



ATTI DEL COMITATO DI INDIRIZZO

Seduta del 23 LUG. 2015	Deliberazione n. 21
-------------------------	---------------------

OGGETTO: Approvazione del Piano della Performance dell'Agencia relativo all'Annualità 2015.

Assessori delle Regioni:

Piemonte: Francesco BALOCCO

Lombardia: Viviana BECCALOSI

Emilia Romagna: Paola GAZZOLO

Veneto: Gianpaolo BOTTACIN

Struttura competente: Direzione

Il Direttore Vicario
Dott. Ing. Bruno Mioni

L'atto si compone di n.

9

pagine, di cui n.

6

pagine di allegati, parte integrante

48

VISTO il D.lgs. 112/1998;

VISTO l'accordo costitutivo dell'Agenzia del 2.8.2001;

RICORDATO che con delibera n. 4 del 6 febbraio 2014 l'Agenzia si è dotata di un nuovo sistema di valutazione delle performance del proprio personale dipendente, sia esso operante nell'Area dirigenziale sia in quella di comparto, e ciò in applicazione del D.lsg. 150/2009;

RICORDATO altresì che con delibera n. 2 del 13 febbraio 2015, avente per oggetto "*Linee di Indirizzo per il Direttore di AIPO e per la delegazione trattante di parte pubblica per l'avvio del ciclo della performance e della contrattazione integrativa relativa al personale dirigente e non dirigente dell'Agenzia. Anno 2015*", questo Comitato di Indirizzo ha delineato sette azioni strategiche cui ancorare il sistema di performance per il personale dipendente dell'Agenzia, costituenti il c.d. Albero delle performance, e più precisamente:

- I. Implementazione e aggiornamento del PTPC ottenibile con la puntuale applicazione di quanto previsto dal P.N.A. 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 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 procedimentali 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;

CONSIDERATO che il Nucleo di Valutazione dell'Agenzia, supportato dal Direttore Vicario, ha individuato per ogni dirigente, in relazione agli incarichi assegnati, dettagliati obiettivi di performance al termine di una lunga fase istruttoria nella quale sono state delineate e condivise le indicazioni di performance cui orientare l'azione della dirigenza dell'Agenzia per l'anno 2015 in termini di focalizzazione anche organizzativa;

DATO ATTO che il quadro sintetico degli obiettivi di performance dirigenziali costituiscono l'allegato "A" al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

RICORDATO che il vigente sistema di valutazione incarica la dirigenza di proporre e dettagliare obiettivi di performance ai propri collaboratori assegnati, con particolare riferimento al personale incaricato di Posizione Organizzativa, attraverso la compilazione di appositi Piani Operativi articolati per sub obiettivi – attività-fasi, in applicazione di quanto Civit ha indicato, definendo il principio del "cascading" tra gli Obiettivi di Performance Individuali dei dirigenti e gli Obiettivi assegnati ai loro collaboratori;

VISTO l'art. 10, comma 2, del D.lgs. 150/2009, ed in particolare la disposizione che prevede per le Amministrazioni pubbliche debbano redigere annualmente "...un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori";

RICORDATO che l'Agenzia ha in corso, per il prossimo futuro, la procedura finalizzata al conseguimento di una generale revisione organizzativa, così come evidenziato dalla delibera n. 2/2015, derivante dalle



necessità di adeguare il modello organizzativo di AIPO datato 2009, alle modifiche organizzative approvate dal Comitato di Indirizzo nel 2014, con particolare riferimento alla riduzione della dotazione organica della dirigenza, e soprattutto al necessario adeguamento organizzativo che si renderà necessario al termine della procedura del trasferimento ad AIPO delle funzioni ex ARNI e UGNL, che presumibilmente diverrà operativa a decorrere dal prossimo anno, procedura attualmente in discussione nelle competenti sedi regionali;

TENUTO CONTO che la ricordata fase transitoria di natura organizzativa rende di fatto irragionevole adottare un atto programmatico triennale della performance e che pertanto appare necessario approvare il piano della performance limitato all'anno di competenza, rinviando all'anno prossimo l'adozione di un piano triennale della performance, una volta definito ed approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia;

DATO ATTO che il Piano della performance 2015, di cui al già cennato allegato "A" al presente atto, è conforme alle linee e agli indirizzi approvati con delibera 2/2015;

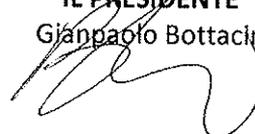
Tutto ciò premesso e per quanto sopra esposto, il Comitato di Indirizzo di AIPO, all'unanimità dei componenti,

DELIBERA

1. di approvare il Piano della Performance dell'Agenzia per l'anno 2015, per le motivazioni già dettagliatamente illustrate in premessa, così come riassunto nell'Allegato "A" al presente atto, di cui costituisce parte integrale e sostanziale;
2. di dare mandato alla Direzione, d'intesa con il Nucleo di Valutazione, di predisporre gli atti propedeutici alla adozione da parte del Comitato di Indirizzo della "Relazione della Performance" relativa all'anno 2015, entro il 30 aprile 2016;
3. di incaricare la dirigenza di predisporre i piani operativi di performance per il proprio personale assegnato, secondo quanto previsto dal vigente SMIVAP entro il 10 settembre p.v. e di inviarne copia al Nucleo di Valutazione tramite l'invio all'Ufficio OCRE che ne cura la segreteria;
4. di dare mandato alla Direzione di curare le fasi procedurali necessarie per la pubblicazione del Piano della Performance nella apposita sezione del Sito Istituzionale.

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

IL PRESIDENTE
Gianpaolo Bottacin



Il Segretario Verbalizzante

Paola Montali

