



ATTI DEL COMITATO DI INDIRIZZO

Seduta del 10 MARZO 2017

Deliberazione n. 2

OGGETTO: Linee di Indirizzo strategiche e operative per il Direttore di AIPO e per la Delegazione trattante di Parte Pubblica in tema di contrattazione aziendale 2017, nonché indirizzi strategici in tema di performance dell'Agenzia per l'anno 2017.

Assessori delle Regioni:

Piemonte: Francesco BALOCCO

Lombardia: Viviana BECCALOSI

Emilia Romagna: Paola GAZZOLO

Veneto: Gianpaolo BOTTACIN

Struttura competente: Direzione

*Il Direttore
Dott. Ing. Bruno Mioni*

L'atto si compone di n.

9

pagine, di cui n.

1

pagine di allegati, parte integrante

VISTO il D.LGS. 112/1998;

VISTO l'Accordo Costitutivo di AIPO del 2/8/2001;

VISTO in particolare l'Allegato 4/1 "Principio Contabile della Programmazione " del D.lgs. 118/2011, che nella parte sub. 4.3 "Gli strumenti della programmazione degli enti strumentali", definisce:

"Le regioni, le province e i comuni definiscono gli strumenti della programmazione dei propri organismi e enti strumentali (esclusi gli enti sanitari soggetti al titolo secondo del presente decreto), in coerenza con il presente principio e con le disposizioni del Decreto Legislativo n. 118 del 2011.

Gli enti territoriali definiscono gli indirizzi strategici ed operativi dei loro organismi strumentali nel DEFR (le regioni) o nel DUP (gli enti locali) e possono prevedere che i loro organismi strumentali non predispongano un apposito documento di programmazione.

Costituiscono strumenti della programmazione degli enti strumentali in contabilità finanziaria:

a) Il Piano delle attività o Piano programma, di durata almeno triennale, definito in coerenza con le indicazioni dell'ente capogruppo;

b) il bilancio di previsione almeno triennale, predisposto secondo lo schema di cui all'allegato n. 9.

c) il bilancio gestionale o il piano esecutivo di gestione, cui sono allegati, nel rispetto dello schema indicato nell'allegato n. 12 il prospetto delle previsioni di entrata per titoli, tipologie e categorie per ciascuno degli anni considerati nel bilancio di previsione, e il prospetto delle previsioni di spesa per missioni, programmi e macroaggregati per ciascuno degli anni considerati nel bilancio di previsione;

d) le variazioni di bilancio;

e) il piano degli indicatori di bilancio (se l'ente appartiene al settore delle amministrazioni pubbliche definito dall'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196)";

CONSIDERATO che, essendo AIPO un ente strumentale regionale, si è provveduto ad approvare il piano delle attività 2017-2019 di AIPO, come specifico allegato alla delibera del Comitato di Indirizzo n. 35 del 14 dicembre 2016;

TENUTO CONTO che l'accordo istitutivo di AIPO del 2/8/2001 non prevede l'adozione del Piano Esecutivo di Gestione;

TENUTO altresì conto che, già dall'anno 2015, la Direzione di Aipo, congiuntamente al Nucleo di valutazione ha ritenuto necessario definire una prima versione di Piano delle Performance (approvato con delibera n. 21/2015) al fine dare avvio all'applicazione di quanto previsto dal D.lgs. 150/2009, alla luce delle particolari specificità dell'Agenzia e che tale strumento di programmazione è stato perfezionato nel 2016 in conseguenza della Deliberazione n. 2 del 18 febbraio 2016;

CONSIDERATO che la ricordata Deliberazione n.2/2016 individuava preliminarmente, tenuto conto delle missions dell'Agenzia, cinque "aree strategiche di indirizzo" - all'interno delle quali definire gli indirizzi strategici e operativi e obiettivi programmatici per prefigurare al Direttore la successiva calibrazione degli obiettivi di performance e di coerente contrattazione integrativa - e in particolare:

Area strategica: Difesa del Suolo

Area Strategica: Demanio e Polizia Idraulica

Area Strategica: Servizio di Piena

Area Strategica: Navigazione Interna (in corso di progressivo consolidamento a seguito dei processi legislativi regionali lombardo ed emiliano conferenti in corso di svolgimento)

Area Strategica: Organizzazione delle funzioni e servizi e sistema dei controlli

PREMESSO che:

- il CCNL di comparto 1.4.99 stabilisce, all'art. 4, che in ciascun Ente debba essere stipulato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (d'ora in poi C.C.D.I.) a valere anche per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- L'articolo 40, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, al comma 3 stabilisce: *"La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica"*.
- l'art. 31 del CCNL 22.1.2004 prevede che presso ogni Ente siano attualmente determinate le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e al sostegno di iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi;
- il D.L. 95 del 2012 all'art. 5 prevede:
 - o comma 11: "nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione:
 - a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali;
 - b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi."
 - o comma 11-bis: "Per gli stessi fini di cui al comma 11, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal dirigente in relazione:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati."
- il PNA 2013 (Allegato 1 sub B.1.1.4) prevede esplicitamente che "Il P.T.P.C. deve individuare per ciascuna misura da implementare il responsabile dell'implementazione e il termine per l'implementazione stessa. L'efficacia del P.T.P.C. dipende dalla collaborazione fattiva di tutti i componenti dell'organizzazione e, pertanto, è necessario che il suo contenuto sia coordinato rispetto a quello di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. Il P.T.P.C. deve quindi essere strutturato come documento di programmazione, con l'indicazione di obiettivi, indicatori, misure, responsabili, tempistica e risorse. Risulta importante stabilire gli opportuni collegamenti con il ciclo della performance; tali collegamenti devono essere reali e non dei meri richiami/rinvii tra i Piani (es: tra P.P. e P.T.P.C.).

Le amministrazioni a tal fine devono procedere, come da indicazioni già ricevute dalla delibera n. 6 del 2013 della C.I.V.I.T., alla costruzione di un ciclo delle performance integrato, che comprenda gli ambiti relativi:

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



È dunque necessario un coordinamento tra il P.T.P.C. e gli strumenti già vigenti per il controllo nell'amministrazione nonché di quelli individuati dal d.lgs. n. 150 del 2009, ossia:

- o il Piano e la Relazione sulla performance (art. 10 del d.lgs. n. 150 del 2009),
- o il Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 del d.lgs. n. 150 del 2009),
- o il P.T.T.I..

La rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione comporta che le amministrazioni debbano procedere all'inserimento dell'attività che pongono in essere per l'attuazione della L. n. 190 nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel P.P. (e negli analoghi strumenti di programmazione previsti nell'ambito delle amministrazioni regionali e locali). Quindi, le pubbliche amministrazioni procedono ad inserire negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione del P.T.P.C.. In tal modo, le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del P.T.P.C. vengono inserite in forma di obiettivi nel P.P."

- La L. 190/2012 all'articolo 1 comma 2-bis. prevede che "Il Piano nazionale anticorruzione (...) ha durata triennale ed è aggiornato annualmente. Esso costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione."
- Il D.Lgs 33/2013, così come modificato dal D.Lgs. 97/2016, prevede espressamente:
 - o all'art. 44, che "L'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati."
 - o all'art. 10 che:
 - c.1 - "Ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto.
 - c.3 - "La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.";

RILEVATO necessario che il Nucleo di Valutazione in Aipo debba conformarsi agli obblighi cogenti per l'OIV d'anziché richiamati facendoli propri;

TENUTO CONTO CHE, relativamente al triennio 2016-2018, con la già richiamata Deliberazione 2/2016, sono stati fissati i seguenti indirizzi strategici e operativi e obiettivi programmatici - propedeutici ad obiettivi di miglioramento organizzativo e/o di innovazione, nonché di miglioramento della performance organizzativa dell'Agenzia e degli specifici settori :

- I. Miglioramento dell'efficienza dell'Ente, ottenibile sia con progetti e azioni di razionalizzazione amministrativa, sia con l'ottimizzazione di procedure e di attività di competenza, in una prospettiva quando possibile pluriennale. Sono attesi su questo tema: un ulteriore progresso nella capacità realizzativa degli interventi programmati nell'Elenco Annuale di opere, allegato al Bilancio AIPO; la prosecuzione della riduzione dell'arretrato - chiusura di interventi, con emanazione del provvedimento finale che accerti la spesa complessiva sostenuta da AIPO per la realizzazione



dell'intervento medesimo; la chiusura di un numero significativo di pratiche espropriative rimaste inevase, collegate a lavori da tempo conclusi o non definitivamente realizzati.

- II. Razionalizzazione degli iter procedurali e di processo in ottica di ricerca di soluzioni tese ad individuare e superare possibili duplicazioni procedurali, a modellare organizzativamente settori per l'ottimizzazione dei propri tempi di risposta, a migliorare e rendere più efficienti i rapporti interni fra le varie strutture, identificando con chiarezza compiti e funzioni delle varie articolazioni funzionali e territoriali dell'Agenzia, alla previsione, infine, di nuovi e moderni sistemi di controllo e/o di monitoraggio dell'azione amministrativa e gestionale finalizzati a garantire correttezza, trasparenza e sviluppare responsabilità diffusa.
- III. Ridefinizione del modello organizzativo di AIPO riprogettando le scelte di assetto e struttura, così come le Direttive di principale impatto organizzativo. Revisione dei principali regolamenti connessi all'organizzazione (di Organizzazione e di Contabilità). Adeguamento del grado di accentramento e decentramento organizzativo alle esigenze di speditezza gestionale e di responsabilizzazione diffusa, oltrechè di valorizzazione del patrimonio dell'Agenzia. Integrazione organizzativa e gestionale dei rami navigazione transitati dalle Regioni ad AIPO. Adeguamento, ridefinizione e valorizzazione dell'area delle posizioni organizzative; conseguente definizione di una rinnovata pesatura degli incarichi dirigenziali e delle posizioni organizzative.
- IV. Legittimazione sociale di AIPO e riconoscimento del suo Capitale Umano, che potranno interessare varie iniziative: dall'organizzazione di eventi e convegni attraverso azioni di *fundraising*, alla certificazione ISO dell'attività di "verifica" dei progetti (come richiesto dal codice dei contratti), alla rapidità di reazione e contrasto in situazioni critiche garantita dalla creazione di un sistema di *learning organization* con soluzioni quali il *lesson learnt office*.
- V. Implementazione del sistema dei controlli finalizzato a irrobustire la responsabilizzazione della classe dirigenziale non solo sugli obiettivi, ma anche sulla correttezza amministrativo-gestionale e sul più generale equilibrio finanziario generale e delle singole aree di attività di AIPO. Estensione ad altre tipologie di rischio - oltre quello di corruzione - del sistema di risk management in ottica di audit interno. Definizione del processo di controllo di gestione anche finalizzato a supportare il ciclo della performance come previsto dal D.Lgs. n. 150/2009.
- VI. Massimizzare le sinergie tra le tradizionali attività di AIPO e le nuove attività derivanti dai conferimenti dei rami della Navigazione regionale nonché perfezionamento dei trasferimenti contabili e patrimoniali.
- VII. Utilizzo delle risorse a disposizione, seguendo la metodologia suggerita dall'ARAN, valutando prioritariamente le uscite cosiddette "incomprimibili" del fondo, (progressione orizzontale, Comparto, Posizioni Organizzative, indennità legate all'organizzazione del lavoro), da finanziarsi esclusivamente con la parte stabile del fondo;

TENUTO CONTO che con la Deliberazione n. 30 del 19 ottobre 2016, il Comitato di Indirizzo ha definitivamente approvato il progetto di riorganizzazione dell'Agenzia, contestualmente approvando la nuova dotazione organica complessiva dell'Agenzia, sia in riferimento alla quantificazione dei profili professionali necessari per il personale di comparto, sia in riferimento alla indicazione degli incarichi di A.P. e Posizione Organizzativa necessari all'Ente, da rapportarsi alle ordinarie necessità organizzative dell'Agenzia;

RICORDATO che, con distinti atti, il Direttore dell'Agencia ha provveduto ad assegnare gli incarichi dirigenziali e di Posizione Organizzativa, atti necessari e costituenti i due primi step del nuovo modello organizzativo;

RILEVATO che il miglioramento delle performance organizzative alla base del nuovo modello organizzativo comporta una puntuale e rapida implementazione dei Regolamenti interni, degli atti organizzativi direttoriali (quali le "Linee Guida" e le "Direttive") e la predisposizione degli atti amministrativi legati alla programmazione del personale oltrechè i conseguenti atti connessi di tipo organizzativo-contrattuale;

CONSIDERATO, quindi necessario ridefinire per il nuovo triennio 2017-2019 gli indirizzi strategici ed operativi, oltrechè gli obiettivi programmatici dell'Agencia, utili anche ad orientare e rendere coerente l'attività negoziale della delegazione trattante di parte pubblica, rispetto ai contenuti dei CCDI annuali;

RICORDATO che in materia di relazioni sindacali, ed in particolare sulla definizione dei principali istituti di riferimento, è intervenuto il D.lgs. 150/2009 modificando in modo significativo finalità e contenuti della stessa contrattazione decentrata e prevedendo, fra le altre materie, la decadenza dei CCDI vigenti negli Enti alla data del 31.12.2012, per le materie e gli istituti non conformi alla nuova normativa introdotta e ciò in base anche alla modifica di cui all'art. 2, comma 2 del D.lgs. 165/2001, introdotta dall'art. 1 della legge delega n. 15/2009;

RICORDATO altresì che, a parziale modifica del D.lgs. 150/2009, il successivo D.lgs. 141/2011 "*Modifiche ed integrazioni al D.lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", fra gli altri contenuti, ha rinviato alla prossima tornata di rinnovo contrattuale nazionale, l'obbligo di ripartizione del personale valutato in fasce di merito così come inizialmente previsto dall'art. 19 del D.lgs. 150/2009;

ATTESO che a tutt'oggi non si è addivenuti a rinnovi contrattuali nazionali, e che pertanto, limitatamente al sistema delle relazioni sindacali, occorre fare riferimento agli istituti relazionali previsti dalla normativa contrattuale vigente, se non in contrasto con la normativa di legge nel frattempo sopravvenuta, non ultima quanto previsto dall'art. 2, comma 19, del D.L. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135, che così recita "*Nelle more della disciplina contrattuale successiva all'entrata in vigore del presente decreto è comunque dovuta l'informazione alle organizzazioni sindacali su tutte le materie oggetto di partecipazione sindacale previste dai vigenti contratti collettivi*";

RICORDATO che con delibera n. 4 del 6 febbraio 2014 il presente Comitato ha approvato il nuovo sistema di valutazione del personale dirigente e non dirigente;

TENUTO CONTO di quanto previsto dall'art. 15 del D.lgs. 150/2009 in tema di Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, per quanto applicabile al sistema delle Regioni ed Autonomie Locali;

VALUTATO di confermare le ricordate "aree strategiche di indirizzo", tenuto conto delle missions dell'Agencia, all'interno delle quali definire gli indirizzi strategici e operativi e obiettivi programmatici per prefigurare la successiva calibrazione degli obiettivi di performance e di coerente contrattazione integrativa, e in particolare:

- I. Area strategica: Difesa del Suolo
- II. Area Strategica: Demanio e Polizia Idraulica
- III. Area Strategica: Servizio di Piena
- IV. Area Strategica: Navigazione Interna (in corso di progressivo consolidamento a seguito dei processi legislativi regionali lombardo ed emiliano conferenti non ancora definitivamente conclusi)



V. Area Strategica: Organizzazione delle funzioni e servizi e sistema dei controlli;

RICHIAMATE le già espresse peculiarità di ciascuna delle prime quattro Aree Strategiche;

RITENUTO di considerare come segue la peculiarità della V Area Strategica:

V AREA STRATEGICA: Organizzazioni delle funzioni e servizi e del sistema dei controlli;

E' l'area strategica che si riferisce all'intera Agenzia in quanto organismo, profondamente interessata nel corso del 2016 da un'analisi organizzativa e nel 2017 dall'implementazione del conseguente progetto di profonda revisione nella prospettiva di ottimizzare la gestione delle risorse umane e strumentali, di adeguare le soluzioni organizzative (struttura org.va, regolamenti ed assetti) e per conseguire una maggiore celerità dei processi "core" mediante un decentramento selettivo - peraltro da coordinare con il nuovo Codice degli Appalti -, il tutto al fine di favorire, e dove possibile migliorare, la qualità e la tempestività delle risposte operative a ciascuno degli stakeholders dell'Agenzia in riferimento alla mission istituzionale, nel rispetto dei principi della prevenzione della corruzione, della digitalizzazione e smaterializzazione nonché della valorizzazione delle competenze interne;

DATO atto delle Aree strategiche così definite, l'insieme degli ambiti strategici così delineati sarà il naturale riferimento per l'individuazione e la migliore esplicitazione, a cura della Direzione e del Nucleo di Valutazione, degli obiettivi di performance, nonché di possibili obiettivi specifici coerenti con il quadro generale di riferimento cui ancorare anche le scelte di contrattazione integrativa e di quantificazione delle risorse necessarie tese al pieno raggiungimento di quanto atteso in tema di effettivo risultato, da verificarsi a cura dei competenti organismi a ciò deputati;

CIO' CONSIDERATO il Comitato di Indirizzo ritiene percorribile nell'anno in corso prevedere risorse di tipo variabile, nell'ambito delle risorse e dei massimali attualmente regolati dalla normativa nazionale in materia, e salvaguardando l'obiettivo del non superamento della spesa complessiva di personale riferita all'anno 2016, sulla base dei seguenti indirizzi strategici e operativi e obiettivi programmatici - propedeutici ad obiettivi di miglioramento organizzativo e/o di innovazione, nonché di miglioramento della performance organizzativa dell'Agenzia e degli specifici ambiti di attività - relativamente al triennio 2017-2019:

- I. Miglioramento dell'efficienza dell'Ente, ottenibile sia con progetti e azioni di razionalizzazione amministrativa, sia con l'ottimizzazione di procedure e di attività di competenza, in una prospettiva quando possibile pluriennale. Sono attesi su questo tema: un ulteriore progresso nella capacità realizzativa degli interventi programmati nell'Elenco Annuale di opere, allegato al Bilancio AIPO; la prosecuzione della riduzione dell'arretrato - chiusura di interventi, con emanazione del provvedimento finale che accerti la spesa complessiva sostenuta da AIPO per la realizzazione dell'intervento medesimo; la chiusura di un numero significativo di pratiche espropriative rimaste in fase, collegate a lavori da tempo conclusi o non definitivamente realizzati.
- II. Razionalizzazione degli iter procedurali e di processo in ottica di ricerca di soluzioni tese ad individuare e superare possibili duplicazioni procedurali, a modellare organizzativamente le Direzioni Territoriali e Centrali per l'ottimizzazione dei propri tempi di risposta, a migliorare e rendere più efficienti i rapporti interni fra le varie strutture, rafforzando il modello "territoriale" con supporto tecnico-amm.vo-giuridico-contabile "centrale" dell'Agenzia.
- III. Implementazione del modello organizzativo di AIPO riprogettando le Direttive di principale impatto organizzativo, revisionando i principali regolamenti connessi al nuovo modello e creando i necessari

Manuali/Regolamenti inerenti le nuove aree funzionali centrali. Adeguamento delle procedure informatiche al nuovo grado di decentramento organizzativo per soddisfare le esigenze di speditezza gestionale e di responsabilizzazione diffusa, oltrechè di valorizzazione del patrimonio dell'Agenzia. Completamento dell'integrazione organizzativa e gestionale dei rami navigazione transitati (e in fase di progressivo transito) dalle Regioni ad AIPO. Valorizzazione dell'area delle posizioni organizzative massimizzando il contributo ad un efficace decentramento organizzativo. Studio ed applicazione del nuovo assetto organizzativo (dotazione organica e sistema dei profili professionali), nella prospettiva di un rinnovato piano dei fabbisogni e del nuovo programma di assunzioni teso al rafforzamento prospettico dell'Agenzia.

- IV. Implementazione del PTPC in termini di processi ed attività dell'intero ciclo di gestione del rischio (analisi dell'ambiente, valutazione e trattamento del rischio);
- V. Legittimazione sociale di AIPO e riconoscimento del suo Capitale Umano, che potranno interessare varie iniziative: dall'organizzazione di eventi e convegni attraverso azioni di fundraising, all'estensione della certificazione ISO ad altri processi nevralgici per AIPO, alla rapidità di reazione e contrasto in situazioni critiche garantita dalla creazione di un sistema di learning organization con soluzioni quali il lesson learnt office, alla creazione di un "albo dei formatori interni" e dei relativi quaderni (white paper).
- VI. Progettazione e Implementazione del sistema dei controlli finalizzato a irrobustire la responsabilizzazione della classe dirigenziale non solo sugli obiettivi, ma anche sulla correttezza amministrativo-gestionale e sul più generale equilibrio finanziario generale e delle singole aree di attività di AIPO. Estensione ad altre tipologie di rischio - oltre quello di corruzione - del sistema di risk management in ottica di audit interno. Definizione del processo di controllo di gestione anche finalizzato a supportare il ciclo della performance come previsto dal D.Lgs. n. 150/2009.
- VII. Razionalizzazione delle scelte di esternalizzazione - relativamente ad attività, servizi e prestazioni - in ottica di miglioramento del rapporto di qualità prezzo e di migliore valorizzazione/saturazione delle competenze interne, mediante la sottoposizione a due diligence e benchmarking dei contratti in essere scadenti nel triennio di riferimento;
- VIII. Massimizzare le sinergie tra le tradizionali attività di AIPO e le nuove attività derivanti dai conferimenti dei rami della Navigazione regionale nonché perfezionamento dei trasferimenti contabili e patrimoniali ed armonizzazione dei trattamenti giuridico-economici.
- IX. Utilizzo delle risorse a disposizione, seguendo la metodologia suggerita dall'ARAN, valutando prioritariamente le uscite cosiddette "incomprimibili" del fondo, (progressione orizzontale, Comparto, Posizioni Organizzative, indennità legate all'organizzazione del lavoro), da finanziarsi esclusivamente con la parte stabile del fondo;

RICHIAMATA infine la necessità di mantenere le indicazioni già fornite alla Direzione di AIPO e alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica anche per la contrattazione integrativa relativa al personale Dirigente per l'anno 2017 e più specificatamente:

- a) Rispetto di quanto previsto in tema di relazioni sindacali a quanto previsto dal D.lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 150/2009 e precisate dal D.lgs. 141/2011;
- b) Caratterizzazione di una parte significativa delle singole performance individuali (dirigenziali e del resto dei dipendenti) al perseguimento motivato degli obiettivi strategici dell'Agenzia, derivante dalla concreta realizzazione, nonché dalla costante verifica applicativa, delle linee di



indirizzo indicate negli atti deliberativi del Comitato di Indirizzo, con particolare riferimento ai precedenti primi 4 ambiti;

Tutto ciò premesso e per quanto sopra esposto, il Comitato di Indirizzo di AIPO, all'unanimità dei componenti,

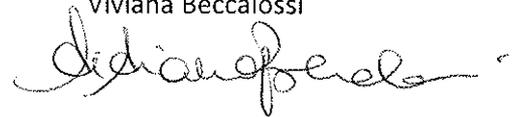
DELIBERA

1. Di approvare le linee di indirizzo strategico e operativo – obiettivi programmatici, così come evidenziate in premessa, da assegnare al Direttore di AIPO e alla delegazione trattante di parte pubblica, per quanto di competenza, per l'avvio del ciclo delle performance di Agenzia 2017-2019 e per la gestione dei tavoli di relazioni sindacali, per quanto riguarda il personale sia dirigente, sia non dirigente dell'Agenzia, con particolare riferimento alla gestione dei fondi aziendali per l'anno 2017;
2. Di dare mandato al Direttore di AIPO di quantificare il fondo "Risorse decentrate" relativamente al comparto e per la dirigenza relativamente al corrente anno;
3. Di riservarsi l'eventuale integrazione dei presenti indirizzi in relazione al concretizzarsi del processo legislativo in corso e/o della tornata di rinnovo contrattuale nazionale;
4. Di trasmettere copia del presente provvedimento al Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, al Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Agenzia, al Nucleo di Valutazione e alle rappresentanze sindacali di comparto e dirigenza, a cura dell'Ufficio OCRE.

La presente deliberazione sarà pubblicata sui Bollettini Ufficiali delle Regioni Piemonte, Lombardia, Emilia-Romagna e Veneto.

LA PRESIDENTE

Viviana Beccalossi



Il Segretario Verbalizzante
Luigi Perrotta

