



Comune di Roccaraso

Organismo Indipendente di Valutazione

RELAZIONE ANNUALE SULLO STATO DEI CONTROLLI INTERNI IN MATERIA di TRASPARENZA E di INTEGRITA'

(d.lgs.150/2009 art.14 comma 4 lett.a)

Sommario

1. Premessa	2
2. Introduzione	2
3. Dati di riferimento	3
4. Assetto organizzativo dell'ente.....	4
5. Le attività svolte dall'Organismo Indipendente di Valutazione	6
6. Considerazioni conclusive	6

RELAZIONE ANNUALE SULLO STATO DEI CONTROLLI INTERNI IN

MATERIA di TRASPARENZA E di INTEGRITA'

(d.lgs.150/2009 art.14 comma 4 lett.a)

1. Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione, predispone la presente breve analisi ai fini degli adempimenti di cui all'art.14, comma 4, lettera a) de d.lgs150/2009 che testualmente recita *"monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso"*.

In attuazione alle direttive emanate dall'ANAC in materia di organizzazione delle attività di controllo interno, l'OIV, si è conformato a tali regole, per quanto compatibili, ed ha raccolto la documentazione di lavoro nelle cartelle di lavoro informatizzate ed in formato cartaceo se così prodotte e non digitalizzate.

2. Introduzione

Roccaraso è posto nella bassa provincia dell'Aquila ai margini meridionali dell'altopiano delle Cinquemiglia, sovrastato ad ovest dal Piano Aremogna e dai monti di Roccaraso (sottogruppo del Monte Greco).

Roccaraso sorge intorno all'anno 1000 nei pressi del torrente Rasinus, da cui prende il nome di Rocca Rasini. Si sviluppa come borgo agricolo, pastorale e artigianale, consentendo alla sua popolazione una vita serena e prosperosa.

Verso la fine dell'ottocento, l'apertura del collegamento ferroviario con Napoli comincia a portare i primi turisti, attratti dalla bellezza dell'ambiente naturale, accolti nei vari alberghi che in quell'epoca cominciavano a sorgere. Una brusca battuta d'arresto si ebbe con la seconda guerra mondiale. Roccaraso si trovava proprio sulla direttrice della linea Gustav, il sistema di fortificazioni con cui i tedeschi cercarono di fermare l'avanzata degli Alleati dopo lo sbarco a Salerno. Il paese venne completamente raso al suolo dai bombardamenti, che causarono tra l'altro la perdita del teatro costruito nel 1698, uno dei più antichi d'Italia. I roccolani non si persero d'animo; al termine del conflitto mondiale il paese lentamente ricominciò a vivere, per tornare ad essere uno dei centri turistici più apprezzati.

Roccaraso è tra le Città decorate al Valor Militare per la Guerra di Liberazione perché è stata insignita della Medaglia d'Oro al Valor Militare per i sacrifici delle sue popolazioni (culminate nell'Eccidio di Pietransieri) e per la sua attività nella lotta partigiana durante la Seconda guerra mondiale.

Numerose sono le attrazioni nel territorio e principalmente l'attività turistica e sportiva correlata agli sport invernali, come noto.

Quanto sopra è la motivazione per la quale la popolazione fluttuante può arrivare a picchi di utenza per il comune pari a 20.000 abitanti.

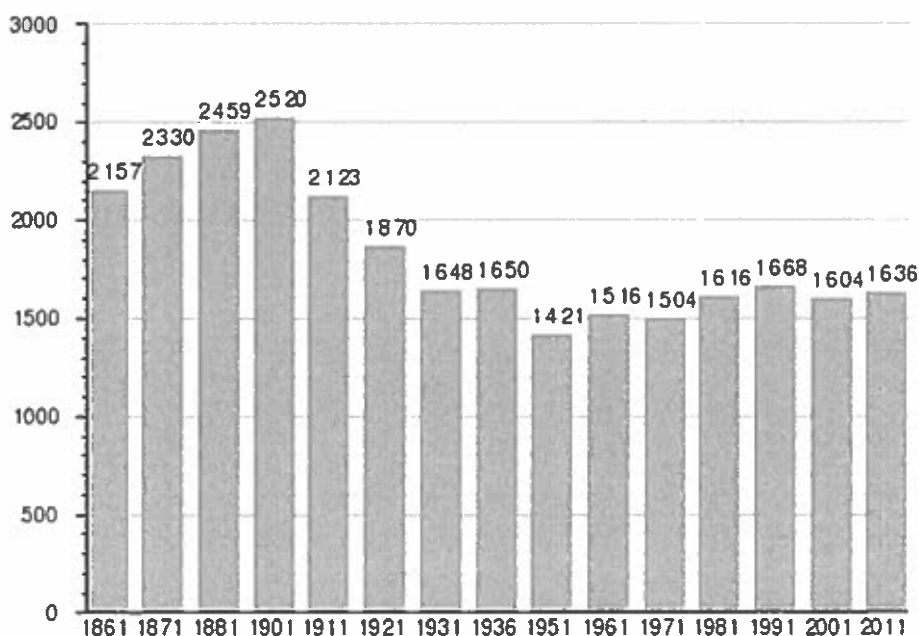
The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is more complex and stylized, while the one on the right is simpler and more cursive.

3. Dati di riferimento

Il Comune ha una popolazione al 2014 di n. 1630 abitanti distribuiti in un territorio di 49,91Km quadrati con una densità abitativi piuttosto bassa di 32,66 abitanti per km quadrato.

Territorio	
Coordinate	41°50'47.93"N14°04'42.7"E Coordinate: 41°50'47.93"N 14°04'42.7"E (Mappa)
Altitudine	1.236 m s.l.m.
Superficie	49,91 km ²
Abitanti	1 630 ^[2] (30-11-2014)
Densità	32,66 ab./km ²
Frazioni	Aremogna, Pietransieri, Soggiorno Montano Enel
Comuni confinanti	Ateleta, Barrea, Castel di Sangro, Pescocostanzo, Rivisondoli, San Pietro Avellana (IS), Scontrone

L'andamento demografico è rappresentato in modo significativo dal grafico che segue:



Tuttavia come accennato nel paragrafo precedente il problema dell'utenza di Roccaraso va molto al di là dei numeri relativi ai residenti. Infatti la quota maggiore di immobili si riferisce a non residenti. Inoltre, la località sciistica più importante del centro Italia è attrattiva anche di visite

quotidiane e può annoverare anche fino a 20.000/25.000 visitatori per i quali vi è comunque disponibilità di ospitalità: abitazioni, hotel, residence, parcheggi camper, campeggi e altro.

4. Assetto organizzativo dell'ente

L'apparato dell'ente nel 2015 presentava la seguente composizione:

Articolazione in Settori:

Amministrativo e affari generali sport tempo libero e servizi educativi e cultura;

Bilancio Contabilità e Finanze, Tributi;

Tecnico e Urbanistica e servizi tecnologici, ambiente e territorio;

Corpo di Polizia locale urbana e rurale e vigilanza manutenzioni;

La dotazione di personale oltre ai Responsabili di Settore è la seguente

n	Settore	Cat.
1	AA.GG. I	A
2	AA.GG. I	B3
3	AA.GG. I	C
4	AA.GG. I	C
5	AA.GG. I	C

1	Economico finanziario II	B3
---	--------------------------	----

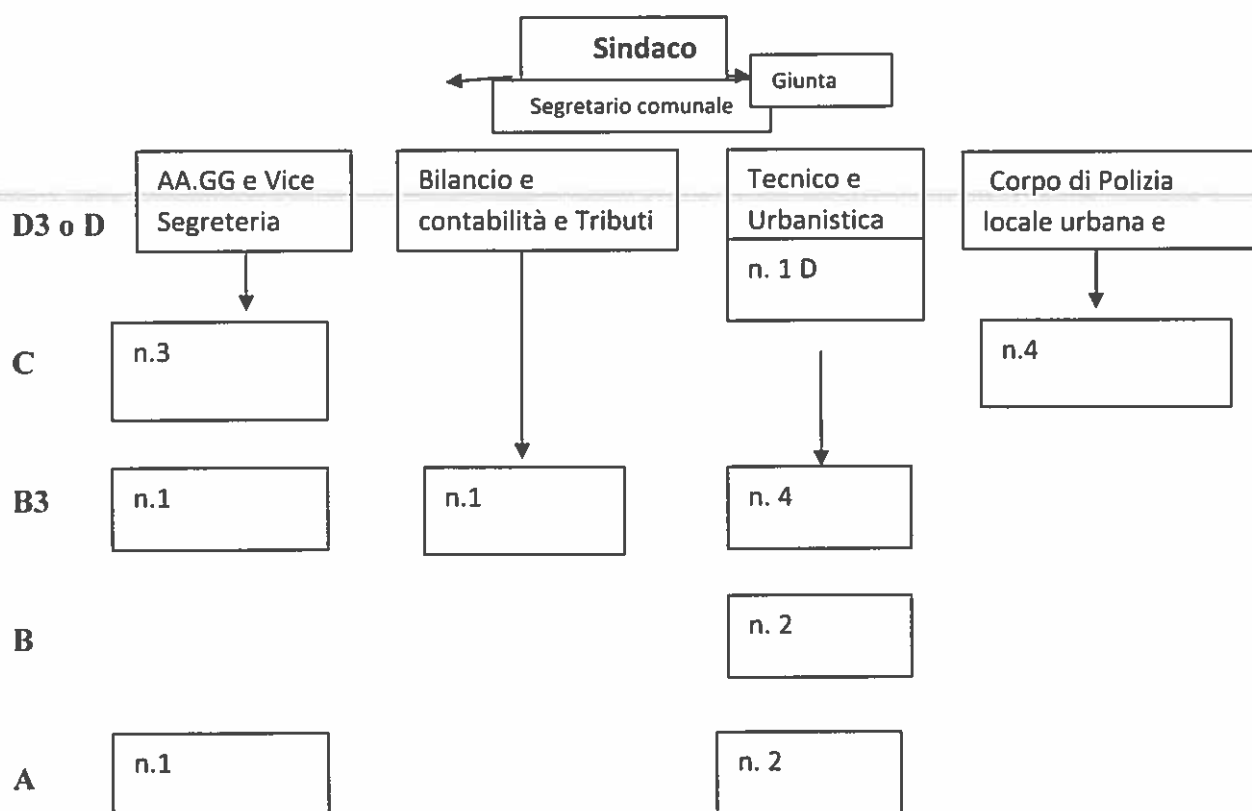
1	Tecnico III	D
2	Tecnico III	B3
3	Tecnico III	B3
4	Tecnico III	B3
5	Tecnico III	B
6	Tecnico III	B3
7	Tecnico III	B
8	Tecnico III	A
9	Tecnico III	A



1	Corpo di Polizia Municipale IV	C
2	Corpo di Polizia Municipale IV	C
3	Corpo di Polizia Municipale IV	C
4	Corpo di Polizia Municipale IV	C

Per complessivi n.19 dipendenti a tempo indeterminato più n.4 capo settore (di cui due in convenzione con altri comuni) e unità stagionali e di staff.

Per quanto sopra si hanno quattro strutture organizzative che assolvono ai compiti istituzionali.



Inoltre, si effettua la verifica della dotazione organica adottata dall'ente con deliberazione di Giunta n.109 del 25/11/2003 e la ultima n.94 del 27/06/2013. Si riscontra che la dotazione organica complessiva deliberata nel 2003 dall'ente era di 34 unità di personale e che successivamente nel 2013 la dotazione complessiva deliberata è stata di n.30 unità. Di tale dotazione si contano n. 8 unità vacanti e n. 22 unità di personale in servizio. Di tale dotazione di personale in servizio complessiva di annoverano n. 3 posizioni organizzative di Categoria giuridica n.2 D e n.1 D3, uno di cat. D a convenzione con altro ente e non rileva in dotazione organica. Pertanto il personale valutabile complessivamente è di 19 unità.

5. Le attività svolte dall'Organismo Indipendente di Valutazione

L'OIVsi è riunito nel corso dell'anno 2015 per n. 7 sedute.

Durante le sedute sono stati predisposti i verbali descrittivi di tutte le attività in svolgimento e sono state raccolte le carte di lavoro custodite presso la segreteria ed in formato informatico.

La documentazione relativa alle sedute con i relativi oggetti di attività è la seguente. Si farà sintesi delle attività svolte per ciascuna seduta.

n. 1 del 14 gennaio 2015

Oggetto: preparazione carte di lavoro per ciclo delle performance anno 2014 e resoconto, ulteriori adempimenti competenze OIV e validazione della relazione sulle performance;

n.2 del 21 gennaio 2015

Oggetto: validazione della relazione sulle performance anno 2013, esame relazione sulle performance del Segretario comunale e valutazione, registrazione sito per le indagini sul Benessere Organizzativo (definizione nuovo profilo utente);

n.3 del 30 gennaio 2015

Oggetto: validazione della relazione sulle performance anno 2014, attestazione griglia della trasparenza 2014;

n.4 del 4 febbraio 2015

Oggetto: monitoraggio valutazione del personale e sistema premiante 2013, monitoraggio trasparenza e sistema di verifica del ciclo delle performance 2015 (elaborazione di sondaggio per la soddisfazione dell'utenza);

n.5 del 3 marzo 2015

Oggetto: monitoraggio valutazione del personale e sistema premiante 2014, monitoraggio trasparenza e sistema di verifica del ciclo delle performance 2015;

n.6 del 14 aprile 2015

Oggetto: monitoraggio trasparenza;

n.7 del 24 settembre 2015

Oggetto: monitoraggio trasparenza e ciclo delle performance 2015;

6. Considerazioni conclusive

Dall'analisi delle attività svolte si può concludere con riguardo alle attività di competenza dell'OIV come risultanti dalla normativa vigente e regolamentare per ciascuna le seguenti considerazioni.

Art.14 del d.lgs.150/2009.

Comma 4

a) *monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;*

Tale attività è buona pratica di questo organo che nel corso dell'anno 2015 ha approfondito e ampliato il campo di indagine delle informazioni e dati utili alle attività di competenza come si evidenzia nei primi paragrafi relativi agli aspetti di check up territoriale e interno della organizzazione dell'ente.

b) *comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13;*

Il dialogo collaborativo di questo organo con l'amministrazione negli organi burocratici e politici di vertice è continuo e le azioni migliorative sono compiute in modo a volte tempestivo ed a volte risulta necessario porre in essere una programmazione più a lungo termine, tenuto conto delle scarse risorse umane ed economiche e la limitata autonomia organizzativa per il reclutamento di professionalità utili a disposizione.

b) *valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;*

L'OIV nel corso dell'anno 2015 ha curato la verifica del ciclo delle performance dell'anno 2014 culminando nella validazione della relazione che le illustra. Per l'anno 2015 le attività sono state completate e residua ad oggi soltanto l'inserimento degli esiti del questionario sul benessere organizzativo nell'apposito portale governativo, anche se gli esiti sono già stati analizzati e presi in considerazione in relazione alla valutazione dei Capo settore Responsabili delle risorse umane.

d) *garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*

Nel corso dell'anno 2015 L'OIV si è impegnato a condividere con l'amministrazione l'importanza dell'uso corretto degli strumenti motivazionali del personale per la finalità dell'incremento della produttività e della efficienza. Si sono infatti valorizzate le attività di valutazione del personale dipendente come previsto dai CCNL e contratti decentrati puntualmente rinnovati dall'ente.

e) *propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;*

Le attività di valutazione della performance dei Capo settore titolari di posizione organizzativa è attività complessa che si avvale di numerosi strumenti di verifica, oltre alla relazione annuale di ente sull'andamento delle performance, si verifica la valutazione che proviene dall'interno dell'ente come benessere organizzativo e valutazione del superiore gerarchico. Inoltre, è parte della valutazione del Manager la sua capacità di gestire e la sua capacità di valutazione, nonché motivare il personale assegnato. Pertanto è necessario che tale attività sia svolta nel migliore dei modi e sia verificata dall'OIV.

f) *e' responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13;*

L'OIV nelle proprie attività ed in particolare per la Griglia della trasparenza e relativa attestazione e per la validazione nonché per la rilevazione del benessere organizzativo, segue pedissequamente le linee guida ed i modelli forniti dall'ANAC.

g) *promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;*
L'OIV è promotore delle pubblicazioni afferenti la trasparenza nelle materie disposte dall'anac (griglia attestazione validazione ecc.) ed inoltre, collabora con l'amministrazione per elaborare schemi chiari e trasparenti per la pubblicazione di dati specifici previsti dalla l.33/2013 in area amministrazione trasparente; in particolare si è collaborato nel 2015 per la predisposizione dello schema di pubblicazione dei premi al personale dipendente e alle posizioni organizzative.

h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

L'OIV deve riscontrare periodicamente l'adozione del piano triennale e i suoi aggiornamenti che l'amministrazione rispetta.

5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione.

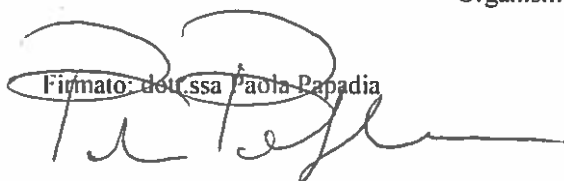
Nell'anno 2015 è stata svolta l'indagine e sono stati pubblicati in area trasparenza nell'apposito spazio i risultati precedenti e si sta svolgendo tale adempimento per l'ultima indagine. L'analisi dei risultati stessi è elaborata dall'OIV che ne trae anche delle considerazioni utili per comprendere i punti di forza e di debolezza della organizzazione.

La relazione in redazione può comprendere anche gli esiti della valutazione del personale per l'anno 2015 alla quale si rinvia nell'apposito spazio di pubblicazione in area trasparenza. Tuttavia in sintesi si può concludere che i programmi erano ambiziosi, ma la struttura dell'ente ha lavorato alacremente per raggiungere i diversi obiettivi con efficienza ed economicità, pertanto la collaborazione dei Capo settore in particolare è stata soddisfacente.

L'OIV dispone che sia pubblicata la presente sul sito ufficiale dell'Ente in Area Amministrazione trasparente nell'apposito spazio dedicato alla relazione dell'OIV per l'anno 2015.

Organismo Indipendente di Valutazione

I Componenti

Firmato: dot.ssa Paola Papadia


Firmato: Dott. Angelo Frate
