

VERBALE DELLA RIUNIONE DELL'OIV ARSIAL
Del 14 febbraio 2017

In data odierna alle ore 15.00 presso la sede dell'Agenzia si è riunito l'OIV e risultano presenti il prof. Maurizio Ferri, la dott.ssa Cinzia Marzoli e la dottoressa Mafalda Guarente.

Il programma di lavoro odierno prevede l'incontro con i dirigenti per la verifica intermedia dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati.

E' presente poiché invitata la dott.ssa Maria Raffaella Bellantone.

La stessa ha predisposto una relazione per evidenziare le attività posta in essere per raggiungere gli obiettivi, assegnati alla sua Area "Affari Generali Legali e Gestione del Contenzioso e delle attività ordinarie".

Obiettivo 1) Attivazione delle procedure legali per la ripresa in possesso di beni immobili abusivamente fruiti da terzi.

Evidenzia le azioni poste in essere e i destinatari delle cause, per il recupero del possesso degli immobili illegittimamente occupati.

Il parametro è costituito proprio dall'attivazione delle procedure legali su abusi rilevati e segnalati dalla PL Gestioni Patrimoniali.

Questo obiettivo è condiviso per il 30% con l'area Contabilità, Bilancio e Patrimonio.

Obiettivo 2) Pre Adozione dello Statuto dell'Agenzia.

Questo obiettivo era stato già indicato nel 2015 ed è stato raggiunto nel 2016 con la pre adozione da parte dell'Agenzia ed invio alla Regione Lazio.

Obiettivo 3) Aggiornamento Piano triennale per il contrasto alla Corruzione e per la Trasparenza.

L'obiettivo è stato raggiunto ed è stato condiviso con lo Staff Trasparenza e Controllo interni (50%) e Area Risorse Umane (30%).

Obiettivo 4) Adozione dell'Elenco dei legali esterni ad ARSIAL per l'affidamento degli incarichi.

Il parametro prevedeva la pubblicazione dell'avviso entro il 31.07.2016 e dell'elenco entro il 31.12.2016.

L'Obiettivo è stato raggiunto con la pubblicazione dell'elenco avvenuta in data 29.12.2016.

Obiettivo 5) Favorire la crescita del personale.

L'Obiettivo prevedeva quale parametro la presenza nelle sedute formative e la valutazione del tasso di presenza.

L'Obiettivo è stato raggiunto.

Obiettivo 6) Recupero crediti.

Obiettivo raggiunto.

Obiettivo 7) Accertamento sussistenza dei crediti ascritti al fondo "crediti di dubbia esigibilità"

Tale obiettivo è trasversale a tutte le Aree.

Obiettivo 8) Analisi e definizione carichi di lavoro di Aree PL e comparto.

Il Parametro prevedeva un report intermedio al 31.07.2016 e uno finale al 31.12.2016.

Tale obiettivo è condiviso con l'Area risorse umane e a tutte le Aree e di Staff.

Obiettivo 9) Favorire il tempestivo aggiornamento del personale in merito alle nuove normative intervenute in ambito amministrativo e procedurale.

L'obiettivo è stato raggiunto, visto il parametro costituito dal numero di circolari di aggiornamento.

Obiettivo 10) Attualizzazione del "manuale" ad uso delle strutture dell'Agenzia..

Il Parametro è costituito dalla elaborazione e diffusione manuale entro il 30 novembre 2016 e l'obiettivo risulta condiviso.

Obiettivo parzialmente raggiunto.

Nella Relazione viene anche illustrata l'attività per l'adempimento degli obblighi di Trasparenza ed Anticorruzione da parte della Dirigente.

La dott.ssa Bellantone sottolinea le difficoltà incontrate nel comprendere quanto indicato nelle schede di valutazione adottate con il Piano delle Performance e lamenta la scarsa collaborazione con il dirigente competente. L'OIV evidenzia come alcuni degli obiettivi assegnati ai dirigenti siano da considerare ripetitivi e ridondanti, come già rilevato e segnalato lo scorso anno, riguardanti la mera attività gestionale ordinaria dell'Area, con l'occasione si rinnovato l'invito a individuare specifici obiettivi strategici performanti, come prevede l'articolo 5 del dlgs n.150/2009.

Interviene nella riunione il direttore generale Dott. Sbaffi che a proposito delle critiche avanzate dal Dirigente, mette in evidenza come nel "nuovo ciclo della performance" vi sia stata una svolta epocale nel modo di concepire la valutazione dei Dirigenti anche "dal basso".

Evidenzia che certamente sarà necessario implementare i processi aziendali ma la strada richiede un maggiore coinvolgimento di tutti gli attori dell'organizzazione dell'Agenzia, il nuovo ciclo della performance rappresenta uno dei primi passi in avanti in un continuo mutamento dell'assetto organizzativo funzionale al miglioramento dei servizi ai cittadini.

Interviene nella riunione dell'OIV poiché invitato, il Dott. Colaiacomo.

L'OIV, rilevata l'obbligatorietà del Piano della Performance da adottare entro il 31 gennaio ai sensi dell'art.10, comma 1, lettera a) del dlgs.150/2009 chiede al dottor Colaiacomo i motivi per i quali ancora non è stato adottato. Il dirigente, ritiene opportuno prima procedere alla Relazione sulla Performance e a seguire adottare un nuovo Piano della Performance.

L'OIV riprende con il Dott. Colaiacomo il discorso affrontato prima con la Bellantone e poi con il DG in materia di valutazioni sia dei dirigenti, delle PL, dei dipendenti e delle prime difficoltà incontrate con questo nuovo sistema che prevede anche un coinvolgimento attivo dei livelli più bassi. Il Dott.

Colaiacono conferma che questi hanno manifestato da subito una sorta di ritrosia, timore riverenziale, nel dare giudizi sui propri superiori gerarchici.

Tale novità/criticità potrà essere superata solo con il tempo e la metabolizzazione del sistema.

Il dott. Colaiacono ha presentato all'OIV una relazione per descrivere l'organizzazione della sua area e le attività svolte oltreché gli obiettivi assegnati e il grado di raggiungimento degli stessi.

Obiettivo 1) Favorire l'integrazione delle conoscenze a completamento della formazione scolastica.

Il parametro prevede la strutturazione di accordi fra istituzioni scolastiche, realtà produttive ed istituzioni pubbliche .

L'obiettivo è condiviso al 50% con l'Area sviluppo Territoriale Rurale, Mercati etc.

L'obiettivo risulta raggiunto stante l'attivazione di 12 tirocini finanziati dalle Regione.

Obiettivo 2) Aggiornamento Piano Triennale contrasto alla Corruzione e per la trasparenza.

L'obiettivo è condiviso con lo Staff trasparenza (50%) e Area affari legali (20%) .

L'obiettivo risulta essere stato raggiunto.

Obiettivo 3) adozione ed attivazione del Piano Triennale della formazione.

Il parametro risulta costituito dall'adozione Piano con deliberazione dell'amministratore Unico Attivazione Formazione.

L'obiettivo risulta raggiunto.

Obiettivo 4) Favorire la crescita professionale del personale, sia in ambito amministrativo che tecnico.

Il parametro è costituito dalla Partecipazione alle sessioni di formazione strutturate dall'amministrazione.

L'obiettivo risulta raggiunto vista una partecipazione ai corsi superiore al 95% e il gradimento dei dipendenti.

Obiettivo 5) Razionalizzazione contribuzioni INPS e INAIL.

L'obiettivo risulta raggiunto in ragione dei recuperi INAIL e INPS per errori eclatanti commessi nel passato.

Obiettivo 6) Accertamento sussistenza dei crediti ascritti al Fondo "crediti dubbia esigibilità".

Obiettivo trasversale a tutte le aree.

Obiettivo raggiunto per terminata attività.

Obiettivo 7) Dotare l'Agenzia di un nuovo regolamento per la gestione dell'orario di lavoro.

Obiettivo condiviso al 50% con la direzione generale. Obiettivo raggiunto con adozione del Regolamento.

Obiettivo 8) Elaborazione ed adozione Piano a seguito formalizzazione del CUG.

Obiettivo raggiunto e in attesa di parere da parte del Comitato.

Obiettivo 9) Pubblicazione avvisi pubblici per la ricerca del personale.

Condiviso al 60% con la direzione.

Obiettivo parzialmente raggiunto, con confronto, Regione Lazio che ha adottato delibera solo il 30.12.2016 rendendo di fatto impossibile l'espletamento delle procedure art. 34 Dlgs 165/2001 previste per il 30 settembre 2016.

Obiettivo 10) Adeguare il sistema di gestione del ciclo delle performance.

Obiettivo condiviso con lo Staff sistemi informativi SIARL, SIT.

Obiettivo raggiunto anche se non è stata possibile l'informatizzazione a causa delle particolari innovazioni introdotte, rispetto a quanto offerto dai pacchetti informatici presenti sul mercato.

Obiettivo 11) Monitorare e ridurre, ove sussistente il fenomeno dell'assenteismo.

Obiettivo raggiunto e nessuna irregolarità rilevata.

Obiettivo 12) Passaggio a NoiPA per la gestione del personale.

Obiettivo condiviso Staff sistemi informativi SIARL, SIT.

Obiettivo non raggiungibile nel 2016 nonostante scambi di informazioni MEF che prevedono l'utilizzo delle nuove procedure dal 2017.

Obiettivo 13) Analisi e definizione carichi di lavoro di Aree PL e comparto.

Obiettivo trasversale a tutte le aree e di Staff.

Obiettivo parzialmente raggiunto con la creazione di un primo sistema di verifica dei carichi di lavoro.

A pagina 14 della relazione vengono evidenziate le motivazioni che non hanno reso possibile il pieno raggiungimento di alcuni obiettivi.

Per l'Obiettivo: analisi e definizione carichi di lavoro, viene evidenziato come la maggiore difficoltà è stata quella di individuare un adeguato metodo di misurazione e precisa che, per fare questo è stata necessaria una fase di "autoformazione" da parte del dirigente che non ha consentito il coinvolgimento delle altre aree.

Nella relazione è stato inserito un interessante capitolo sulla valutazione del personale dell'Area con particolare attenzione all'analisi delle:

- Opportunità;
- Criticità;
- Punti di debolezza;
- Punti di forza;

Viene dedicato anche un capitolo alla Relazione Annuale sull'analisi dei carichi di lavoro dell'Arsial 2016.

In merito a ciò, l'OIV osserva che la "relazione annuale sull'analisi dei carichi di lavoro" è uno strumento o uno dei possibili strumenti per il miglioramento dell'organizzazione in una logica manageriale, nella quale costruire un nuovo assetto organizzativo generale funzionale al coinvolgimento e alla responsabilizzazione dei dirigenti in funzione di strategie e programmi .

In tale contesto, L'OIV auspica il coinvolgimento dell'intera organizzazione e di tutti i dirigenti e dipendenti dell'Arsial nel condividere e perfezionare lo strumento messo a punto dal dottor Colaiacomo, in una logica innovativa del processo aziendale in una visione strategica pluriennale e di riposizionamento della performance organizzativa.

Dopo aver ascoltato il Dott. Colaiacomo viene ascoltata la dott.ssa Cardinali alla presenza del Dott. Castagnaro, in merito alla nota del DG ripresa dall'OIV e nella quale si evidenzia l'assenza del controllo di gestione.

La Dott.ssa evidenzia alcune criticità tra cui segnala la mancanza di idonei strumenti informatici e comunque si impegna a predisporre quanto prima un piano di lavoro.

In merito alla l'assenza del controllo di gestione inteso come sistema integrato - sistema interno di controllo-, l'OIV rinnova e sollecita l'ARSIAL, il direttore generale i dirigenti tutti ad attivarsi ognuno per la propria competenza a porre in essere azioni e provvedimenti necessari a creare un *ambiente di controllo idoneo* a prevenire e presidiare anche i rischi di crisi aziendali in una logica manageriali di risk management.

Prima di chiudere la seduta viene rinviato l'incontro con la dottoressa Moscatelli che si occupa delle partecipazioni dell'Agenzia nell'Area Bilancio e Patrimonio diretta dal DG.

La seduta viene sciolta alle ore 17.45.

FIRMATO

Prof. Maurizio Ferri

Dott.ssa Mafalda Guarente

Dott.ssa Cinzia Marzoli

