



## ATTI DEL COMITATO DI INDIRIZZO

Seduta del 14 LUG. 2015	Deliberazione n. 24
-------------------------	---------------------

**OGGETTO: Approvazione del Piano della Performance dell'Agenzia relativo all'Annualità 2016.**

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. 5 pagine di allegati, parte integrante

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.lgs. 150/2009;

RICORDATO altresì che il Comitato di Indirizzo con propria deliberazione n. 2 del 18 febbraio 2016 ha individuato, ai fini della realizzazione del piano della performance, oltre a cinque aree strategiche di possibile intervento, sette indirizzi strategici-obiettivi programmatici – propedeutici ad obiettivi di miglioramento organizzativo e/o di innovazione, nonché di miglioramento della performance organizzativa dell'Agenzia per il triennio 2016-2018 e più precisamente:

- 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.

CONSIDERATO che il Nucleo di Valutazione dell'Agenzia, supportato dal Direttore, 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 2016, 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 ciò la 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 che 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"*;

CONSIDERATO che:

- con l'approvazione in data odierna del documento di analisi organizzativa dell'Agenzia inizia il percorso di ammodernamento e miglioramento organizzativo dell'Ente,
- tale processo innovativo troverà applicazione nei mesi a venire;



- il Comitato, alla luce del percorso attuativo sopra ricordato, si riserva la facoltà di integrare le indicazioni di massima sugli obiettivi di performance dell'Agenzia, con particolare riferimento al biennio 2017-2018;

DATO ATTO che il Piano della performance 2016, di cui al già cennato allegato "A" al presente atto, è conforme alle linee e agli indirizzi approvati con delibera 2/2016;

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 2016, 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 2016, entro il 30 aprile 2017;
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 31 luglio 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.

**LA PRESIDENTE**

Viviana Beccalossi



La Segretaria Verbalizzante

Paola Montali

