



ATTI DEL COMITATO DI INDIRIZZO

Seduta del 28 maggio 2014

Deliberazione n. 16

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.

Assessori delle Regioni:

Piemonte: Roberto RAVELLO

Lombardia: Viviana BECCALOSI

Emilia Romagna: Alfredo PERI

Veneto: Maurizio CONTE

Su proposta del Direttore Dott. Ing. Luigi Fortunato

STRUTTURA COMPETENTE: Direzione

Il Direttore
Dott. Ing. Luigi Fortunato

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;
- ai sensi del successivo art. 5, comma 4 "i contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti";
- l'art. 31 del CCNL 22.1.204 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 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, 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 2014, relativamente al personale di comparto, cui la Delegazione trattante dovrà attenersi nella gestione del prossimo CCDI e 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'incremento delle funzioni e del personale trasferito all'Agenzia, con delibera n. 40 del 23 dicembre 2013 inerente il CSNO, in misura coerente con gli stanziamenti degli anni precedenti 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 2014-2016 si ritengono essere:
 - I. Implementazione della normativa nazionale in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza, ottenibile con la puntuale applicazione di quanto previsto dal P.N.A. e dai documenti a corollario predisposti da A.NA.C. e dal Dipartimento della Funzione Pubblica. In particolare si tratterà di predisporre il P.T.P.C. e di aggiornare il P.T.I.T. 2013-2015 e di svolgere le connesse attività di analisi organizzativa e gestionale, oltre che di formazione;
 - II. Miglioramento dell'efficienza dell'Ente, ottenibile sia con progetti e azioni di riorganizzazione / razionalizzazione, 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 accerta 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; l'approvazione di un rinnovato regolamento di organizzazione coerente con le modifiche normative introdotte nell'ultimo triennio e con il principio di maggiore responsabilizzazione della dirigenza sul ciclo di realizzazione dell'opera; 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 le quali si può pure realizzare anche un miglioramento organizzativo, ma che in generale – nella realtà di AIPO - significano un maggior impegno dell'amministrazione per 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 finale; controllo e tendenziale riduzione della spesa per straordinario, buoni pasto e parco automezzi; completamento attività preliminari per lo start up del nuovo protocollo, con riduzione dei tempi di circolazione della corrispondenza e del volume di carta.
 - 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, 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 learned office*.
- 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 2014 e più specificatamente:

- a) Rispetto di quanto previsto in tema di relazioni sindacali dal D.lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 150/2009 e precisato dal D.lgs. 141/2011;
- b) Per quanto attiene il personale di comparto, sostanziale conferma del valore medio – con riferimento al triennio 2011-2013 – del fondo liquidato procapite, tenendo altresì conto degli incrementi del numero di personale in servizio, avvenuti o in previsione, per l'anno in corso;
- c) Perseguimento e consolidamento dei principi di contenimento della spesa di personale dirigenziale conseguente alla adozione della riduzione della dotazione organica, di cui alla delibera n. 8 del 17 febbraio 2014,



- d) 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;

CONSIDERATO infine che, sia per il personale non dirigente che per il personale di area dirigenziale dell'Agenzia, a seguito del superamento del regime transitorio in tema di vigenza dei CCDI di Ente scaduto il 31.12.2012, occorre provvedere alla definizione di rinnovati CCDI, nell'ambito della normativa nazionale e contrattuale vigente, e quindi appare opportuno affidare alla Direzione il compito di attivare l'appropriato tavolo di relazioni sindacali nell'auspicabile ottica di sottoscrivere un nuovo CCDI per gli anni a venire per le rispettive aree di competenza.

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

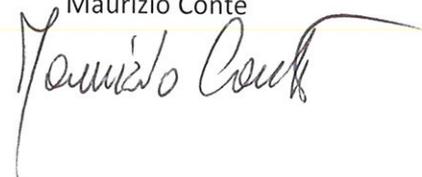
DELIBERA

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 l'impostazione del sistema delle performance di Agenzia 2014-2016 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 2014;
2. Di dare mandato al Direttore di AIPO di quantificare il fondo "Risorse decentrate" 2014 relativamente al comparto (parte stabile) e, parimenti, di adeguare il fondo aziendale 2014 per l'area dirigenza alla luce e per gli effetti della riduzione della dotazione organica specifica, di cui alla delibera citata in premessa;
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 entro fine d'anno;
4. Di dare mandato al Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica di procedere alla trattativa con le rappresentanze sindacali per il personale dirigente e non dirigente dell'Agenzia, secondo le indicazioni previste nel presente atto e nell'ambito di quanto previsto dalla legislazione Nazionale e contrattuale residua applicabile, pur in carenza di rinnovo contrattuale generale;
5. 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

