

NUOVO ASSETTO ORGANIZZATIVO

DELLA STRUTTURA DI AIPo

PREMESSE

È già stato ripetutamente evidenziato come l'ASSETTO di AIPo abbia parecchi profili di criticità legati a situazioni sia contingenti che di più ampio orizzonte.

Senza appesantire, con una nuova esposizione, il presente documento, si richiamano i temi:

- del complesso di competenze in capo ad AIPo – da precisare e stabilizzare
- dell'autosostentamento finanziario dell'Agenzia, da ottenere grazie a un complesso di operazioni da attuare in tempi medio brevi
- dei limiti di spesa legati al rispetto degli obblighi previsti in tema di finanza pubblica allargata previsto per le Amministrazioni Pubbliche¹.
- delle norme su esodo e pensionamenti che – a livello parlamentare – subiscono continue modifiche mentre, a livello di dirigenza aziendale, sono tutte da definire.

Il presente ASSETTO, quindi, indica una “rotta” e intende determinare una forte spinta per le “migliori pratiche” di economicità della struttura aziendale, di ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane presenti, di polarizzazione e definizione dell'organizzazione su una “piramide” ben definita, pur con molte interconnessioni funzionali e una forte elasticità nei livelli di “mesostruttura” e di “struttura organizzata”.

Non sarà, con ogni probabilità, un assetto definitivo e, ancorché così elastico, avrà bisogno di frequenti “manutenzioni straordinarie”. Ma è – anche questo, così come quello

▪ ¹ individuate dall'ISTAT ai sensi dell'art. 1, comma 5, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311

del reticolo idrografico di competenza, approvato con deliberazione n. 46 del 18 dicembre 2008,– un passaggio fondamentale per la crescita dell’Agenzia.

L’insieme delle risorse umane – in questo ASSETTO - dovrebbe trovare

- ❖ una propria chiara collocazione (quindi funzioni, riferimenti e responsabilità)
- ❖ e - contemporaneamente – prospettive non nulle di sviluppo – che possa interessare la sfera professionale del personale meritevole, sia sotto forma di miglioramenti giuridici di carriera, , sia di miglioramento economico, nell’ambito di quanto previsto dalla normativa contrattuale nazionale e integrativa di riferimento, perseguendo finalità e soluzioni in linea con lo stato giuridico dei dipendenti regionali;
- ❖ nonché lo stimolo ad operare anche al di là della propria specifica funzione, in uno spirito di squadra; quindi non come componente passivo di un circuito, ma come forza che contribuisce a muovere un Sistema complesso chiamato AIPo.

LA MACROSTRUTTURA E LA MESOSTRUTTURA

La **Dirigenza apicale**, dovrà costituire, con l’attuale regime di funzioni assegnate, il riferimento certo e continuo e l’interfaccia con i soggetti esterni, operando secondo le “regole” del regolamento di organizzazione e dei successivi atti direttoriali di guida e coordinamento. I contenuti dell’incarico dirigenziale si contraddistinguono per l’elevato grado di complessità e di responsabilità. La Dirigenza apicale, collocata tutta presso la sede centrale, supporta il Direttore sia nei due **Settori** funzionali, sia nelle quattro **Aree** regionali in cui viene strutturata l’Agenzia

La **Dirigenza di Supporto** svolge funzioni strategiche di ottimizzazione funzionale e di supporto operativo, avendo una propria definita sfera di autonomia, ma anche una dipendenza gerarchica dalla Dirigenza apicale. Sarà collocata sia presso la Sede centrale, una

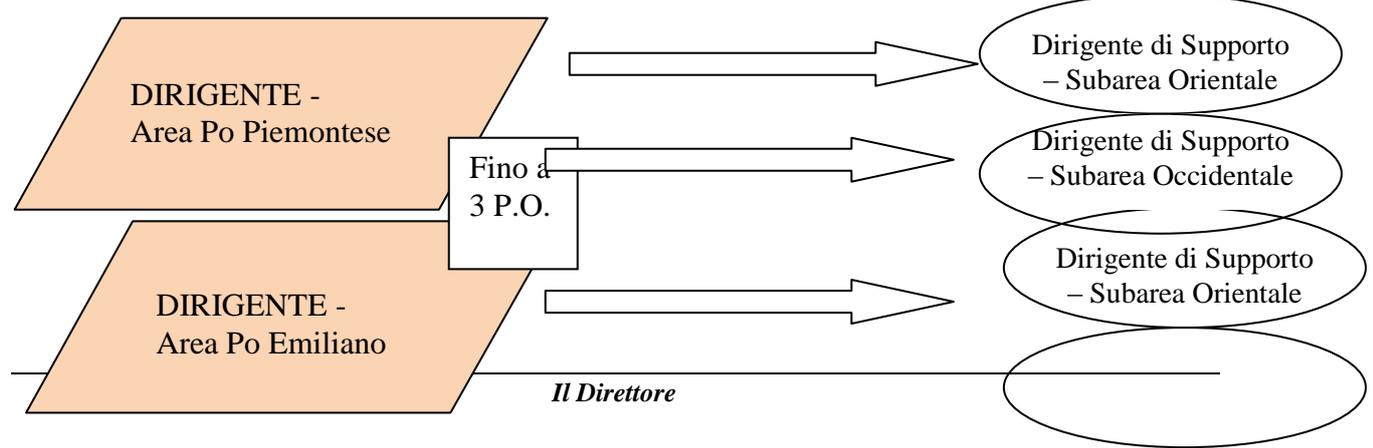
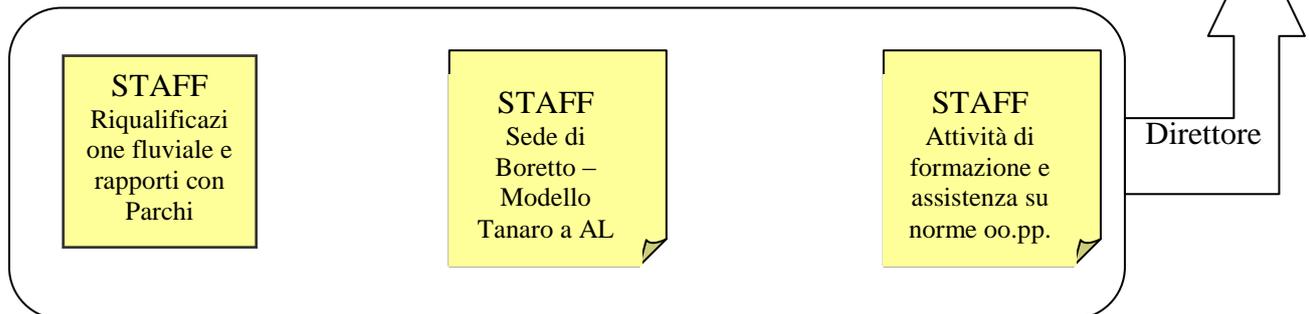
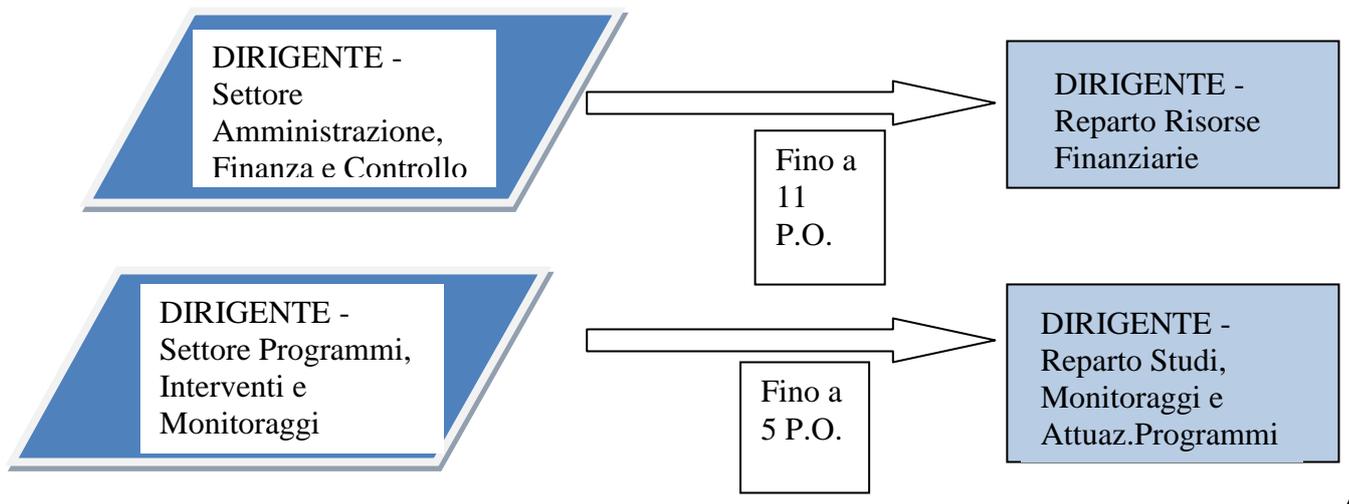
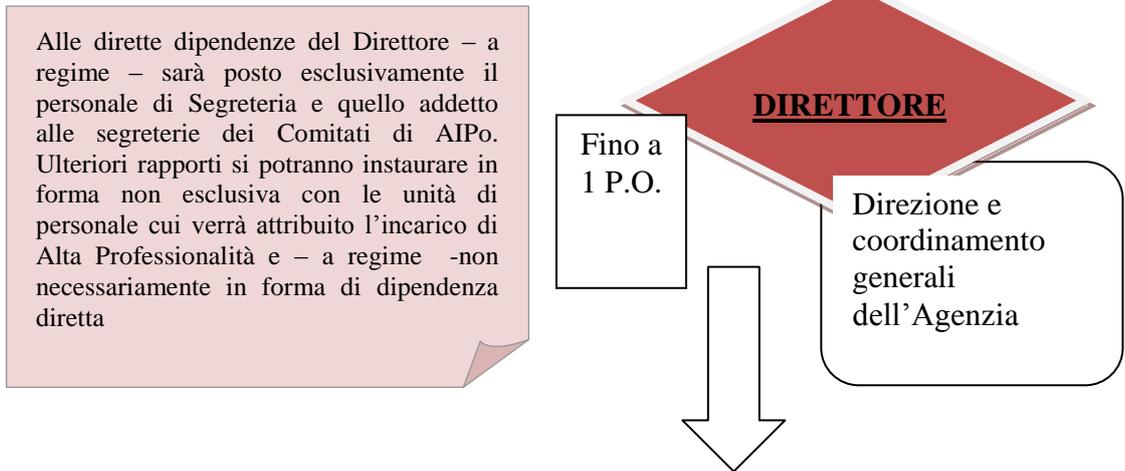
per Settore, sia presso gli Uffici Operativi decentrati – a regime - in numero di due per ciascuna Area di Piemonte, Lombardia ed Emilia Romagna e di uno per l'Area Veneto

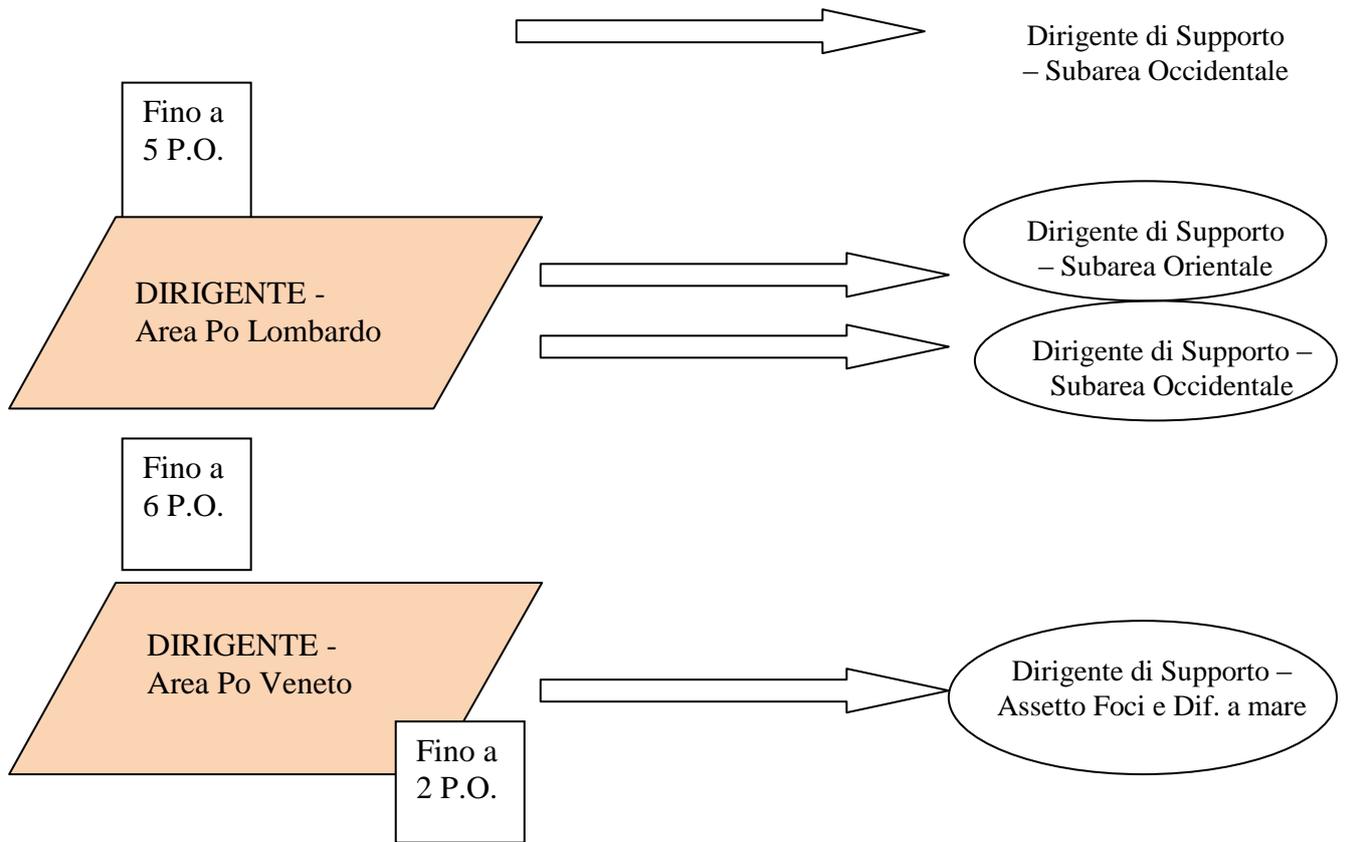
Transitoriamente, per esigenze di ordine organizzativo, sono previste tre posizioni dirigenziali in *Staff al Direttore*, di cui due ad esaurimento in un arco temporale che si prevede possa essere non superiore all'anno. Le funzioni e le relative modalità di espletamento saranno delineate e precisate con provvedimenti del Direttore.

Per tutta la Dirigenza, la graduazione della posizione, i contenuti del contratto, la sua durata saranno definiti dal Direttore che si avvarrà del Nucleo di Valutazione all'uopo costituito.

Inoltre, preme ribadire come la fase attuativa si svilupperà in relazione al quadro normativo applicabile e alle possibilità di spesa per il personale che si renderanno disponibili, vale a dire per tappe concatenate e verificate almeno quadrimestralmente, con l'obiettivo di fondo di portare a regime l'assetto organizzativo entro un massimo di due anni

SCHEMA SINOTTICO DI ASSETTO





DATI SINTETICI SULLA CONSISTENZA DEL NUOVA ASSETTO DI AIPO

DIRETTORE	1
DIRIGENZA	16 + 2 ad esaurimento

Con successivo atto Direttoriale, saranno definiti i contingenti e la qualità di personale da assegnare alla Dirigenza apicale e alla Direzione.

I LIMITI NEL PROCESSO DI MESSA A REGIME DELL'ASSETTO

Numero max dirigenti: 16

Numero max n. PO: 32 – di cui un massimo di 3 AP

Parma, 19 febbraio 2009.