



ATTI DEL COMITATO DI INDIRIZZO

Seduta del 13 FEB. 2015

Deliberazione n. - 2

OGGETTO: Linee di Indirizzo per il Direttore di AIPO e per la Delegazione trattante di Parte Pubblica per l'avvio del ciclo delle performance e della contrattazione decentrata integrativa relativa al Personale dirigente e non dirigente dell'Agenzia. Anno 2015.

Assessori delle Regioni:

Piemonte: Francesco BALOCCO

Lombardia: Viviana BECCALOSSO

Emilia Romagna: Paola GAZZOLO

Veneto: Maurizio CONTE

STRUTTURA COMPETENTE: Direzione

*Il Direttore Vicario
Dott. Ing. Bruno Mioni*

L'atto si compone di n. 6 pagine, di cui n. / pagine di allegati, parte integrante

Y.P.

VISTO il D.LGS. 112/1998;

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

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 del CCNL 22.01.2004 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:
 - comma 11: "nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1^o 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."
 - 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."

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

48

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, stante il blocco previsto dalla legge 147/2013, (confermato per l'anno 2015 dalla art.1, comma 254, del 150/2014) 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 dell'Agenzia e che tale sistema nel corso del presente anno sarà, seppure sperimentalmente, applicato;

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;

VISTA quindi la necessità di individuare le linee di indirizzo per la contrattazione integrativa 2015, relativamente al personale di comparto, cui la Delegazione trattante dovrà attenersi nella gestione del prossimo CCDI e da cui coerentemente deriverà altresì il sistema delle performance di Agenzia, e più precisamente:

- 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) Possibilità di prevedere risorse variabili di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.99, tuttora vigente, tenendo conto dell'eventuale incremento delle funzioni e del personale trasferito all'Agenzia, conseguente al completamento dell'iter di passaggio di funzioni relativo al personale ex ARNI e UGNL nell'organico dell'Agenzia, in misura coerente con i tempi di trasferimento medesimo - e in ogni caso - salvaguardando l'obiettivo del contenimento relativo della spesa di personale, sulla base del raggiungimento dei seguenti obiettivi strategici di miglioramento organizzativo e/o di innovazione, nonché di miglioramento della performance organizzativa dell'Agenzia e di specifici settori che per l'anno 2015-2017 si ritengono essere:
 - I. Implementazione e aggiornamento del Piano Triennale Prevenzione Corruzione ottenibile con la puntuale applicazione di quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione e dai documenti a corollario predisposti da A.NA.C. In particolare si tratterà di dare attuazione al P.T.P.C., prevedendone il necessario aggiornamento relativo al triennio 2015-2017, con

40

- puntuale e improrogabile avvio del sistema di valutazione delle performance, come previsto al punto b) punto 1.1.4 dell'Allegato 1 al PNA;
- II. Miglioramento dell'efficienza dell'Ente, ottenibile sia con progetti e azioni di razionalizzazione amministrativa, sia con ottimizzazione di procedure e di attività di competenza, in una prospettiva quando possibile pluriennale. Sono attesi su questo tema: un ulteriore progresso nella realizzazione 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, permettendo un significativo abbattimento dei residui storici (passivi e attivi); la chiusura di un numero significativo di pratiche espropriative rimaste inevase, collegate a lavori da tempo conclusi o non definitivamente realizzati; la ricognizione straordinaria dei residui resa necessaria dall'armonizzazione contabile; la definizione di buone pratiche gestionali che standardizzino quanto possibile gli iter procedurali di Area;
 - III. Azioni di riduzione dei costi e ricerca di maggiore economicità e speditezza dell'Agenzia, con l'obiettivo generale di realizzare un miglioramento organizzativo, prodromico a conseguire analoghi o migliori risultati con l'impiego di minori o identiche risorse. Sono attese: riduzioni di tempi nell'iter di provvedimenti quali determine di impegno e di approvazione di contabilità finali, previo monitoraggio sistematico degli stessi; controllo e tendenziale riduzione della spesa per straordinario; introduzione del buono pasto elettronico; analisi costi/benefici per verifica/conferma di scelte di esternalizzazione/internalizzazione di attività, funzione e/o servizi; piano di miglioramento del sistema di gestione documentale, con miglioramento del livello di servizio interno (SLA);
 - IV. Azioni per la legittimazione sociale di AIPO e il riconoscimento del suo Capitale Umano, che potranno interessare varie iniziative: dall'organizzazione di eventi e convegni attraverso azioni di *fundraising*, al consolidamento dell'attività di "verifica" dei progetti (come richiesto dal codice dei contratti), alla formulazione di direttive tecniche relative a temi ancora critici, ma strategici nell'attività dell'Agenzia, quali la polizia idraulica e gli espropri, alla rapidità di reazione e contrasto in situazioni critiche connessa alla creazione di un sistema di *learning organization* con soluzioni quali il *lesson learnt office*;
 - V. Predisposizione di un rinnovato piano di analisi organizzativa-gestionale che tenga conto di una serie di fattori esogeni ed endogeni, quali: rotazione delle mansioni ex PNA, rimodulazione delle funzioni dirigenziali a seguito della riduzione dei posti di cui alla delibera n. 8 del 17 febbraio 2014, adeguamento e valorizzazione dell'Area delle posizioni organizzative, conseguente definizione di una rinnovata pesatura degli incarichi dirigenziali, e ridefinizione delle microstrutture organizzative delle aree e settori dell'Agenzia;
 - VI. Avvio in ottica di sussidiarietà orizzontale di un progetto di valorizzazione delle risorse umane dell'Agenzia mediante la definizione partecipata con gli Enti regionali costitutivi del Piano triennale della formazione e del Piano delle azioni positive, previo completamento dell'analisi dei fabbisogni formativi già avviata dall'Agenzia;
 - VII. Progettazione e avvio della implementazione del sistema di controllo di gestione anche finalizzato a supportare il ciclo della performance come previsto dal D.Lgs. n. 150/2009;

- c) 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 fornire utili indicazioni alla Direzione di AIPO e alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica anche per la contrattazione integrativa relativa al personale Dirigente per l'anno 2015 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;

DATO ATTO infine che obiettivo comune per entrambe le aree di contrattazioni aziendali è costituito dalla adozione di un rinnovato CCDI giuridico 2015-2017 - sia per il personale di comparto, che per il personale dirigente - si impegna la Direzione, coadiuvata dalla Delegazione trattante di parte pubblica a sottoporre al tavolo delle relazioni sindacali, apposita piattaforma con l'auspicabile obiettivo di raggiungere il necessario accordo entro il primo semestre 2015;

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, 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 2015-2017 e per la gestione dei tavoli di relazioni sindacali, sia per quanto riguarda il personale dirigente e non dirigente dell'Agenzia, con particolare riferimento alla gestione dei fondi aziendali per l'anno 2015;
2. Di dare mandato al Direttore di AIPO di quantificare il fondo "Risorse decentrate" relativamente al comparto (parte stabile) e per la dirigenza relativamente al corrente anno;
3. Di impegnare la delegazione trattante di parte pubblica all'avvio di specifiche trattative per la definizione di nuovi CCDI, sia per il personale di Comparto sia per l'area Dirigenziale, con l'obiettivo di poter dotare l'Agenzia dei nuovi contratti decentrati integrativi giuridici auspicabilmente entro il primo semestre 2015;

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 e al Nucleo di Valutazione.

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

IL PRESIDENTE

Maurizio Conte



Il Segretario Verbalizzante

Paola Montali

