



Piano della performance

Periodo 2019-2021

*ARAN - Agenzia per la rappresentanza negoziale delle
pubbliche amministrazioni*

Approvato dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 3 del
30/1/2019, ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009

INDICE

I. LE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER.....	2
1. PRESENTAZIONE DEL PIANO.....	2
2. ASSETTO ISTITUZIONALE.....	3
3. FUNZIONI.....	4
4. NETWORK ISTITUZIONALE.....	8
5. STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PERSONALE.....	8
6. L'ARAN IN CIFRE.....	10
II. GLI OBIETTIVI.....	13
1. STRUTTURA DEL PIANO.....	13
2. AREE STRATEGICHE.....	14
3. CONTESTO E LINEE DI INDIRIZZO PER CIASCUNA AREA STRATEGICA.....	17
<i>Attività negoziale.....</i>	<i>18</i>
<i>Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate.....</i>	<i>19</i>
<i>Studi e monitoraggi.....</i>	<i>20</i>
<i>Relazioni sindacali non negoziali.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
<i>Gestione e innovazione.....</i>	<i>22</i>
<i>Relazioni internazionali.....</i>	<i>22</i>
<i>Attività di supporto tecnico nell'attuazione della riforma della pubblica amministrazione.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
3. OBIETTIVI SPECIFICI.....	23
A. <i>Attività negoziale.....</i>	<i>23</i>
B. <i>Servizi alle pubbliche amministrazioni.....</i>	<i>23</i>
C. <i>Rappresentatività sindacale.....</i>	<i>24</i>
D. <i>Studi e monitoraggi.....</i>	<i>25</i>
E. <i>Attività di supporto tecnico nell'attuazione della riforma della pubblica amministrazione.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
F. <i>Relazioni internazionali.....</i>	<i>25</i>
G. <i>Gestione e innovazione.....</i>	<i>26</i>
4. OBIETTIVI ANNUALI.....	26
<i>Direzione Contrattazione 1.....</i>	<i>27</i>
<i>Direzione Contrattazione 2.....</i>	<i>29</i>
<i>Direzione Studi, risorse e servizi.....</i>	<i>31</i>
III. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	38
1. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	38
2. IL PROCESSO SEGUITO.....	38

I. Le informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder

1. Presentazione del Piano

Con la redazione del presente Piano della performance, di seguito denominato "Piano", si avvia il ciclo della performance relativo al triennio 2019-2021.

Il Piano è stato delineato seguendo gli indirizzi emanati dal Collegio di indirizzo e controllo e approvati con delibera n. del 19 dicembre 2018, contestualmente ai bilanci di previsione per l'esercizio 2019 ed il triennio 2019-2021, alla relativa relazione ed al Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio riguardante il medesimo periodo. La programmazione dell'attività ha, in primo luogo, tenuto conto degli impegni concernenti l'attività negoziale, che riguarderà sia l'avvio della nuova stagione contrattuale sia il proseguimento delle trattative relative alla tornata contrattuale 2016-2018.

Il Piano prevede, altresì, la permanenza dell'impegno derivante dall'attività di assistenza e supporto alle amministrazioni rappresentate nonché delle attività di monitoraggio ed analisi statistica, che saranno svolte secondo gli standard qualitativi e quantitativi degli ultimi anni.

Per quanto riguarda l'aspetto relativo alla struttura dell'Agenzia, in continuità con le azioni realizzate finora, avranno priorità gli interventi sull'organizzazione e l'impiego delle risorse umane nonché quelli finalizzati all'adeguamento ed allo sviluppo delle infrastrutture informatiche.

2. Assetto istituzionale

L'Agenzia è stata istituita nel 1993, in stretta correlazione con il nuovo assetto del lavoro pubblico, definito attraverso la riforma varata in quello stesso anno (d. lgs. n. 29/1993 poi confluito nel d. lgs. n. 165/2001). Essa ha *personalità giuridica di diritto pubblico con autonomia* organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio.

Fonti istitutive e
natura giuridica

L'assetto istituzionale definito nella fase di avvio ha poi subito ripetute e successive modifiche normative, fino agli ultimi interventi legislativi previsti con il d. lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

Le attività ed il funzionamento dell'Aran sono disciplinati direttamente dalla legge (art. 46 del d. lgs. n. 165/2001 e s.m.i.). Sulla base di espresso rinvio contenuto nel citato art. 46, l'Agenzia definisce, con propri *regolamenti*, le norme concernenti l'organizzazione interna, il funzionamento e la gestione finanziaria. I regolamenti sono adottati d'intesa con la Conferenza unificata e soggetti al controllo del Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero dell'economia e delle finanze, da esercitarsi entro quarantacinque giorni dal ricevimento degli stessi.

Gli organi di governo dell'Agenzia sono:

- il *Collegio di indirizzo e controllo*, che esercita funzioni di governo strategico dell'Agenzia, coordinando, in particolare, la strategia negoziale per assicurarne l'omogeneità mediante l'adozione di indirizzi generali;
- il *Presidente*, che rappresenta l'Aran, cura le relazioni istituzionali, formula gli indirizzi per la gestione dell'Agenzia.

Governance
interna

Al fine di garantire la rappresentanza su basi ampie e tendenzialmente paritarie tra amministrazioni centrali e sistema delle autonomie, le regole sulle quali è basata la *governance* dell'Agenzia prevedono che nel *Collegio di indirizzo e controllo*, due componenti su cinque siano designati su indicazione della Conferenza dei presidenti delle

regioni e di Anci ed Upi e che il *Presidente* sia nominato con DPR previo parere della Conferenza unificata.

Il *Collegio dei Revisori* dei conti è l'organo di controllo della regolarità amministrativa e contabile dell'Agenzia. Le sue funzioni sono individuate dalla vigente normativa in materia.

L'*Organismo indipendente di valutazione*, in composizione monocratica, svolge attività di controllo strategico e funzioni di monitoraggio del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità, dei controlli interni, in coerenza con la norma che ne regola il funzionamento (art. 14, d. lgs. n. 150/2009 e s.m.i.).

Le *entrate* dell'Agenzia derivano esclusivamente da contributi per l'attività negoziale e dalle quote correlate alle attività di assistenza e di servizio a carico delle amministrazioni, riscossi direttamente. La gestione finanziaria è soggetta al controllo consuntivo della Corte dei conti.

3. Funzioni

All'Aran è stata affidata *la funzione di agente negoziale* e di rappresentante di tutte le amministrazioni italiane nella contrattazione collettiva nazionale di lavoro riguardante i lavoratori pubblici, con la sola eccezione dei lavoratori il cui rapporto di lavoro continua ad essere regolato in regime di diritto pubblico (magistrati, avvocati dello stato, personale della carriera diplomatica e prefettizia, personale militare e forze di polizia).

Tale funzione viene svolta sia nei confronti degli enti ed amministrazioni centrali (statali e non) sia nei confronti di regioni ed autonomie locali (ad eccezione delle regioni a statuto speciale).

Oltre alla rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, all'Aran sono affidate altre funzioni, tra cui si segnalano:

La rappresentanza
negoziale delle
pubbliche
amministrazioni

Le altre funzioni

- la raccolta di tutti i dati necessari all'accertamento della *rappresentatività sindacale* da ciascuna delle amministrazioni pubbliche rappresentate (voti riportati da ciascuna sigla sindacale alle elezioni della rappresentanze sindacali unitarie e deleghe rilasciate da ciascun lavoratore alla propria amministrazione per il versamento dei contributi sindacali) e la partecipazione all'organismo paritetico cui compete la certificazione finale della rappresentatività sindacale delle diverse sigle sindacali;
- la funzione di *garanzia delle compatibilità economiche della contrattazione collettiva*, che viene esercitata in particolare attraverso la quantificazione dei costi contrattuali e degli oneri finanziari diretti ed indiretti che ne conseguono a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate, con contestuale redazione delle relazioni tecniche che accompagnano le Ipotesi di contratto collettivo nazionale, ai fini dell'approvazione da parte dei Comitati di settore e della certificazione delle stesse da parte della Corte dei conti;
- il *monitoraggio degli andamenti delle retribuzioni dei pubblici dipendenti* e la pubblicazione, due volte l'anno, di un rapporto semestrale in cui si dà conto di tali andamenti, in stretta connessione con la funzione di garanzia delle compatibilità;
- l'attività di *assistenza a tutte le pubbliche amministrazioni* rappresentate per l'uniforme applicazione dei contratti di lavoro ed ai fini della contrattazione integrativa;
- il *monitoraggio della contrattazione di secondo livello* che si svolge presso le pubbliche amministrazioni rappresentate;
- la *partecipazione all'osservatorio a composizione paritetica*, istituito presso l'Agenzia, avente il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna

amministrazione adotta gli atti unilaterali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001¹.

Il quadro di dettaglio delle funzioni dell'Aran è presentato nella successiva **tavola 1**.

¹ I contratti collettivi del personale non dirigenziali relativi al triennio 2016-2018, recentemente sottoscritti, individuano il predetto Osservatorio, anche come sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

Tavola 1 Funzioni dell'Aran

Rappresentanza legale di tutte le pubbliche amministrazioni agli effetti della contrattazione collettiva nazionale
Interpretazione autentica dei contratti collettivi nazionali sottoscritti
Quantificazione dei costi contrattuali e degli oneri finanziari diretti e indiretti che ne conseguono a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate e redazione delle relative relazioni tecniche ai fini della certificazione dei contratti collettivi da parte della Corte dei conti
Stipulazione degli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili in caso di sciopero ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146
Assistenza alle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi
Assistenza , su richiesta, a singole pubbliche amministrazioni ai fini della contrattazione integrativa ovvero, sulla base di apposite intese, a gruppi di amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale
Assistenza , su richiesta, alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome per la contrattazione collettiva di loro competenza
Assistenza a delegazioni datoriali di altri settori, per la contrattazione collettiva di loro competenza, sulla base di specifiche disposizioni normative ovvero, su richiesta
Attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva
Predisposizione a cadenza semestrale di un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti , inviato al Governo, ai comitati di settore dei comparti regioni e autonomie locali e sanità ed alle commissioni parlamentari competenti
Monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa e presentazione al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze nonché ai comitati di settore, di un rapporto in cui è verificata l'effettività e la congruenza della ripartizione fra le materie regolate dalla legge, quelle di competenza della contrattazione nazionale e quelle di competenza dei contratti integrativi nonché le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa
Raccolta dei dati relativi ai voti riportati nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie del personale e alle deleghe rilasciate per il versamento dei contributi sindacali, ai fini della rilevazione della rappresentatività sindacale
Partecipazione al comitato paritetico per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie ai fini dell'accertamento della rappresentatività sindacale
Interventi nei giudizi innanzi al giudice ordinario , in funzione di giudice del lavoro, aventi ad oggetto le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, del d. lgs. n. 165/2001 al fine di garantire la corretta interpretazione e l'uniforme applicazione dei contratti collettivi
La partecipazione all'osservatorio a composizione paritetica , istituito presso l'Agenzia, avente il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti unilaterali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001
Partecipazione al CEEP e ad Hospeem e Presidenza della sezione italiana del CEEP.

4. Network istituzionale

I soggetti con i quali l’Agenzia interagisce nell’ambito della sua attività istituzionale sono, tra gli altri:

- il Dipartimento della Funzione pubblica;
- il Ministero dell’Economia e delle Finanze;
- i Comitati di settore, i quali esprimono gli indirizzi delle Amministrazioni pubbliche rappresentate dall’Agenzia, soprattutto ai fini dell’attività negoziale;
- la Corte dei conti;
- la Banca d’Italia;
- l’Anac;
- l’ISTAT ed altri istituti di ricerca;
- le pubbliche amministrazioni rappresentate, nell’ambito della funzione di servizio ed assistenza;
- le Confederazioni e le organizzazioni sindacali;
- il CEEP (European Centre of Employers and Enterprises providing Public services) ed HOSPEEM (European Hospital and Healthcare Employers’Association).

Soggetti istituzionali con i quali l’Aran interagisce

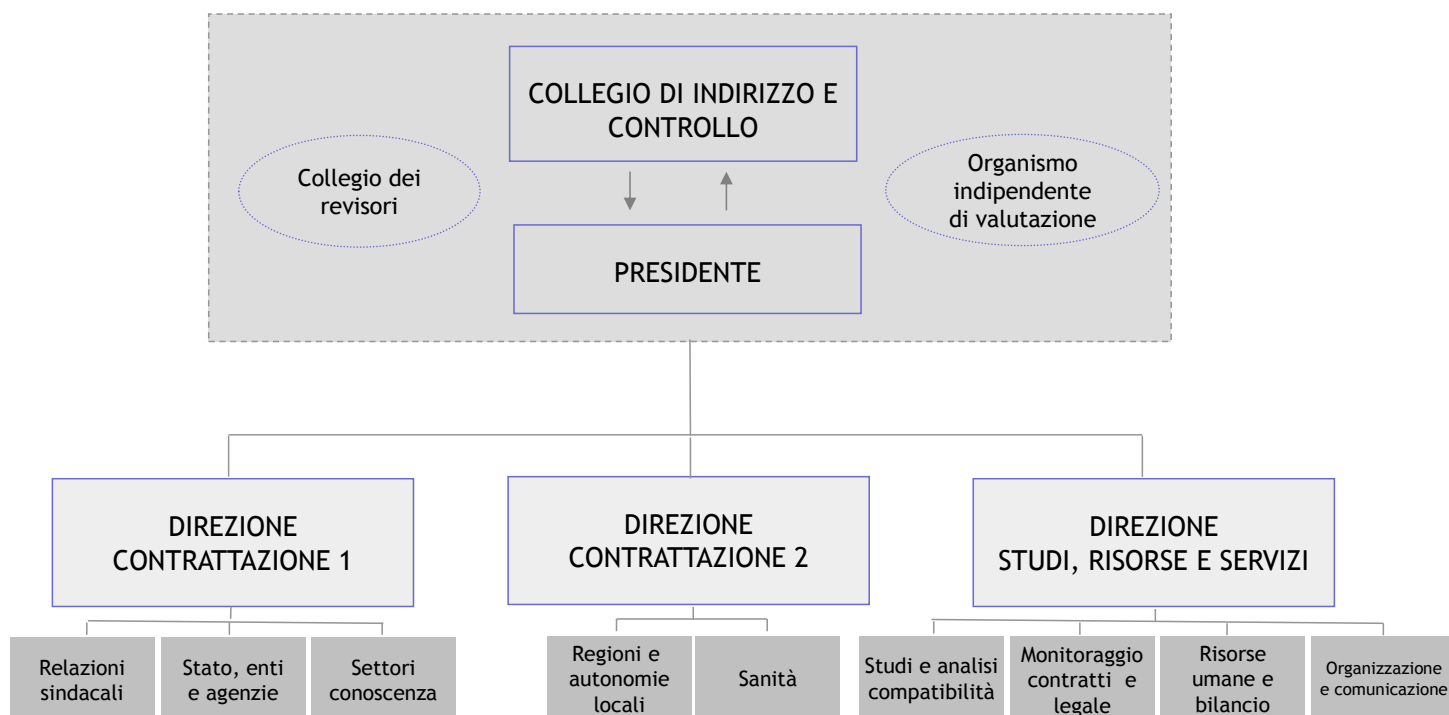
5. Struttura organizzativa e personale

La dotazione organica dell’Agenzia è definita in base ai regolamenti di organizzazione. Alla copertura dei relativi posti si provvede, nell’ambito delle disponibilità di bilancio, tramite concorsi pubblici o mediante le assunzioni, con contratti di lavoro a tempo determinato regolati dalle norme di diritto privato, previste dall’art. 46, comma 11 del d. lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

La macrostruttura risulta dall’organigramma presentato in **tavola 2.**

Struttura organizzativa

Tavola 2
Organigramma Aran



Nella **tavola 3** sono invece presentati la dotazione organica, il contingente di personale comandato e le relative consistenze al 31/12/2018.

Tavola 3
Organico e consistenza di personale al 31/12/2018

Qualifica	Posti organico ¹	di cui: Coperti	di cui: non coperti	Posti contingente comandati ²	di cui: Coperti	di cui: non coperti
DG	2	2	0	5	3	2
DIR	5	5	0			
Area C	20	16	4			
Area B	15	11	4	20	12	8
Area A	0	0	0			
Totale	42	34	8	25	15	10

Posti definiti dal DPCM 22/1/2013, tabella n. 39

Posti definiti dalla delibera del Comitato direttivo Aran n. 43/2013, ai sensi dell'art. 15, comma 3, lett. A) del Regolamento di organizzazione

6. L'ARAN in cifre

Alcuni dati salienti sull'attività dell'Aran e sul suo contesto ambientale di riferimento sono indicati in **tavola 4**.

La successiva **tavola 5** mostra la distribuzione dei circa 1.934 orientamenti applicativi rilasciati nel corso dell'anno 2018, tra i diversi ambiti negoziali.

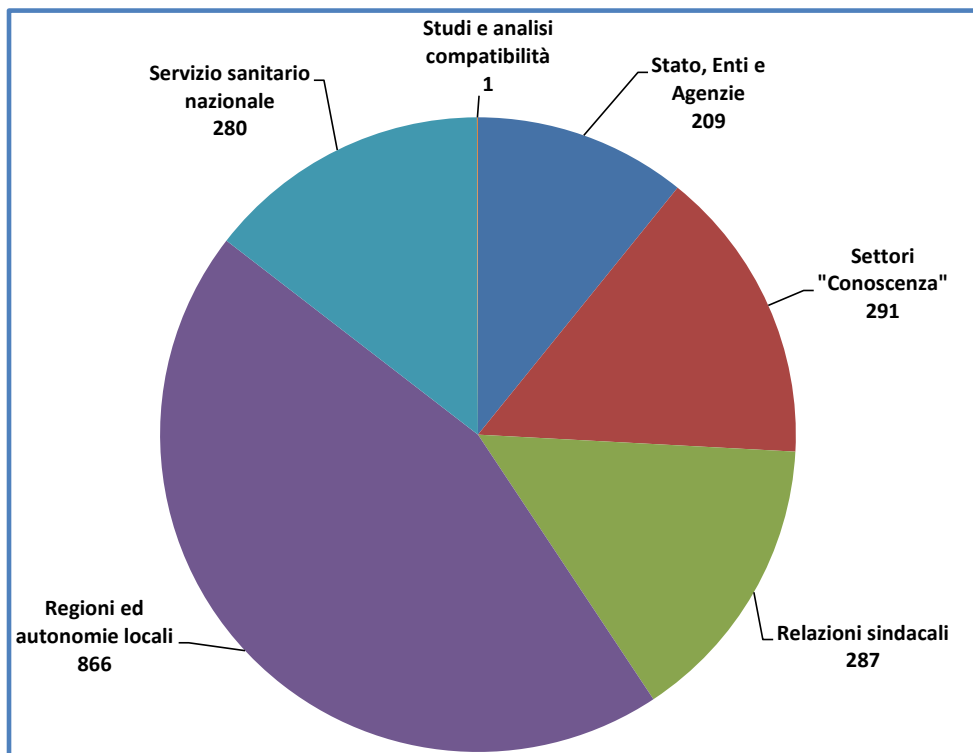
**Alcuni dati
sull'attività dell'Aran
e sull'ambiente di
riferimento**

Tavola 4
Dati di riferimento su attività ARAN

Amministrazioni pubbliche rappresentate ¹ (n. nell'anno 2018)	circa 20.000
Lavoratori pubblici che applicano i contratti stipulati dall'Aran (n. nell'anno 2016 - personale stabile e non stabile, fonte Conto annuale RGS)	2.619.344
Contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti (n. nell'anno 2018)	4
Costo dell'Aran per dipendente delle amministrazioni rappresentate (euro)	3,10
Spesa corrente (da bilancio di previsione 2019 in mln di euro)	7,253
Spesa in conto capitale (da bilancio di previsione 2019 in mln di euro)	0,095
Rapporto tra spesa di personale e spesa corrente (% da bilancio di previsione 2019)	55,57%
Orientamenti applicativi sull'applicazione dei CCNL forniti alle amministrazioni rappresentate (n. nell'anno 2018)	1.934
Accessi medi giornalieri al sito WEB dell'Agenzia (media accessi giornalieri 2018)	5.206

¹ Compresa istituzioni scolastiche

Tavola 5
Distribuzione orientamenti applicativi anno 2018



II. Gli obiettivi

1. Struttura del piano

La programmazione dell'attività dell'Agenzia si articola in base alle missioni "Politiche del lavoro" e "Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche", come definite nel documento di bilancio. Dette missioni sono poi declinate nei programmi "Contrattazione collettiva nazionale, assistenza alle PA e relative attività di monitoraggio" e "Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche". La redazione del Piano è avvenuta in stretta connessione con il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio e i documenti economico-finanziari recanti le previsioni relative al 2019 ed al triennio 2019-2021, approvati dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 23 del 19 dicembre 2018.

Il presente Piano, pertanto, programma le attività da svolgere, nell'ambito di ogni missione e programma, secondo la seguente struttura:

- **aree strategiche:** sono individuate sulla base delle missioni e dei programmi dell'Agenzia individuati nei documenti di bilancio e rappresentano gli ambiti fondamentali di intervento dell'Aran; esse non coincidono necessariamente con la struttura organizzativa dell'Agenzia e costituiscono i "contenitori" degli obiettivi specifici di carattere strategico;
- **obiettivi specifici di carattere strategico:** sono, di norma, trasversali rispetto alle direzioni e definiscono la programmazione triennale dell'attività per ciascuna area strategica; la definizione di tali obiettivi è effettuata in stretta correlazione con il bilancio e con il piano degli indicatori e dei risultati attesi;

La struttura di pianificazione adottata dall'Aran

- **obiettivi operativi annuali:** sono definiti in collegamento con gli obiettivi strategici, sono assegnati a ciascuna direzione (che, in tal modo, ne assume la responsabilità di conseguimento), sono corredati da indicatori e target;
- **indicatori:** sono le misure utilizzate per verificare, in relazione a ciascun obiettivo, il livello di performance o le condizioni di contesto delle relative attività; comprendono indicatori di output (quantità o qualità di output), di efficienza (relazione tra output e impiego risorse), di efficacia (adeguatezza dell'output rispetto a fabbisogno, esiti) e di contesto (indicatori che informano su elementi del contesto);
- **target:** costituiscono il livello atteso di performance per ciascun obiettivo, con riferimento sia a pertinenti indicatori che ad eventuali fasi progettuali per il suo conseguimento.

2. Aree strategiche

L'individuazione delle sei aree strategiche fondamentali, illustrate nella successiva **tavola 7**, rimane tendenzialmente costante nel tempo, in quanto connessa alle funzioni istituzionali dell'Agenzia (si veda § I.3).

Si è reso, tuttavia, necessario, per la presente programmazione 2019-2021, apportare alcune modifiche alle aree strategiche fin qui utilizzate:

1) l'area strategica "Rappresentatività sindacale" è stata ampliata, quanto a contenuti, e ridenominata in "Relazioni sindacali non negoziali": ciò al fine di ricomprendervi, oltre alla consolidata attività di rilevazione ed accertamento della rappresentatività sindacale nonché di supporto al relativo Comitato paritetico, altre attività di carattere non negoziale che si inscrivono, comunque, nell'ambito delle "relazioni sindacali" (commissioni paritetiche sui sistemi di

Aree strategiche
dell'Aran

classificazione professionale, osservatorio su atti unilaterali, attività in collaborazione con le parti istitutive dei fondi di previdenza complementare);

2) si è ritenuto, inoltre, opportuno eliminare l'area strategica concernente le "Attività di supporto tecnico nell'attuazione della riforma della P.A.", istituita allo scopo di definire obiettivi da realizzare in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla base di una convenzione con lo stesso stipulata. L'eliminazione del settore di attività è avvenuta in considerazione del fatto che le azioni intraprese in tale ambito sono state portate a pieno compimento².

² Al termine dell'anno 2018, il DFP ha validato la rendicontazione delle attività ed ha conseguentemente trasferito al bilancio dell'Aran una somma corrispondente alle spese rendicontate.

Tavola 7
Aree strategiche di intervento dell'Aran

Missione: Politiche del lavoro

Programma: Contrattazione collettiva nazionale, assistenza alle PA e relativa attività di monitoraggio

AREA STRATEGICA	ATTIVITA' TIPICHE
Attività negoziale	Stipulazione di contratti collettivi nazionali, accordi quadro, accordi intercompartmentali, interpretazioni autentiche, accordi sulle prestazioni indispensabili in caso di sciopero
Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate	Risposte a quesiti, assistenza telefonica, assistenza presso Aran, stipulazione di convenzioni per assistere amministrazioni omogenee o operanti sul medesimo territorio, seminari e convegni, newsletter e pubblicazioni, prodotti via web
Studi e monitoraggi	Monitoraggio sull'andamento delle retribuzioni di fatto, pubblicazione rapporto semestrale sulle retribuzioni, osservatorio contratti integrativi, osservatorio giurisprudenza, progetti di ricerca
Relazioni sindacali non negoziali	Rappresentatività sindacale: rilevazione deleghe sindacali, rilevazioni voti elezioni RSU, elaborazione dati rilevati, partecipazione a comitato paritetico per la certificazione dei dati, monitoraggio della fruizione delle prerogative sindacali a livello nazionale. Commissioni paritetiche e osservatori: commissioni paritetiche sui sistemi di classificazione professionale; osservatorio sugli atti unilaterali. Attività di regolazione in collaborazione con le parti istitutive dei Fondi di previdenza complementare
Relazioni internazionali	Partecipazione al Ceep e ad Hospeem. Elaborazione di proposte, analisi e studi nell'ambito di tali organismi.

Missione: Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche

Programma: Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche

AREA STRATEGICA	ATTIVITA' TIPICHE
Gestione e innovazione	Gestione risorse umane, sistemi ICT, bilancio, comunicazione, gestione spazi e logistica

3. Contesto e linee di indirizzo per ciascuna area strategica

Il periodo 2019-2021 segna l'avvio della nuova stagione contrattuale per la quale la legge di bilancio per l'anno 2019, recentemente approvata, prevede uno specifico stanziamento di risorse per le amministrazioni che sostengono gli oneri contrattuali a carico del bilancio statale, nonché i parametri di riferimento che le altre amministrazioni pubbliche dovranno applicare per determinare gli oneri dei rinnovi contrattuali a carico dei rispettivi bilanci.

In relazione a quanto sopra, è prevedibile un impegno dell'Agenzia sulle attività preparatorie alla nuova stagione contrattuale e, dopo la formalizzazione degli indirizzi da parte dei Comitati di settore, sull'avvio e gestione delle trattative relative al nuovo triennio.

Va altresì ricordato l'impegno necessario sulla residua attività negoziale relativa alla tornata contrattuale 2016-2018 (aree dirigenziali Funzioni centrali, Sanità e Funzioni locali nonché alcune "code contrattuali" relativi ai contratti di comparto sottoscritti nel corso del 2018).

Nel periodo di interesse rimarrà fermo l'impegno dell'Agenzia sulle funzioni di assistenza e supporto alle pubbliche amministrazioni, confermando gli standard qualitativi e quantitativi raggiunti nel corso degli ultimi anni.

Per quanto riguarda le attività di supporto, continuerà il lavoro dedicato all'organizzazione ed all'impiego delle risorse umane nonché agli interventi di adeguamento ed implementazione delle infrastrutture informatiche.

Di seguito, si espongono gli aspetti fondamentali delle attività programmate per ogni area strategica, anche con riferimento all'azione svolta ed ai risultati raggiunti durante l'anno appena concluso.

Attività negoziale

Nel corso del 2018, sono stati sottoscritti in via definitiva tutti i contratti della tornata 2016-2018 relativi al personale non dirigente: in termini di personale interessato dai rinnovi, i contratti conclusi rappresentano più del 90% di tutto il personale interessato dai rinnovi contrattuali sottoscritti in sede Aran. Nel mese di dicembre, sono state inoltre sottoscritte due ulteriori Ipotesi di accordo: la prima, relativa al CCNL dell'Area dirigenziale Istruzione e ricerca (dirigenti scolastici, delle università e degli enti di ricerca); la seconda, relativa ai ricercatori sanitari ed ai funzionari di supporto alla ricerca sanitaria, che operano nell'ambito degli IRCCS e degli Istituti zooprofilattici³.

In questo ambito, l'attività negoziale da svolgere riguarda la conclusione degli accordi rimanenti, relativi alla stagione contrattuale 2016-2018. Per alcuni di questi, le trattative sono già state avviate (dirigenti ed altro personale dell'Area Funzioni centrali, dirigenti Area Sanità). Per altri, si è in attesa degli atti di indirizzo (dirigenza Funzioni locali, personale e dirigenti PCM). Sempre relativamente a tale stagione contrattuale, è ipotizzabile anche l'avvio di alcune "code contrattuali".

³ Relativamente a tali due Ipotesi di accordo, la sottoscrizione definitiva è prevista nei primi mesi del 2019, dopo il completamento dell'iter di controllo e certificazione previsto dalle norme vigenti.

Nel corso del 2019 sarà, altresì, necessario un forte impegno da dedicare all'avvio della nuova tornata contrattuale.

In primo luogo, sarà necessario avviare e concludere gli accordi quadro nazionali che aprono la stagione contrattuale, costituendone il presupposto:

- a) l'accordo quadro su comparti ed aree, relativi al triennio contrattuale 2019-2021;
- b) l'accordo quadro su diritti e prerogative sindacali.

In secondo luogo, occorre pianificare attività propedeutiche e preparatorie dei tavoli negoziali di comparto ed area nonché, dopo la formalizzazione degli atti di indirizzo, l'avvio e la gestione delle trattative.

Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate

In questo settore il carico lavorativo più rilevante si conferma, anche per l'anno a venire, l'attività di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni rappresentate. Nel corso del 2018, in concomitanza con l'impegno dovuto alle trattative negoziali, sono state comunque rilasciate 1.934 risposte a quesiti, con un incremento nella seconda parte dell'anno, dopo la sottoscrizione dei nuovi contratti. E' prevedibile, nel corso del 2019, il mantenimento di valori elevati di quesiti, a causa delle esigenze connesse all'applicazione dei nuovi contratti.

E' confermata, inoltre, la continuazione dell'assistenza sul territorio nei confronti di alcuni comuni toscani aderenti alla convenzione con il Comune di Scandicci. L'attività si incentrerà sulle problematiche relative alla contrattazione integrativa ed alla applicazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro. Essa si svolgerà secondo le modalità ormai consolidate, che si sono dimostrate confacenti alle esigenze degli enti interessati.

Per quanto concerne la previdenza complementare, continuerà l'impegno, in collaborazione con il Dipartimento Funzione pubblica, gli altri dicasteri competenti, i gestori dei Fondi e le istanze rappresentative dei diversi comparti, in riscontro alle problematiche rappresentate.

Studi e monitoraggi

Nell'ambito di questo settore la programmazione prevede:

- la redazione del rapporto semestrale sulle retribuzioni, con i consueti approfondimenti ed elaborazioni, mirate a fornire analisi degli andamenti retributivi nonché di altri fenomeni di interesse nel settore delle politiche del pubblico impiego;
- il monitoraggio sulla contrattazione integrativa, che va implementando il suo raggio d'azione ed il grado di approfondimento;
- specifici studi su temi di interesse per l'Agenzia.

Relazioni sindacali non negoziali

Nella seconda parte del 2018 si è dato corso all'iter di certificazione dei dati sulla rappresentatività sindacale per il triennio 2019-2021, che costituisce il presupposto per l'avvio della nuova stagione contrattuale. I dati sono stati certificati nel mese di dicembre del 2018. L'accertamento provvisorio è stato definito nei primi giorni di gennaio del 2019. L'ulteriore fase da prevedere in questo ambito, prevedibilmente nel corso del 2019, sarà l'accertamento definitivo della rappresentatività, sui nuovi comparti ed aree di contrattazione per il triennio 2019-2021.

Sempre nel corso del 2019, continueranno i lavori delle commissioni paritetiche per la revisione dei sistemi di classificazione professionale del personale dei comparti

I contratti collettivi di comparto recentemente sottoscritti hanno infatti demandato all'approfondimento di tali commissioni:

- l'analisi delle problematiche che attengono alla classificazione professionale del personale;
- la individuazione di proposte di revisione degli ordinamenti da sottoporre alle parti negoziali dei successivi contratti collettivi nazionali.

E' stata prevista l'istituzione di sei commissioni paritetiche: una per il comparto Funzioni centrali, una per il comparto Funzioni locali, una per il comparto Sanità, tre per il comparto Istruzione e ricerca (personale ATA, università, enti di ricerca), nel quale si riscontra la maggiore differenziazione del personale.

Alcune commissioni hanno già avviato i loro lavori (Funzioni centrali, personale ATA del settore Scuola). Si prevede, a breve, l'avvio dei lavori anche per le altre commissioni.

L'anno 2019 vedrà certamente una intensificazione dei lavori delle Commissioni, di cui si prevede la conclusione nei primi mesi dello stesso anno.

L'anno 2019 sarà caratterizzato anche dall'impegno nell'attività di supporto ai lavori dell'Osservatorio a composizione paritetica, cui è affidato il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione emana gli atti da adottarsi unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001. L'osservatorio dovrà altresì verificare che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa ed essere sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

Infine, sempre in tema di relazioni sindacali non negoziali, occorre programmare un'attività, da svolgere con le parti istitutive dei fondi di previdenza complementare negoziali, per dar attuazione a quanto previsto dall'art. 1, comma

157, della legge n. 205/2017 (legge di bilancio per il 2018), in tema di regolazione delle modalità di espressione della volontà di adesione ai fondi da parte dei dipendenti e delle modalità di recesso.

Gestione e innovazione

Sotto il profilo dei processi interni, la programmazione prevede azioni finalizzate:

- al potenziamento delle risorse informatiche, con particolare riferimento ad interventi di manutenzione evolutiva del sito web nonché di perfezionamento della procedura di supporto alle amministrazioni centrali e periferiche;
- per quanto concerne le risorse umane, all'avvio di iniziative finalizzate ad ottimizzare l'organizzazione del lavoro, anche attraverso il reclutamento di nuovo personale.

Relazioni internazionali

Per l'anno 2019 è confermata la partecipazione dell'Agenzia alle iniziative del Ceep, realizzata attraverso la presenza alle riunioni ed agli eventi in merito a problematiche del lavoro pubblico organizzati dall'organismo. A tal fine saranno redatti e presentati documenti di buon livello qualitativo concernenti le materie oggetto degli stessi.

Sarà proseguita, inoltre, la partecipazione di Aran all'attività di Hospeem come soggetto capofila, in partnership con aziende sanitarie e/o regioni.

4. Obiettivi specifici di carattere strategico

Sulla base di quanto sopra esposto riguardo al contesto, alle linee di indirizzo, di seguito si individuano, nell'ambito di ciascuna area strategica, gli *obiettivi specifici di carattere strategico* per il medesimo periodo, con i relativi indicatori e i risultati attesi.

A. Attività negoziale

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2019	2020	2021
Svolgere l'attività negoziale in modo da assicurare la copertura dei dipendenti pubblici destinatari dei contratti ARAN e degli aspetti più rilevanti del rapporto di lavoro.	Contratti e accordi nazionali stipulati	Output (quantità)	Numero di contratti nazionali sottoscritti in via definitiva nell'anno, compresi gli accordi quadro	6	4	2
	Copertura contratti stipulati nel triennio contrattuale 2016-2018 rispetto al totale dei lavoratori destinatari di contratti sottoscritti dall'ARAN	Output (quantità)	Percentuale dei destinatari dei rinnovi contrattuali nazionali sottoscritti in via definitiva nell'anno in rapporto al totale dipendenti pubblici destinatari dei contratti ARAN	35%	45%	20%
	Scostamento tra la dinamica retributiva del settore pubblico e la dinamica retributiva del settore privato	Contesto	Differenza tra variazione percentuale retribuzioni di fatto dei settori pubblici di competenza ARAN e variazione percentuale retribuzioni di fatto dei settori privati	0%	0%	0%

B. Servizi alle pubbliche amministrazioni

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2019	2020	2021
Fornire un supporto di qualità (ossia, tempestivo e diversificato) alle amministrazioni pubbliche rappresentate	Orientamenti applicativi rilasciati alle amministrazioni pubbliche rappresentate	Output (quantità)	Numero di orientamenti applicativi nell'anno	1.600	1.700	1.800
	Risposte fornite entro quaranta giorni di calendario sul totale delle risposte fornite	Output (qualità)	Percentuale delle risposte date entro quaranta giorni lavorativi sul totale delle risposte fornite	70%	70%	70%
	Amministrazioni pubbliche servite attraverso progetti di assistenza diretta e/o sul territorio	Output (quantità)	Numero di amministrazioni pubbliche coinvolte attraverso progetti di assistenza diretta e/o sul territorio	30	35	38
	Gradimento delle amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio	Output (qualità)	Percentuale amministrazioni pubbliche coinvolte con giudizio positivo o molto positivo sul totale delle amministrazioni che hanno espresso giudizio	90%	90%	90%

C. Relazioni sindacali non negoziali

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2019	2020	2021
Rilevare la rappresentatività sindacale in modo tempestivo e affidabile (in termini di copertura e precisione) ⁽¹⁾	Amministrazioni pubbliche presenti in banca dati tenute all'invio dei dati sulle deleghe sindacali	Contesto (domanda)	Numero amministrazioni pubbliche presenti in banca dati tenute all'invio dei dati sulle deleghe sindacali	9.500	9.500	9.500
	Sedi RSU presenti in banca dati tenute all'invio dei dati elettorali	Contesto (domanda)	Numero sedi RSU presenti in banca dati tenute all'invio dei dati elettorali	17.500	17.500	17.500
	Soggetti sindacali censiti nella banca dati relazioni sindacali	Contesto	Numero soggetti sindacali censiti nella banca dati relazioni sindacali	400	400	400
	Tempi di acquisizione dei dati su deleghe sindacali	Output (qualità)	Tempi di acquisizione dei dati su deleghe sindacali: da apertura rilevazione a conseguimento di un grado di copertura di almeno il 90% sul personale	-	-	8 mesi
	Tempi di acquisizione dei dati elettorali	Output (qualità)	Tempi di acquisizione dei dati su dato elettorali: da apertura rilevazione a conseguimento di un grado di copertura di almeno il 90% sul personale	-	-	8 mesi
	Copertura della rilevazione deleghe sul totale delle amministrazioni rappresentate	Output (qualità)	Percentuale di amministrazioni che hanno portato a termine la rilevazione sulle deleghe sul totale delle amministrazioni tenute all'invio dei dati	-	-	92%
	Copertura della rilevazione deleghe sul totale dei dipendenti pubblici	Output (qualità)	Percentuale di dipendenti pubblici delle amministrazioni che hanno portato a termine la rilevazione sul totale dei dipendenti pubblici delle amministrazioni tenute all'invio dei dati	-	-	97%
	Copertura della rilevazione dati elettorali sul totale delle amministrazioni rappresentate	Output (qualità)	Percentuale di amministrazioni che hanno portato a termine la rilevazione sul totale delle amministrazioni tenute all'invio dei dati	-	-	96%
	Copertura della rilevazione dati elettorali sul totale dei dipendenti pubblici	Output (qualità)	Percentuale di dipendenti pubblici delle amministrazioni che hanno portato a termine la rilevazione sul totale dei dipendenti pubblici delle amministrazioni tenute all'invio dei dati	-	-	99%
Contenziosi intentati da soggetti sindacali sulla rappresentatività	Output (qualità)	Numero contenziosi intentati da soggetti sindacali sulla rappresentatività	-	-	-	
Garantire il supporto alle attività delle Commissioni paritetiche e dell'Osservatorio	Incontri tenuti per le Commissioni paritetiche	Output (quantità)	Numero sedute di lavoro	8	-	-
	Atti unilaterali monitorati	Output (quantità)	Percentuale degli atti monitorati sul totale degli atti pervenuti	70%	75%	80%

⁽¹⁾Non sono indicati risultati attesi per il 2019 ed il 2020 in quanto la rilevazione della rappresentatività sindacale ha cadenza triennale. La successiva rilevazione sarà effettuata nel 2021.

D. Studi e monitoraggi

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2019	2020	2021
Fornire ai policy maker, operatori e studiosi dati ed elaborazioni a supporto delle decisioni in materia di personale nella pubbliche amministrazione	Rapporti semestrali pubblicati	Output (quantità)	Numero rapporti semestrali pubblicati	2	2	2
	Elaborazioni statistiche prodotte e rese fruibili	Output (quantità)	Numero elaborazioni statistiche prodotte e rese fruibili attraverso il sito internet	12	12	12
	Contratti integrativi monitorati su base campionaria	Output (quantità)	Numero contratti integrativi monitorati	1.000	1.100	1.100
	Contratti integrativi monitorati in percentuale rispetto ai pervenuti per comune e istituti scolastici	Output (quantità)	Percentuale contratti monitorati in rapporto ai contratti pervenuti (settori comuni e scuole)	5%	5%	5%
	Contratti integrativi monitorati in percentuale rispetto ai pervenuti per restanti settori	Output (quantità)	Percentuale contratti monitorati in rapporto ai contratti pervenuti (restanti settori)	100%	100%	100%
	Rapporti sulla contrattazione integrativa pubblicati	Output (quantità)	Numero rapporti sulla contrattazione integrativa pubblicati	1	1	1
	Occasional paper pubblicati	Output (quantità)	Numero occasional paper pubblicati	1	1	1
	Newsletter informative inviate	Output (quantità)	Numero newsletter informative inviate	12	12	12
	Contatti raggiunti dalle newsletter informative inviate	Output (qualità)	Numero contatti raggiunti dalle newsletter informative inviate	8.500	9.000	9.000

E. Relazioni internazionali

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2019	2020	2021
Contribuire alle attività di influenza delle iniziative legislative in materia di lavoro pubblico a livello comunitario.	Partecipazione attiva agli incontri degli organismi internazionali cui l'Aran partecipa istituzionalmente	Output (quantità)	Numero di incontri che vedono la partecipazione attiva dell'ARAN	1	1	1

F. Gestione e innovazione

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2019	2020	2021
Contenimento della spesa rispetto al 2010, mantenendo stabile il contributo delle amministrazioni, senza intaccare l'equilibrio di bilancio, anche grazie al rafforzamento della capacità di riscossione e reperimento di risorse esterne.	Spesa per acquisto di beni e servizi rispetto ad anno 2010	Efficienza	Variazione percentuale spesa per acquisto beni e servizi impegnata nell'anno "n" in rapporto alla medesima spesa dell'anno 2010	-9%	-9%	-9%
	Contributo a carico delle amministrazioni pubbliche rappresentate per dipendente in servizio	Efficienza	Contributo a carico delle amministrazioni pubbliche rappresentate per dipendente in servizio	3,1	3,1	3,1
	Autonomia finanziaria	Efficienza	Percentuale di entrate accertate da amministrazioni rappresentate in rapporto al totale spesa corrente	98%	97%	97%
	Capacità di reperimento di risorse esterne (convenzioni e proventi diversi)	Efficacia	Percentuale di entrate da convenzioni e proventi diversi in rapporto al totale delle entrate correnti	2%	3%	3%
Miglioramento della comunicazione on-line	Accessi al sito internet	Output (qualità)	Numero di accessi esterni annuali al sito internet	1.100.000	1.150.000	1.200.000
Miglioramento della formazione interna	Formazione interna erogata al personale	Output (quantità)	Ore di formazione interna erogate al personale nell'anno	140	140	140
	Gradimento delle iniziative di formazione interna	Output (qualità)	Percentuale partecipanti ai corsi di formazione interna che hanno espresso giudizio positivo o molto positivo sul totale dei partecipanti che hanno espresso giudizio	80%	80%	80%
Miglioramento dei processi d'acquisto	Tempestività pagamenti ai fornitori	Efficienza	Giorni medi da esigibilità credito a data pagamento	30	30	30
	Procedure di acquisto realizzate mediante piattaforma Acquistinrete.pa (MEPA e Consip) sul totale delle procedure attivate	Efficacia	Percentuale di procedure di acquisto realizzate mediante piattaforma Acquistinrete.pa (MEPA e Consip) sul totale delle procedure attivate	90%	90%	90%

5. Obiettivi operativi annuali

Di seguito viene presentata la *declinazione degli obiettivi specifici pianificati per il triennio 2019-2021 negli obiettivi operativi da realizzare nel corso del 2019*, nonché la loro assegnazione alle tre direzioni dell'Aran.

Trasposizione degli obiettivi specifici in obiettivi operativi annuali

Direzione Contrattazione 1

DI.1 – *Svolgimento delle trattative negoziali relative al rinnovo dei contratti collettivi di comparto ed area di propria competenza e degli accordi quadro, ivi comprese eventuali interpretazioni autentiche*

Indicatori

Elevata qualità del contributo tecnico-professionale rilevata attraverso scheda di personal-satisfaction interna

Target

Valutazione del contributo quali-quantitativo apportato uguale a $\frac{3}{4}$ dei valori indicati nella scheda di personal-satisfaction

Obiettivi specifici correlati

A1

DI.2 – *Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni*

Indicatori

Percentuale risposte entro quaranta giorni di calendario (da protocollo OUT a protocollo IN) sul totale risposte
Risposte pubblicate su totale risposte rilasciate

Target

Percentuale risposte entro quaranta giorni di calendario sul totale risposte maggiore o uguale 70%
Coordinamento con altre direzioni per evitare orientamenti non univoci
Almeno il 10% degli orientamenti pubblicati sui canali disponibili

Obiettivi specifici correlati

B1

DI.3 – *Partecipazione, nell'ambito del dialogo sociale europeo, alle attività poste in essere dagli organismi internazionali a cui partecipa l'Aran, in relazione ai processi di lavoro assegnati ed alle competenze professionali della direzione*

Indicatori

N. incontri

Target

Partecipazione attiva ad 1 incontro

Obiettivi specifici correlati

F1

DI.4 – *Misure di prevenzione corruzione ed obblighi trasparenza: attuazione delle misure previste nelle aree di propria competenza ed applicazione procedura di pubblicazione dei documenti*

Indicatori

Grado di conformità alle prescrizioni del Piano Anticorruzione
Indice sintetico di trasparenza dell'amministrazione

Target

Grado di conformità pari al 100%
Rapporto fra il punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione ed il punteggio massimo conseguibile secondo le disposizioni Anac maggiore o uguale al 70%

Obiettivi specifici correlati

DI.5 – *Gestione delle commissioni sui sistemi di classificazione professionale relative ai comparti di propria competenza*

Indicatori

Tempestività nello svolgimento dei lavori delle commissioni

Target

Chiusura dei lavori entro 2019

Obiettivi specifici correlati

C2

DI.6 – *Accertamento provvisorio e definitivo della rappresentatività sindacale triennio 2019-2021*

Indicatori

Tempestività dell'elaborazione dei dati di rappresentatività

Target

Accertamento provvisorio entro gennaio

Accertamento definitivo entro tre mesi da nuovi comparti ed aree

Obiettivi specifici correlati

C1

DI.7 – *Supporto alle attività dell'Osservatorio a composizione paritetica su atti unilaterali e temi contrattuali a rilevanza generale per le problematiche connesse ai contratti collettivi nazionali di propria competenza*

Indicatori

N. memorie preparate/N. memorie richieste

Target

Preparazione di memorie sui problemi applicativi dei contratti in tempo utile per le riunioni dell'osservatorio

Obiettivi specifici correlati

C2

Direzione Contrattazione 2

DII.1 – *Svolgimento delle trattative negoziali relative al rinnovo dei contratti collettivi di comparto ed area di propria competenza e degli accordi quadro, ivi comprese eventuali interpretazioni autentiche*

Indicatori

Elevata qualità del contributo tecnico-professionale rilevata attraverso scheda di personal-satisfaction interna

Target

Valutazione del contributo quali-quantitativo apportato uguale a $\frac{3}{4}$ dei valori indicati nella scheda di personal-satisfaction

Obiettivi specifici correlati

A1

DII.2 – *Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni*

Indicatori

Percentuale risposte entro quaranta giorni di calendario (da protocollo OUT a protocollo IN) sul totale risposte
Risposte pubblicate su totale risposte rilasciate

Target

Percentuale risposte entro quaranta giorni di calendario sul totale risposte maggiore o uguale 70%

Coordinamento con altre direzioni per evitare orientamenti non univoci

Almeno il 10% degli orientamenti pubblicati sui canali disponibili

Obiettivi specifici correlati

B1

DII.3 – *Contributo tecnico-professionale a progetti di assistenza diretta e/o sul territorio dell'ARAN, ai fini sia della contrattazione integrativa sia dell'uniforme applicazione delle regole del CCNL*

Indicatori

Distribuzione percentuale dei giudizi di qualità percepita

N. amministrazioni coinvolte

Target

Giudizio positivo o molto positivo delle amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio, rilevato attraverso scheda customer satisfaction, pari al 90% sul totale delle amministrazioni che hanno espresso giudizio

Almeno 20 amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio

Obiettivi specifici correlati

B1

DII.4 – *Misure di prevenzione corruzione ed obblighi trasparenza: attuazione delle misure previste nelle aree di propria competenza ed applicazione procedura di pubblicazione dei documenti*

Indicatori

Grado di conformità alle prescrizioni del Piano Anticorruzione

Indice sintetico di trasparenza dell'amministrazione

Target

Grado di conformità pari al 100%

Rapporto fra il punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione ed il punteggio massimo conseguibile secondo le disposizioni Anac maggiore o uguale al 70%

Obiettivi specifici correlati

DII.5 – *Supporto alle attività dell'Osservatorio a composizione paritetica su atti unilaterali e temi contrattuali a rilevanza generale per le problematiche connesse ai contratti collettivi nazionali di propria competenza*

Indicatori

N. memorie preparate/N. memorie richieste

Target

Preparazione di memorie sui problemi applicativi dei contratti in tempo utile per le riunioni dell'osservatorio

Obiettivi specifici correlati

C2

DII.6 – *Gestione delle commissioni sui sistemi di classificazione professionale relative ai comparti di propria competenza*

Indicatori

Tempestività nello svolgimento dei lavori delle commissioni

Target

Chiusura dei lavori entro 2019

Obiettivi specifici correlati

C2

Direzione Studi, risorse e servizi

DSRS.1 – *Supporto all'attività negoziale su aspetti di compatibilità economico-finanziaria e su problematiche giuridiche trasversali*

Indicatori

Elevata qualità del contributo tecnico-professionale rilevata attraverso scheda di personal-satisfaction interna

Target

Valutazione del contributo quali-quantitativo apportato uguale a $\frac{3}{4}$ dei valori indicati nella scheda di personal-satisfaction

Obiettivi specifici correlati

A1

DSRS.2 – *Supporto alle commissioni sui sistemi di classificazione su aspetti di compatibilità economico-finanziaria e su problematiche giuridiche trasversali*

Indicatori

N. memorie preparate/N. memorie richieste

Target

Preparazione di memorie sui problemi applicativi dei contratti in tempo utile per le riunioni dell'osservatorio

Obiettivi specifici correlati

C2

DSRS.3 – *Osservatorio a composizione paritetica per il monitoraggio dei casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione emana gli atti unilaterali di cui all'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001 e per il confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale*

Indicatori

N. atti monitorati/n. atti pervenuti

Target

Percentuale uguale o superiore al 70% di atti monitorati sul totale degli atti pervenuti

Obiettivi specifici correlati

C2

DSRS.4 – *Monitoraggio ed analisi contratti integrativi*

Indicatori

Contratti integrativi monitorati su base campionaria

Contratti integrativi monitorati, in percentuale, rispetto ai pervenuti per comune e istituti scolastici

Contratti integrativi monitorati rispetto ai pervenuti per restanti settori

Giorni/persona dedicati

Target

Almeno 1.000 contratti integrativi monitorati
Un rapporto finale su monitoraggio 2017 entro dicembre 2018
5% contratti monitorati in rapporto ai contratti pervenuti (settori comuni e scuole)
100% contratti integrativi monitorati rispetto ai pervenuti (restanti settori)

Obiettivi specifici correlati

D1

DSRS.5 – *Osservatorio giuridico ed economico-statistico e divulgazione dei contenuti all'interno, nei confronti delle amministrazioni rappresentate e sul sito istituzionale*

Indicatori

Documenti giuridici raccolti (provvedimenti normativi, sentenze, circolari, pareri)
Documenti economico-statistici raccolti (rapporti ed altra documentazione)
Newsletter diffuse
Contatti raggiunti per ciascuna newsletter
Elaborazioni statistiche prodotte e rese fruibili

Target

Almeno 12 elaborazioni statistiche prodotte e rese fruibili attraverso il sito
Almeno 12 newsletter
Almeno 9.000 contatti raggiunti per ciascuna newsletter

Obiettivi specifici correlati

D1

DSRS.6 – *Gestione formazione del personale*

Indicatori

N. eventi formativi realizzati
N. dipendenti che nell'anno hanno seguito almeno un'attività formativa/n. totale dei dipendenti in servizio
N. ore erogate/totale dei dipendenti in servizio
Gradimento iniziative rilevato attraverso questionario

Target

Percentuale pari o superiore al 60% di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa
Erogazione al personale di 110 ore di formazione interna

Gradimento delle iniziative: 80% della percentuale dei partecipanti che esprimono giudizio positivo o molto positivo sul totale dei partecipanti che esprimono un giudizio

Realizzazione di eventi formativi in una o più delle seguenti aree:

- *general management*, cooperazione, integrazione (principali contenuti e obiettivi: sviluppo leadership, team building);
- *formazione di base e specialistica* su attività core dell'Agenzia (diritto del lavoro pubblico e relazioni sindacali nella pubblica amministrazione);
- *formazione su specifiche procedure di lavoro* (principali contenuti e obiettivi: rafforzare le abilità nella gestione di specifiche procedure, ivi comprese quelle gestite attraverso procedure informatizzate);
- *formazione linguistica* (principali contenuti e obiettivi: sviluppare e consolidare la conoscenza di lingue straniere, con particolare riferimento alla lingua inglese, al fine di consentire una più efficace gestione delle relazioni internazionali, nonché l'utilizzo di documentazione, banche dati e materiali diversi scritti in lingua straniera; preparazione finalizzata al superamento del First Certificate in English (FCE) e/o dell'Advanced (CAE), sulla base dei livelli di conoscenza della lingua);
- *formazione obbligatoria* (formazione collegata ai temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione, sicurezza sul lavoro).

Definizione dei contenuti specifici delle attività formative attraverso un piano da definire a cura della Direzione, in coerenza con gli obiettivi e gli stanziamenti di bilancio, entro un mese dall'approvazione del presente piano della performance.

Obiettivi specifici correlati

G3

DSRS.7 – *Rinnovo hardware e software (infrastruttura collaborativa Share Point, gestione documentale e protocollo, sviluppo sito, sviluppo nuova piattaforma Area riservata, sistema PagoPa, rinnovo hardware)*

Indicatori

Manutenzione evolutiva delle procedure web di accreditamento delle amministrazioni e gestione della rilevazione della rappresentatività sindacale

Manutenzione evolutiva sito WEB dell'Agenzia

Percentuale di comunicazioni tramite domicilia digitali

Disponibilità di banche dati pubbliche in formato aperto

Dematerializzazione procedure

Target

Interventi di manutenzione evolutiva sulle procedure web di accreditamento delle amministrazioni e gestione della rilevazione della rappresentatività sindacale entro marzo 2018

Interventi di manutenzione evolutiva del sito web dell’Agenzia entro dicembre 2018

Numero di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali/numero totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA

Dataset pubblicati in formato aperto/n. di dataset previsti

Completa dematerializzazione delle procedure di gestione del personale e del protocollo

Obiettivi specifici correlati

DSRS.8 – *Rapporto semestrale sull’andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti*

Indicatori

N. rapporti semestrali elaborati

N. copie diffuse

Target

Predisposizione di due rapporti semestrali entro marzo 2020

Obiettivi specifici correlati

D1

DSRS.9 – *Collana Occasional paper*

Indicatori

Nuove pubblicazioni nell’ambito della collana Occasional paper

Target

Almeno un paper nell’anno

Obiettivi specifici correlati

D1

DSRS.10 – *Gestione progetti di assistenza diretta e/o sul territorio dell’Aran alle amministrazioni rappresentate: presidio aspetti organizzativi (eventuale stipulazione o proroga convenzioni) ed assistenza sulle problematiche*

relative al trattamento economico ed alla gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa

Indicatori

Effettuazione dell'attività assistenziale nel rispetto delle esigenze manifestate

Consolidamento del network degli enti partecipanti

Target

Giudizio positivo o molto positivo delle amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio, rilevato attraverso scheda customer satisfaction, pari al 90% sul totale delle amministrazioni che hanno espresso giudizio

Almeno 20 amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio

Obiettivi specifici correlati

B1

DSRS.11 – *Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni su previdenza complementare ed altre materie di competenza*

Indicatori

Percentuale risposte entro quaranta giorni di calendario (da protocollo OUT a protocollo IN) sul totale risposte

Grado di divulgazione dei quesiti meritevoli

Target

Percentuale risposte entro quaranta giorni di calendario sul totale risposte maggiore o uguale 70%

Coordinamento con altre direzioni per evitare orientamenti non univoci

Almeno il 10% degli orientamenti pubblicati sul 100% dei canali disponibili

Obiettivi specifici correlati

B1

DSRS.12 – *Misure di prevenzione corruzione ed obblighi trasparenza: attuazione delle misure previste nelle aree di propria competenza ed applicazione procedura di pubblicazione dei documenti*

Indicatori

Pieno rispetto delle indicazioni fornite dal Piano e da parte del Responsabile anticorruzione

Indice sintetico di trasparenza dell'amministrazione

Target

Adempimento delle prescrizioni uguale o superiore ai $\frac{3}{4}$ dei valori indicati in una specifica scheda di valutazione

Rapporto fra il punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione ed il punteggio massimo conseguibile secondo le disposizioni Anac maggiore o uguale al 70%

Obiettivi specifici correlati

DSRS.13 – Tempestività dei pagamenti ai fornitori

Indicatori

Giorni medi trascorsi dalla esigibilità del credito alla data del pagamento

Target

20 giorni medi

Obiettivi specifici correlati

G4

III. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance

1. Azioni di miglioramento

Il piano per il triennio 2019-2021 è stato predisposto con l'obiettivo di illustrare in modo chiaro ed esaustivo l'attività pianificata.

Il collegamento con la programmazione finanziaria risulta sotto un duplice aspetto:

- il bilancio di previsione 2019 è stato redatto, secondo la normativa vigente, in termini di missioni e programmi, stabilendo il necessario nesso fra la spesa prevista e le aree strategiche di attività;
- è stato predisposto ed unito al bilancio di previsione il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio.

Obiettivi di miglioramento della qualità del piano

2. Il processo seguito

La predisposizione del presente piano è avvenuta a seguito di un processo di comunicazione e condivisione, cui hanno partecipato:

- il *Collegio di indirizzo e controllo*, che ha indicato gli indirizzi per la pianificazione 2019-2021, approvati, contestualmente al bilancio di previsione 2019, al bilancio pluriennale 2019-2021 ed al Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, con delibera n. 23 del 19 dicembre 2018;

Gli attori coinvolti nella predisposizione del piano

- i *direttori*, che hanno condiviso gli obiettivi annuali di direzione, in coerenza con i citati indirizzi, nonché coordinato ed armonizzato le diverse proposte di obiettivi operativi tra le direzioni;
- i *dirigenti*, che hanno dialogato con i rispettivi direttori per la definizione degli obiettivi di direzione.

A seguito dell'approvazione del presente piano sarà cura:

- dei *direttori*, formalizzare l'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti delle UO facenti capo alle rispettive direzioni (entro 20 giorni dall'approvazione); non necessariamente gli obiettivi assegnati in questa fase devono coincidere compiutamente con quelli definiti nel piano;
- dei *dirigenti*, assegnare gli obiettivi ai titolari di incarico di posizione organizzativa ed al restante personale (entro 30 giorni dall'approvazione); non necessariamente gli obiettivi assegnati in questa fase devono coincidere compiutamente con quelli definiti nel piano o assegnati dal direttore.

Assegnazione degli obiettivi secondo il tipico processo "a cascata"

Come sopra accennato, gli obiettivi annuali definiti per ciascuna direzione sono assunti quali obiettivi di ciascun direttore, anche ai fini della valutazione della performance individuale.

In coerenza con l'ordinamento dell'Aran, gli obiettivi assegnati alle UO non saranno oggetto di approvazione da parte degli organi di governo, in quanto rimessi alla esclusiva competenza di ciascun Direttore.