

VERBALE DELLA RIUNIONE DELL'OIV ARSIAL

Del 03 agosto 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 assente giustificata la dott.ssa Mafalda Guarente.

Rispetto all'ultimo incontro dell'Organismo, il Prof. Ferri evidenzia che l'attività dell'Agenzia volta a garantire l'adempimento degli obblighi di trasparenza ha sicuramente avuto dei miglioramenti negli ultimi anni, ma come comunicato dalla Dott.ssa Cardinali, nella recente classifica relativa alle Agenzie ed Enti regionali di sviluppo agricolo, l'Arsial si è attestata su una percentuale di adempimento pari al 64% rispetto agli adempimenti previsti nel D.lgs 33/2013 con 54 sezioni trovate su 84 previste.

Quanto sopra impone all'OIV di raccomandare all'Amministratore Unico e al Responsabile della Trasparenza di prestare massima attenzione agli adempimenti previsti dal D.lgs 33/2013 affinché gli obblighi di pubblicazione previsti siano rispettati al 100%.

Allo scopo di monitorare quanto pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparenza dell'Agenzia nell'anno in corso, l'OIV ha proceduto nei giorni precedenti, ad una verifica in corso d'anno. Dalla stessa risultano non correttamente adempiuti tutti gli obblighi come già anche rilevato nei precedenti verbali.

L'elenco dei controlli eseguiti sono conservati nelle carte di lavoro dell'OIV.

Il Presidente prosegue evidenziando che con mail del 17.07.2017 lo stesso ha inviato all'Arsial una comunicazione contenente la circolare della Funzione Pubblica, riguardante le trattative Aran sul rinnovo dei contratti della PA centrale. Tale Circolare, evidenzia il prof. Ferri va tenuta in particolare la considerazione poiché si sofferma sulla costituzione del Fondo del Salario Accessorio per la corretta individuazione delle risorse certe e stabili.

In particolare la contrattazione nazionale da una parte e quella integrativa dall'altra dovranno stabilire direttamente la individuazione delle quote di risorse destinata a remunerare, rispettivamente, la performance organizzative e quella individuale fissando criteri idonei a garantire, che alla significativa differenziazione dei giudizi valutativi individuali corrisponda una effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

In questa sede l'OIV raccomanda all'Amministrazione di tener debitamente conto degli indirizzi della Presidenza del Consiglio dei Ministri.



Tra le comunicazioni importanti, l'OIV nella persona del Presidente ha inviato in data 21.07.2017 una mail all'Agenzia, con il seguente contenuto *"ai fini di una proficua collaborazione istituzionale tra OIV e la struttura manageriale Vi rappresento che entro il 30 luglio tutti gli Enti sono, tenuti a pubblicare sul proprio sito istituzionale i dati sui pagamenti per tipologia di spesa (articolo 4-bis del Dlgs 33/2013), oltre all'indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (articolo 33 del medesimo decreto). L'indice, che invero fornisce la rappresentazione del ritardo medio dei pagamenti pubblici rispetto alla scadenza, deve essere riferito al secondo trimestre e accompagnato dall'indicazione dell'ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici. Devono inoltre essere pubblicati, con cadenza trimestrale ed annuale, l'ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici. Gli enti devono, pertanto, rendere disponibile, nella sottosezione di secondo livello «Indicatore di tempestività dei pagamenti/ammontare complessivo dei debiti» della sezione «Amministrazione trasparente» del proprio sito istituzionale, l'ammontare complessivo del debito maturato dall'amministrazione e il numero delle imprese creditrici, fra le quali, secondo un'interpretazione coerente delle disposizioni dell'articolo 33, sono da intendersi ricompresi tutti i soggetti che vantano crediti nei confronti delle pubbliche amministrazioni, inclusi i singoli professionisti. L'omessa pubblicazione dei dati riferiti all'uso delle risorse pubbliche (articolo 4-bis) comporta l'applicazione della sanzione pecuniaria di cui all'articolo 47 del Dlgs 33/2013, che va da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento e' pubblicato sul sito internet dell'amministrazione"*.

In seguito a tale comunicazione a mezzo mail, l'OIV ha verificato la tempestività e la correttezza dell'adempimento.

La pubblicazione è avvenuta in data 28 luglio 2017 e dalla stessa risulta per il secondo trimestre 2017 che il numero dei creditori è pari a 85 e le somme in c/corrente 1.208.111,39 e quelle in c/capitale 81.093,40; i debiti maturati nel secondo trimestre 2017 risultano pari a 57 creditori e le somme in c/corrente sono pari a 1.332.242,47 e quelle in c/capitale 64,90.

L'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti del II Trimestre 2017 ha un valore di 20,41.



Concluse le attività di cui sopra il Presidente invita alla riunione il dott. Colaiacomo per avere notizie ed aggiornamenti in merito alla determinazione degli obiettivi operativi assegnati ai dirigenti e quindi alle singole Aree.

L'OIV evidenzia i riflessi negativi connessi alla mancata adozione degli Obiettivi Strategici/Operativi rispetto alla programmazione delle attività relative alle singole Aree, stante il decorso del tempo che vede trascorsi già 7 mesi di gestione sui 12 dell'intero esercizio.

Il Dott. Colaiacomo si limita a confermare la mancata adozione degli indirizzi strategici da parte dell'organo di indirizzo politico (Amministratore Unico) e quindi di conseguenza la mancanza della declinazione degli stessi in obiettivi operativi per i singoli dirigenti.

L'OIV prosegue con uno scambio di opinioni con il dott. Colaiacomo in merito alle modifiche introdotte dai Dlgs del 25.05.2017 n. 74 e n. 75.

In particolare con riferimento al Dlgs 74 che ha apportato rilevanti modifiche al dlgs 27.10.2009 n. 150 vengono evidenziati:

- **PREMIALITA'**. Il rispetto delle norme in tema di valutazione sarà condizione necessaria per l'erogazione di premi e per il riconoscimento delle progressioni economiche, per l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale ed il conferimento degli incarichi dirigenziali. La valutazione negativa delle performance rileverà ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale, oltre che a fini disciplinari;
- **MISURA DELLA PERFORMANCE**. Ogni singola amministrazione dovrà valutare la performance con riferimento all'amministrazione nella globalità, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si suddivide, nonché ai singoli dipendenti o team.
- **OBIETTIVI GENERALI**. Fermi restando gli obiettivi specifici di ogni amministrazione, si introduce la categoria degli obiettivi generali, che individuano le priorità, in termini di attività, delle pubbliche amministrazioni.
- **OIV**. Gli Organismi indipendenti di valutazione, interamente rinnovati nella struttura (tre membri), nella durata (un triennio), nell'investitura (procedura selettiva ad evidenza pubblica da un elenco), nelle funzioni e nella dotazione di strumenti, saranno chiamati a riscontrare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi pianificati nell'intervallo temporale di riferimento, segnalando eventuali interventi correttivi.
- **CITTADINI**. Riconosciuto un ruolo attivo dei destinatari dell'azione pubblica nella valutazione della performance organizzativa.
- **DIRIGENTI**. Nell'accertamento della performance individuale del dirigente è assegnata priorità agli esiti della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno la gestione.



L'eventuale rilevazione di una performance negativa spiegherà rilevanza ai fini della responsabilità dirigenziale e, limitatamente ad alcune fattispecie, per gli illeciti deontologici.

- **SANZIONI.** Previste per la mancata adozione del Piano della performance.
- **REMUNERAZIONE DELLA PERFORMANCE.** I meccanismi per la distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance vengono affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilirà la quota delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa, cioè quella degli uffici, in termini di servizi resi, unitamente a quella individuale, nonché le relative regole.

In merito alle modifiche introdotte dal Dlgs del 25.05.2017 n. 75 che apporta delle modifiche al Dlgs 30.03.2001 n. 165 si sottolineano i seguenti elementi di novità:

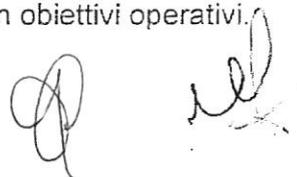
- **AZIONE DISCIPLINARE.** Le nuove norme in tema di azione disciplinare, applicabili alle infrazioni commesse a seguito della relativa entrata in vigore, sono finalizzate a velocizzare e rendere maggiormente concreta e certa la relativa tempistica, fissata perentoriamente in 120 giorni, come indicato dal Consiglio di Stato. Introdotti nuovi limiti all'annullabilità delle sanzioni per vizi formali.
- **INFRAZIONI DISCIPLINARI.** Le inosservanze che comportano il licenziamento sono dieci: alle confermate assenze ingiustificate, false timbrature, false dichiarazioni per ottenere promozioni e posti, vengono affiancate nuove fattispecie, quali la reiterata e grave violazione alle regole deontologiche, la valutazione negativa della performance per tre anni consecutivi, lo scarso rendimento legato alla reiterata violazione degli obblighi per i quali è stato già sanzionato e, limitatamente ai dirigenti, la mancata attivazione o definizione di procedimenti disciplinari, commessa con dolo o colpa grave.
- **PROCEDURE.** Vengono modernizzate attraverso l'utilizzazione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, anche nelle relazioni coi destinatari dell'azione amministrativa.
- **CONCORSI.** Maggior valore all'esperienza professionale acquisita da coloro che hanno avuto rapporti di lavoro flessibile con le amministrazioni pubbliche, escludendo tutti i servizi prestati presso uffici in stretto contatto con organi politici.
- **LINGUE ESTERE.** La padronanza delle lingue straniere sarà requisito per accedere ai concorsi, o comunque titolo di merito valutabile dalle commissioni giudicatrici. Maggior valore anche al titolo di dottore di ricerca.
- **LAVORO FLESSIBILE.** Fissato il divieto per le pubbliche amministrazioni, dall'inizio del prossimo anno, di stipulare contratti di collaborazione (co.co.co.), con contestuale



facoltà di utilizzare tipologie di lavoro flessibile quale il contratto di formazione e lavoro, e con previsione di maglie più strette, nella finalità di evitare l'abuso del precariato.

- **ASSUNZIONI.** Il numero delle unità da immettere in servizio varierà in base ai fabbisogni rilevati per ciascun ente, e stanziati dalla programmazione con cadenza triennale. Un quinto dei posti previsti nella programmazione potrà essere assegnato alle progressioni, da svolgersi attraverso selezioni interne. Per quest'ultime si eviterà la forma del concorso, ma con contestuale diminuzione dei posti per gli esterni.
- **STABILIZZAZIONI.** Rinnovati gli iter per l'assunzione a tempo indeterminato di personale in possesso di specifici requisiti. Specifico piano straordinario di stabilizzazione previsto per il prossimo triennio, che si prefigge di consolidare circa cinquantamila precari, con almeno tre anni di servizio prestato negli ultimi otto, presso l'ente che assume ovvero bandisce il concorso. Possibilità aperta anche a chi non collabora già più, purché in servizio alla data di entrata in vigore della legge delega, ovvero il 28 agosto 2015.
- **DISABILI.** Integrazione nell'ambiente di lavoro di soggetti disabili mediante l'istituzione di una Consulta nazionale e la nomina e di un responsabile dei processi di inserimento.
- **TUTELA IN CASO DI LICENZIAMENTO.** Viene inserito un correttivo alla tutela reale prevista dall'art. 18 della Legge n. 300 del 1970, ovvero quando il licenziamento viene accertato come illegittimo, l'indennizzo contestuale al reintegro nel posto di lavoro non potrà oltrepassare le 18 mensilità. Se il giudice ritiene la sanzione irrogata dall'ente come viziata da difetto di proporzionalità, avrà il potere di modificarla prendendo a parametro la gravità del comportamento del lavoratore pubblico e la lesione degli interessi.
- **VISITE FISCALI.** Riorganizzazione delle funzioni di accertamento medico legale in ipotesi di assenze per malattia, ed assegnazione, dal settembre prossimo, all'INPS, delle relative competenze. Le specifiche vengono demandate ad un decreto attuativo da emanare nel termine di giorni 30 dall'entrata in vigore della riforma sul pubblico impiego.
- **RISULTATI.** Razionalizzazione dei sistemi di valutazione, estensione di metodi di misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dai singoli dipendenti, forme di semplificazione specifiche per le differenti aree della pubblica amministrazione.

Terminato il colloquio con il Dott. Colaiacomo viene incontrato il direttore Generale dott. Sbaffi il quale tra le altre, conferma la mancata adozione degli obiettivi strategici da parte dell'Amministratore Unico e quindi la declinazione degli stessi in obiettivi operativi.



Il Presidente dell'OIV sottolinea al DG la gravità della non adozione di obiettivi da assegnare alle aree visto l'inizio della seconda metà dell'esercizio 2017.

Il DG dott. Sbaffi, comunica inoltre che è stata eseguita la formale comunicazione all'Anac del cambiamento del nominativo del responsabile della Trasparenza ed Prevenzione della corruzione in seguito alla collocazione a riposo del deott. Castagnaro.

La seduta viene sciolta alle ore 16.45.

FIRMATO

Prof. Maurizio Ferri

Dott.ssa Cinzia Marzoli

Per Presa visione

Dott.ssa Mafalda Guarente