>85,00%</b>	
<b>Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti</b>		<b>= 50 X 85,00% = <u>42,50%</u></b>	

N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
1	Monitoraggio occupazione senza titolo dei due fabbricati IACP in Via Carlo Alberto Dalla Chiesa	20,00%	100%
2	Attività di diffusione del concetto di legalità	20,00%	100%

3	Attività di controllo preventivo e repressivo settore edilizio e commerciale in sinergia con i carabinieri	15,00%	100%
4	Intensificazione controlli per il rispetto del calendario R.D. e abbandono selvaggio da parte di ignoti	10,00%	100%
5	Protocollo di intesa con l'associazione "Angeli di Strada" per campagna di sensibilizzazione finalizzata alle sterilizzazioni di cani randagi	5,00%	100%
6	Completamento degli interventi finalizzati alla predisposizione, applicazione e diffusione dei piani di produzione civile	30,00%	100%
<b>% raggiungimento degli obiettivi</b>			<b>100%</b>
<b>Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti</b>			<b>= 50 X 100% = 50,00%</b>

<b>N.RO OBIETTIVO</b>	<b>OBIETTIVO</b>	<b>PESO</b>	<b>PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO</b>
1	Fondo sostegno abitazioni in locazione legge n. 431/98	20,00%	100%
2	Applicazione regolamento per il mantenimento dei minori riconosciuti da un solo genitore	20,00%	100%
3	Ricovero minori in casa famiglia	20,00%	100%
4	Mantenimento servizi d'ambito	20,00%	100%
5	SIA	20,00%	100%
<b>% raggiungimento degli obiettivi</b>			<b>100%</b>
<b>Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti</b>			<b>= 50 X 100% = 50,00%</b>

L'OIV ha rilevato che per il 2017 l'indagine di Customer Satisfaction ha prodotto un numero di valutazioni tali da poter essere ritenute appena sufficientemente indicative ai fini dell'assegnazione della quota parte ad essa riservata. Pertanto, tenuto conto che per i singoli settori i giudizi dei cittadini sono stati abbastanza positivi anche con suggerimenti di potenziamento del personale e ritenendo che i singoli settori debbano impegnarsi maggiormente nel pubblicizzare all'esterno l'importanza della customer satisfaction, si è deciso di attribuire a ciascuno applicando alla percentuale massima del 10% un parametro moltiplicativo ottenuto rapportando il

numero di schede raccolto da ciascuno al numero di schede totale raccolto. Tale criterio è stato scelto in quanto la customer è un parametro essenziale per valutare il gradimento degli utenti rispetto ai servizi ricevuti; pertanto si ritiene che i singoli uffici debbano impegnarsi quanto più possibile a sensibilizzare i cittadini ad utilizzare tale strumento per individuare i punti di forza e di debolezza della macchina amministrativa. Al riguardo si rileva come siano state consegnate complessivamente complessivamente n. 208 schede di customer satisfaction, di cui:

- n. 27 all'Ufficio Patrimonio/Tosap/Tributi/Paghe/
- n. 86 all'Ufficio Legale/Contenzioso/Avvocatura/Stato Civile/Anagrafe/Elettorale/Personale/Gare
- n. 32 relative all'Ufficio Servizi Sociali;
- n. 6 all'Ufficio Cimitero/Manutenzione ;
- n. 43 alla Polizia Municipale;
- n. 14 all'Ufficio Tecnico/Ambiente/Condomo/Urbanistica/SUAP.

Partendo da questi dati di raccolta, il dato di ciascuno è stato rapportato in percentuale al numero totale delle schede raccolte; il valore percentuale così ottenuto è stato applicato alla percentuale massima del 10% per cento assegnabile, così come di seguito riportato:

							Totale
Schede Raccolte	27	86	32	6	43	14	208
Contributo in percentuale dato alla raccolta dei dati	12,98	41,34	15,38	2,88	20,67	6,73	100
Punteggio massimo assegnabile del 10% in percentuale al contributo dato alla raccolta dei dati	1,30	4,13	1,54	0,29	2,07	0,67	

L'OIV passa poi a illustrare il calcolo della quota di premio individuale della performance legato alla capacità di differenziazione dei giudizi dati dai responsabili dei settori al personale assegnato.

Ogni responsabile ha provveduto a compilare una scheda per ogni dipendente assegnato. Il punteggio massimo attribuibile ad ogni dipendente equivale a punti 100.

L'OIV, stante la carenza, in relazione al premio legato alla capacità di differenziazione dei giudizi, di uno strumento preordinato che ne permetta la misurazione, ha ritenuto, come d'altronde aveva già fatto per gli anni precedenti, di misurare la capacità di differenziazione delle valutazioni in base allo scarto quadratico (deviazione standard DS) rispetto al valore medio delle valutazioni effettate da ciascun responsabile con riferimento alla performance del personale assegnato.

L'algoritmo utilizzato è il seguente:

$$\text{Capacità di differenziazione dei giudizi} = (\text{Punt. Max}) \times DS / DS \text{ max}$$

Lo scarto quadratico (deviazione standard DS) è stato determinato utilizzando la seguente formula (formula EXCEL = DEV.ST(x<sub>1</sub>: x<sub>n</sub>):

$$\sigma = \sqrt{\frac{(x_1 - M)^2 + (x_2 - M)^2 + \dots + (x_n - M)^2}{n}}$$

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - M)^2}{n}}$$

In pratica, sulla base delle valutazioni espresse dai responsabili con riferimento al personale assegnato, è stata calcolata la media delle valutazioni, lo scarto quadratico medio e quello massimo registrato con riferimento all'anno.

<b>Media delle valutazioni effettuate</b>	92,47	92,44	96,20	98	91,85	96
<b>DS (scarto quadratico medio)</b>	2,55	5,19 (max.)	1,48	0	3,24	4,62

Applicando l'algoritmo individuato si sono ottenuti i seguenti risultati per ogni responsabile:

$$\text{Finaldi} = 100 \times 2,55/5,19 = 49,13$$

$$\text{De Rosa} = 100 \times 5,19/5,19 = 100$$

$$\text{Annunziata} = 100 \times 1,48/5,19 = 28,52$$

$$\text{Pagano} = 100 \times 0/5,19 = 0,00$$

$$\text{Bonagura} = 100 \times 3,24/5,19 = 62,43$$

$$\text{Mascolo/Belcuore} = 100 \times 4,62/5,19 = 89,02$$

Infine, per ciò che riguarda la quota di premio individuale della performance legato alle competenze manageriali e professionali dimostrate l'OIIV, stante la carenza, anche per questa quota di uno strumento preordinato che ne permetta la misurazione, ha approvato, previo confronto con i Responsabili dei settori e con il Sindaco e gli Assessori, una scheda di valutazione da compilarsi da parte di questi ultimi che consente di attribuire fino 30% del premio individuale.

Per l'anno 2017 tali schede sono state compilate dagli Assessori di riferimento per i singoli Responsabili dei Servizi, ad eccezione del Settore Urbanistica per cui la scheda è stata redatta dal Sindaco. Le schede pervenute hanno evidenziato il raggiungimento del massimo risultato per i tutti i responsabili.

Sulla base dei risultati derivanti dall'analisi del raggiungimento degli obiettivi assegnati, della indagine di customer satisfaction, della valutazione del personale assegnato e delle schede compilate dal Sindaco e dagli assessori in merito alle competenze manageriali e professionali dimostrate, si propongono al Sindaco le seguenti valutazioni di seguito riepilogate:

<b>Riepilogo Valutazione per Determinazione Premio Individuale Performance 2017</b>	<b>Finaldi</b>	<b>De Rosa</b>	<b>Annunziata</b>	<b>Pagano</b>	<b>Bonagura</b>	<b>Belcuore/Moia</b>
<b>Obiettivi</b>	50	50	50	42,50	50	50
<b>Contributo performance</b>	30	30	30	30	30	30

<b>Customer</b>	4,13	1,30	0,29	0,67	2,07	<b>1,54</b>
<b>Valutazione collaboratori</b>	4,91	10	2,58	0	6,24	8,90
<b>Percentuale raggiungimento</b>	<b>89,04</b>	<b>91,30</b>	<b>82,87</b>	<b>73,17</b>	<b>88,31</b>	<b>90,44</b>
<b>Percentuale spettante del 25%</b>	<b>22,26</b>	<b>22,82</b>	<b>20,72</b>	<b>18,29</b>	<b>22,08</b>	<b>22,61</b>

#### **4. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità**

Il Comune di Poggiomarino si è dotato di un apposito Piano Triennale della Trasparenza e dell'Integrità, del Piano anticorruzione, nonché del codice di comportamento.

La relativa Sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito", presente sul sito istituzionale, durante l'anno 2017, è stata progressivamente alimentata con le necessarie informazioni cui si accede con buona facilità.

#### **5. Conclusioni ed orientamenti per l'anno 2018**

Per l'anno 2018 si suggerisce un'attenta considerazione e valutazione nei procedimenti di attuazione delle recenti previsioni normative **dell'AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE ( ANAC)** nonché di implementare l'integrazione dei sistemi di controllo strategico, di gestione, controlli sugli atti e piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza.

Si dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione, per assicurarne la più ampia visibilità e conoscenza.

Poggiomarino, lì 14/12/2018

Il Segretario Generale

Avv. Rosanna Sanzone