

## **ATTI DEL COMITATO DI INDIRIZZO**

<b>Seduta del 28 Gennaio 2019</b>	<b>Deliberazione n. 1</b>
-----------------------------------	---------------------------

**OGGETTO:** Linee di Indirizzo strategiche e operative per il Direttore di AIPO, per la Delegazione trattante di Parte Pubblica in tema di contrattazione aziendale 2019, nonché indirizzi strategici in tema di performance dell'Agenzia per l'anno 2019.

Assessori delle Regioni:

Piemonte: Francesco BALOCCO

Lombardia: Pietro FORONI

Emilia-Romagna: Paola GAZZOLO

Veneto: Gianpaolo BOTTACIN

<i>Struttura competente: Direzione</i>
--

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 2018-2020 di AIPO, come specifico allegato alla delibera del Comitato di Indirizzo n. 19 del 19 dicembre 2017;

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

CONSIDERATO che la ricordata Deliberazione 6/2018 confermava, tenuto conto delle missioni dell'Agenzia, le cinque "aree strategiche di indirizzo" già individuate nel 2016 - 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:

- 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 del processo legislativo regionale emiliano conferente, in fase di completamento)
- V. 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

Documento sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e successive modifiche e integrazioni

*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”.*

- a seguito della ridefinizione e semplificazione dei comparti di contrattazione del settore pubblico, dopo un lungo periodo di sospensione dell'attività negoziale a livello nazionale, in data 21.05.2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL Comparto “Funzioni Locali” relativo al triennio 2016 -2018, il quale ha introdotto nuove modalità di costituzione del Fondo delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività nonché ha innovato molti istituti attinenti all'organizzazione ed alla gestione del rapporto di lavoro, al trattamento economico dei dipendenti ed alle relazioni sindacali;
- l'art. 8 del predetto CCNL 21.05.2018 prevede che in sede decentrata il C.C.D.I. abbia durata triennale e si riferisca a tutte le materie rimesse a tale livello di contrattazione, fatta salva la facoltà di ogni Ente di negoziare annualmente i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le varie modalità di utilizzo consentite;
- dall' 1.01.2019, in esecuzione della delibera del Comitato d'Indirizzo n. 28 del 17.12.2018 e della conseguente convenzione del 20.12.2018, stipulata con la regione Emilia-Romagna, è definitivamente transitato nei ruoli di AIPO il personale regionale già distaccato per l'esercizio delle funzioni in materia di navigazione interna delegate ai sensi della L.R. n. 13/2015. Al predetto personale (comparto e dirigenti), in base all'accordo sindacale siglato in data 7.12.2018, recepito nella convenzione disciplinante il trasferimento, deve essere garantito per un periodo di tre anni, eventualmente rinnovabile per un uguale periodo, il medesimo trattamento economico in godimento al momento del trasferimento, impegnandosi AIPO a recepire nei propri contratti decentrati integrativi successivi al trasferimento, i contratti collettivi decentrati integrativi della Regione Emilia-Romagna in vigore il 1.01.2019;
- 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 novellato D.Lgs 150/09 prevede:
  - o all'art 7 comma 2 che  
“La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:  
*omissis*

- c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis;
- o all'art. 19 bis che
    1. I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo.
    2. Ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e).
    3. Gli utenti interni alle amministrazioni partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dall'Organismo indipendente di valutazione.
    4. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui ai commi da 1 a 3 sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione.
    5. L'organismo di valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).
  - il PNA 2013 (Allegato 1 sub B.1.1.4), confermato dalle successive versioni di aggiornamento (2015 e 2017) e nuove edizioni (2016, 2017 e 2018), 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).

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 del 2012 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 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”.
- L'aggiornamento 2017 al PNA prevede al par. 4.2 che: “Per quanto concerne la composizione degli OIV, l'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'amministrazione individua i componenti fra i soggetti iscritti in un apposito elenco, tenuto dal Dipartimento della funzione pubblica, il quale assicura la corretta istituzione e composizione degli OIV (D.P.R. n. 105/2016, art. 6, D.Lgs. 150/2009, artt. 14 e 14-bis). Nel caso in cui l'amministrazione non sia tenuta a dotarsi dell'OIV – come ad esempio le regioni, gli enti locali e gli enti del servizio sanitario nazionale, che adeguano i propri ordinamenti ai principi stabiliti nel d.lgs. 150/2009, nei limiti e con le modalità precisati all'art. 16 del medesimo decreto – le relative funzioni possono essere attribuite ad altri organismi, quali i nuclei di valutazione”.
- L'art. 16 comma 2 del D.Lgs 150/2009 prevede che: “Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1. Per l'attuazione delle restanti disposizioni di cui al presente decreto, si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata”;

RILEVATO CHE ad oggi non è intervenuto alcun accordo in Conferenza unificata in ordine al “recepimento” delle innovate disposizioni del D. Lgs. n. 150/09;

TENUTO CONTO CHE, relativamente al triennio 2018-2020, con la già richiamata Deliberazione 6/2018 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 :

Documento sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e successive modifiche e integrazioni

- I. Miglioramento dell'efficienza dell'Ente, ottenibile sia con progetti e azioni di affinamento organizzativo e 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 – completamento 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; la cancellazione di un numero significativo di Residui perenti ministeriali.
- 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 sempre più funzionale alle attività degli uffici periferici.
- 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. Completamento dell'adeguamento delle procedure informatiche al nuovo grado di decentramento organizzativo per soddisfare le esigenze di speditezza gestionale e di responsabilizzazione diffusa, oltretutto di valorizzazione del patrimonio dell'Agenzia. Completamento dell'integrazione organizzativa e gestionale dei rami navigazione già transitati e in fase di progressivo completamento del transito dalle Regioni ad AIPO. Valorizzazione dell'area delle posizioni organizzative rafforzando il sistema delle deleghe gestionali. Manutenzione evolutiva del nuovo assetto organizzativo (dotazione organica e sistema dei profili professionali), nella prospettiva di un nuovo ed aggiornato piano dei fabbisogni e del nuovo programma di assunzioni teso al rafforzamento prospettico dell'Agenzia. Definizione delle metodiche di misurazione della soddisfazione degli utenti interni ai sensi del D.Lgs. 150/2009 in collaborazione con il Nucleo di Valutazione.
- 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*, all'estensione della certificazione ISO a 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 delle relative *white paper*.
- 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 e le possibili razionalizzazioni di spesa 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.

- 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; pronto adeguamento dei sistemi interni alle novità del nuovo CCNL;
- VIII. Attuazione del modello organizzativo - nell'ottica di una sempre più crescente interazione sinergica e cooperazione con l'Autorità di Bacino Distrettuale del Fiume Po, le Regioni ed i loro enti strumentali e altri Enti istituzionali, per perseguire finalità strategiche ed economie di scopo nell'interesse di AIPO e degli Enti interessati;

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 specifici atti il Direttore dell'Agenzia ha provveduto ad assegnare i nuovi incarichi dirigenziali e di Posizione Organizzativa relativamente alla nuova Area delle Posizioni Organizzative, costituenti i due primi step del nuovo modello organizzativo;

DATO ATTO CHE

- con la Delibera n. 8 del 23 maggio 2017 l'Agenzia ha provveduto in applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. 165/01 a determinare il fabbisogno dirigenziale e del personale del comparto relativamente al triennio 2017-2019;
- con la Delibera n. 13 del 12 ottobre 2017 il Comitato di Indirizzo ha ridefinito parzialmente gli "Indirizzi in materia di politiche assunzionali" precedentemente definiti con la Delibera n. 35 del 2014;

CONSIDERATO che una parte delle anzidette opere, mediante singole Convenzioni attuative che saranno stipulate nei prossimi mesi, vedranno a breve avviarsi quindi nel loro ciclo di progettazione e realizzazione;

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 oltreché i conseguenti atti connessi di tipo organizzativo-contrattuale;

CONSIDERATO, quindi necessario aggiornare per il triennio 2019-2021 gli indirizzi strategici ed operativi, oltreché gli obiettivi programmatici dell'Agenzia, 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;

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 5 "aree strategiche di indirizzo", tenuto conto della mission dell'Agenzia, 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
- 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 ribadire come segue le 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, interessata nel corso del 2017 dall'implementazione della riorganizzazione, approvata nel 2016, e nel 2018 al definitivo trasferimento del personale ex ARNI dalla Regione E.R. nella prospettiva di ottimizzare la gestione delle risorse umane e strumentali, di adeguare le soluzioni organizzative (struttura org.va, regolamenti ed assetti), di gestire in termini di flessibilità strategica l'organico (sia dirigenziale che del comparto) e per conseguire una maggiore celerità dei processi "core", quindi del ciclo della spesa in conto capitale trasferita dalle Regioni, mediante un decentramento selettivo - peraltro da coordinare con il nuovo Codice degli Appalti e bilanciare con un rinnovato sistema dei Controlli interni che, peraltro, vedrà nel corrente anno l'avvio dell'Audit e della progettazione del Sistema di Controllo di Gestione -, 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 e della digitalizzazione

e dematerializzazione, ma anche della misurazione della soddisfazione interna ed esterna, del Benessere organizzativo e 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 dei cogenti parametri (di spesa), 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 2019-2021: con riferimento alla contrattazione integrativa del comparto e della dirigenza.

- I. Miglioramento dell'efficienza dell'Ente, ottenibile sia con progetti e azioni di affinamento organizzativo e 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 – completamento 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; la cancellazione di un numero significativo di Residui perenti ministeriali.
- 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-amministrativo-giuridico-contabile "centrale" dell'Agenzia sempre più funzionale alle attività degli uffici periferici.
- III. Implementazione del modello organizzativo di AIPO proseguendo nella riprogettazione delle Direttive di principale impatto organizzativo, revisionando i principali regolamenti connessi al nuovo modello e completando la creazione dei necessari Manuali/Regolamenti inerenti le nuove aree funzionali centrali. Completamento dell'adeguamento delle procedure informatiche al nuovo grado di decentramento organizzativo per soddisfare le esigenze di speditezza gestionale e di responsabilizzazione diffusa, oltreché di valorizzazione del patrimonio dell'Agenzia. Valorizzazione dell'area delle posizioni organizzative rafforzando il sistema delle deleghe gestionali. Manutenzione evolutiva del nuovo assetto organizzativo (dotazione organica e sistema dei profili professionali), nella prospettiva di un nuovo ed aggiornato piano dei fabbisogni e del nuovo programma di assunzioni teso al rafforzamento prospettico dell'Agenzia. Misurazione della Performance Organizzativa e, in tale ambito, definizione delle metodiche di misurazione della soddisfazione degli utenti interni ai sensi del D.Lgs. 150/2009, in collaborazione con il Nucleo di Valutazione.

- 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*, all'estensione della certificazione ISO a 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 delle relative *white paper*, al deciso proseguimento delle attività di mitigazione del Rischio di Corruzione.
- 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 modello di controllo di gestione anche finalizzato a supportare il ciclo della performance come previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal D.Lgs 286/1999.
- VI. Massimizzare le sinergie e le possibili razionalizzazioni di spesa 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.
- VII. Ingegnerizzazione giuridico-aziendale del modello gestionale delle attività tecniche fuori perimetro al fine di assicurarne il necessario avvio come da Convenzioni quadro e attuative, in un quadro di economicità, sinergie operativa e speditezza esecutiva, ma anche di governo e accountability.
- VIII. Utilizzo delle risorse a disposizione, dando attuazione, nelle more del perfezionamento a livello nazionale delle trattative negoziali relative al nuovo triennio 2019-2021, al vigente CCNL Comparto "Funzioni locali" stipulato il 21.05.2018, disciplinando a livello decentrato i relativi istituti contrattuali, quali progressioni economiche, particolari responsabilità, indennità legate all'organizzazione del lavoro, premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, reperibilità, turni e flessibilità oraria, compatibilmente con il rispetto dei limiti massimi di spesa del personale previsti dalla normativa vigente e valutando prioritariamente le uscite cosiddette "incomprimibili" del fondo, (progressione orizzontale, Comparto, indennità legate all'organizzazione del lavoro), assicurando altresì, *pro tempore*, il mantenimento del trattamento economico del personale ex Arni (comparto e dirigenti) trasferito dall'1.01.2019, come previsto dalla convenzione stipulata il 20.12.2018 con la regione Emilia-Romagna;
- IX. Attuazione del modello organizzativo - nell'ottica di una sempre più crescente interazione sinergica e cooperazione con l'Autorità di Bacino Distrettuale del Fiume Po, le Regioni ed i loro enti strumentali e altri Enti istituzionali, per perseguire finalità strategiche ed economie di scopo nell'interesse di AIPO e degli Enti coinvolti;

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 2016 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,

Documento sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e successive modifiche e integrazioni

derivante dalla concreta realizzazione, nonché dalla costante verifica applicativa, delle linee di indirizzo indicate negli atti deliberativi del Comitato di Indirizzo.

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 2019-2021 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 2019;
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 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.

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

**IL PRESIDENTE**  
Francesco Balocco

Il Segretario Verbalizzante  
Filippo Cambareri