



Piano della performance

Periodo 2020-2022

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

Approvato dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 3 del
23/1/2020, 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.....	2
3. FUNZIONI	4
4. NETWORK ISTITUZIONALE.....	7
5. STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PERSONALE	7
6. L'ARAN IN CIFRE.....	9
II. GLI OBIETTIVI.....	11
1. STRUTTURA DEL PIANO	11
2. AREE STRATEGICHE	12
3. CONTESTO E LINEE DI INDIRIZZO PER CIASCUNA AREA STRATEGICA	14
<i>Attività negoziale.....</i>	<i>16</i>
<i>Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate.....</i>	<i>17</i>
<i>Studi e monitoraggi</i>	<i>18</i>
<i>Relazioni sindacali non negoziali.....</i>	<i>19</i>
<i>Gestione e innovazione.....</i>	<i>20</i>
<i>Relazioni internazionali</i>	<i>21</i>
4. OBIETTIVI SPECIFICI DI CARATTERE STRATEGICO	21
A. <i>Attività negoziale.....</i>	<i>22</i>
B. <i>Servizi alle pubbliche amministrazioni.....</i>	<i>22</i>
C. <i>Relazioni sindacali non negoziali.....</i>	<i>23</i>
D. <i>Studi e monitoraggi.....</i>	<i>24</i>
E. <i>Relazioni internazionali.....</i>	<i>24</i>
F. <i>Gestione e innovazione.....</i>	<i>25</i>
5. OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI	25
<i>Direzione Contrattazione 1.....</i>	<i>25</i>
<i>Direzione Contrattazione 2.....</i>	<i>28</i>
<i>Direzione Studi, risorse e servizi.....</i>	<i>30</i>
6. OBIETTIVI INDIVIDUALI	35
III. IL PROCESSO SEGUITO PER L'AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....	36
1. IL PROCESSO SEGUITO	36

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 2020-2022.

Il Piano è stato delineato seguendo gli indirizzi emanati dal Collegio di indirizzo e controllo che sono stati approvati, con delibera n. 17 del'11 dicembre 2019, contestualmente ai bilanci di previsione per l'esercizio 2020 ed il triennio 2020-2022, 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 la conclusione di trattative ancora aperte della tornata contrattuale 2016-2018.

Nel Piano si confermano, altresì, le azioni di assistenza e supporto alle amministrazioni rappresentate nonché le attività di monitoraggio ed analisi statistica, per le quali sarà mantenuto l'impegno qualitativo e quantitativo consolidato.

Per quanto riguarda l'aspetto relativo al "back office", proseguiranno le iniziative dirette ad ottimizzare il lavoro e l'impiego delle risorse umane nonché quelle intese alla manutenzione ed al potenziamento dei sistemi informatici.

2. Assetto istituzionale

L'Agenzia è stata istituita nel 1993, in stretta correlazione con il nuovo assetto del lavoro pubblico, definito attraverso

**Fonti istitutive e
natura giuridica**

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.

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).

**La rappresentanza
negoziale delle
pubbliche
amministrazioni**

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:

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;

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

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
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**

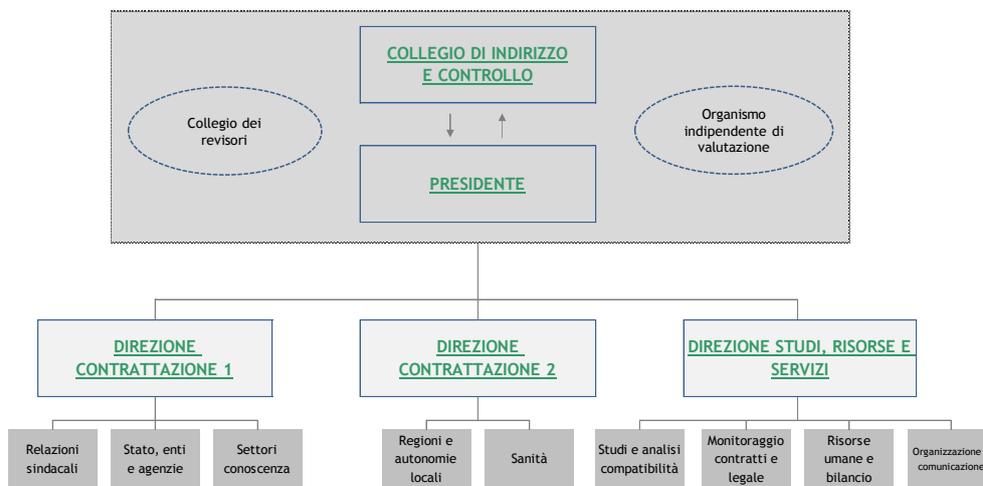
5. Struttura organizzativa e personale

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 riportati la dotazione organica, il contingente di personale comandato e le relative consistenze al 31/12/2019.

Tavola 3
Organico e consistenza di personale al 31/12/2019

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	2	3
DIR	5	5	0			
Area C	20	19	1			
Area B	15	14	1	20	8	12
Area A	0	0	0			
Totale	42	40	2	25	10	15

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**.

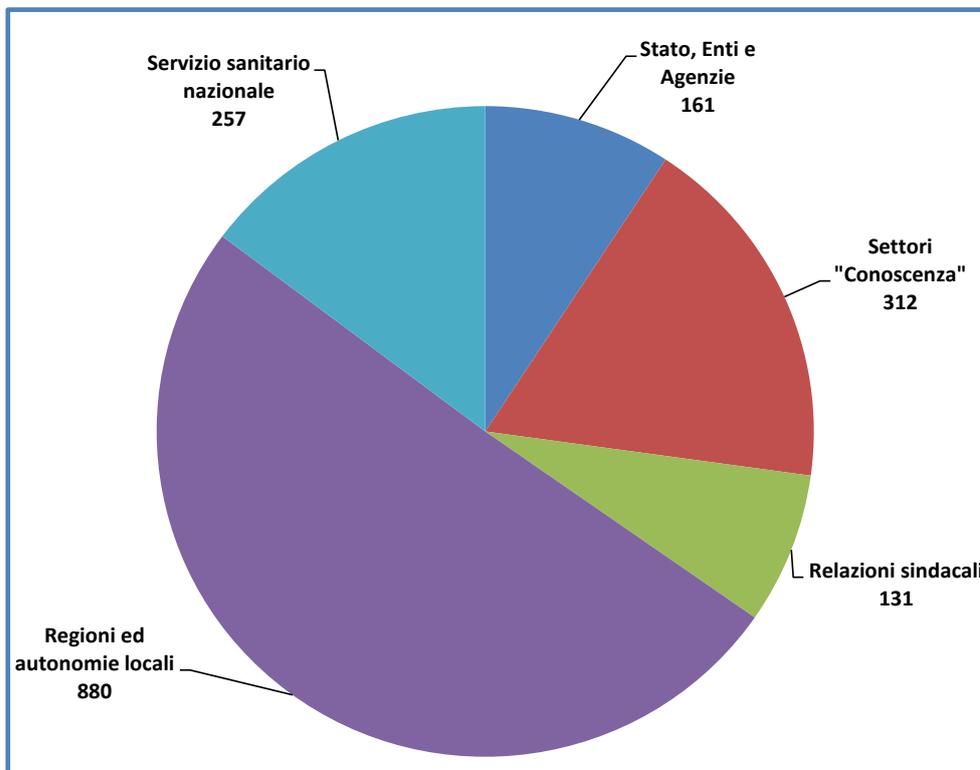
La successiva **tavola 5** mostra la distribuzione dei 1.741 orientamenti applicativi, rilasciati nel corso dell'anno 2019, tra i diversi settori negoziali.

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 2019)	circa 20.000
Lavoratori pubblici che applicano i contratti stipulati dall'Aran (n. nell'anno 2017 - personale stabile e non stabile, fonte Conto annuale RGS)	2.637.391
Contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti (n. nell'anno 2019)	4
Costo dell'Aran per dipendente delle amministrazioni rappresentate (euro)	3,10
Spesa corrente (da bilancio preventivo 2020 in mln di euro)	8,189
Spesa in conto capitale (da bilancio preventivo 2020 in mln di euro)	0,085
Rapporto tra spesa di personale e spesa corrente (% da bilancio preventivo 2020)	60,2%
Orientamenti applicativi sull'applicazione dei CCNL forniti alle amministrazioni rappresentate (n. nell'anno 2019)	1.741
Accessi medi giornalieri al sito WEB dell'Agenzia (media accessi giornalieri 2019)	4.154

Tavola 5
Distribuzione orientamenti applicativi anno 2019



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 due 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 coerenza con il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio e con i documenti economico-finanziari, recanti le previsioni relative al 2020 ed al triennio 2020-2022, approvati, come sopra accennato, dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 17 dell'11 dicembre 2019.

La struttura di pianificazione adottata dall'Aran

Con il presente Piano, pertanto, vengono programmate 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;

- **obiettivi operativi annuali:** sono definiti in collegamento con gli obiettivi specifici di ordine strategico, sono assegnati a ciascuna direzione (che, in tal modo, assume la responsabilità del relativo conseguimento) e ad essi sono correlati i relativi 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:** indicano 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

Per il periodo di interesse si conferma la ripartizione in settori dell'attività dell'Aran nelle sei aree strategiche illustrate nella successiva **tavola 6**, rappresentative delle funzioni istituzionali dell'Agenzia (si veda § I.3).

Aree strategiche
dell'Aran

Tavola 6
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 intercompartimentali, 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.
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

La programmazione dell'attività per l'anno 2020 risulta in continuità con il lavoro svolto nel 2019.

In coerenza con i documenti strategico-finanziari e nel rispetto dei vincoli finanziari di bilancio, l'impegno riguarderà i settori fondamentali della missione istituzionale, con particolare riferimento:

- alle trattative contrattuali e le attività direttamente connesse all'attività negoziale,
- alle iniziative dirette a fornire adeguati servizi di assistenza alle pubbliche amministrazioni,
- all'attività di monitoraggio dei contratti integrativi e di elaborazione di studi e ricerche,
- alle attività di supporto connesse alla rappresentatività sindacale ed agli adempimenti preparatori della nuova rilevazione della stessa per il triennio 2022-2024 nonché alla partecipazione alle attività non negoziali previste dalla legge e dai contratti nazionali.

Per quanto attiene al contesto interno, rimane costante l'impegno alla ottimizzazione del lavoro, all'impiego delle risorse umane, dando, altresì, maggiore impulso all'aspetto della comunicazione esterna. Si conferma, inoltre, l'impegno nelle azioni di adeguamento e sviluppo dei sistemi informativi.

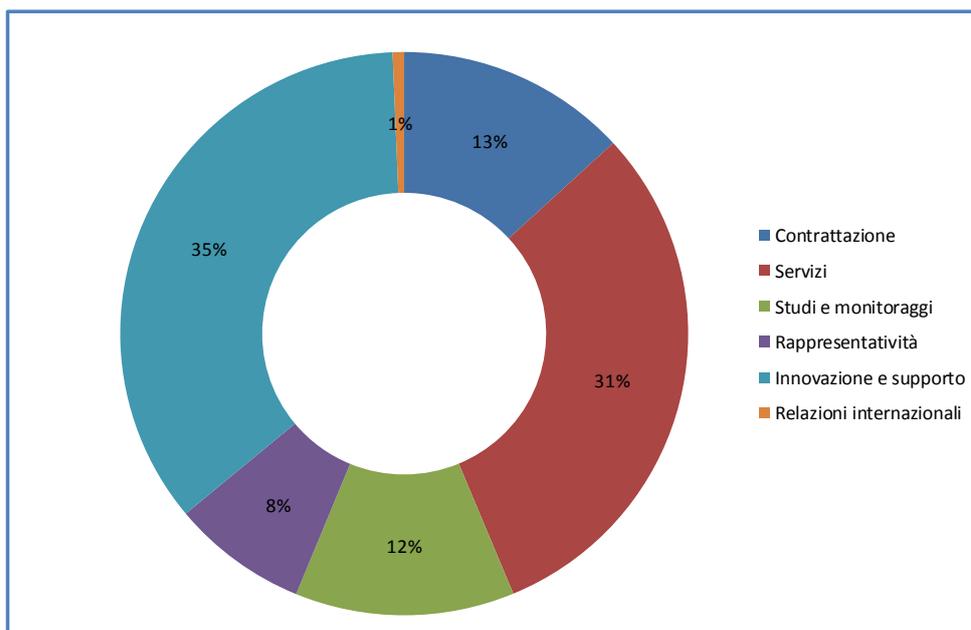
In merito al collegamento con il bilancio ed al fine di dare un quadro indicativo delle risorse da impiegare ai fini dello svolgimento delle attività pianificate, nelle tavole 7a e 7b che seguono, si fornisce una rappresentazione grafica dell'allocazione della spesa rispetto alle aree strategiche, che costituiscono la base di riferimento per la individuazione degli obiettivi dell'Agenzia.

Tavola 7a
Imputazione spesa di personale alle aree strategiche del piano
(valori assoluti, bilancio di previsione anno 2020)

<i>N.</i>	<i>Area strategica</i>	<i>Quota spesa personale imputata</i>
1	Contrattazione	648.787,22
2	Servizi	1.505.141,69
3	Studi e monitoraggi	615.426,53
4	Rappresentatività	381.952,34
5	Innovazione e supporto	1.743.160,84
6	Relazioni internazionali	32.092,37
Totale spesa di personale ⁽¹⁾		4.926.561,00

⁽¹⁾ Spesa di personale da bilancio di previsione 2020 dell'Aran, comprensiva di oneri riflessi a carico dell'Agenzia e di spese accessorie (formazione, sicurezza sul lavoro)

Tavola 7b
Imputazione spesa di personale alle aree strategiche del piano
(valori percentuali, bilancio di previsione anno 2020)



Nel prosieguo sono riassunte le principali azioni previste nell'ambito di ogni area strategica, anche con brevi riferimenti all'attività svolta durante l'anno appena concluso.

Attività negoziale

Nel corso del 2019, nell'ambito della tornata contrattuale 2016-2018 sono state concluse le trattative riguardanti il personale dirigente dell'area Istruzione e ricerca, sottoscritto definitivamente in data 8 luglio 2019, e dell'area Sanità, sottoscritto definitivamente in data 19 dicembre 2019. In data 11 luglio 2019 è stato, inoltre, sottoscritto definitivamente il CCNL relativo al personale di ruolo del comparto Sanità appartenente alla sezione della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria. Sono state, altresì, concluse le trattative relative alla "coda contrattuale" che ha interessato il comparto delle Funzioni centrali. E' stato anche definito, con la sigla definitiva apposta il 19 novembre 2019, il CCNQ riguardante la ripartizione dei distacchi e dei permessi tra le associazioni sindacali rappresentative nei comparti e nelle aree di contrattazione per il triennio 2019-2021.

Per quanto riguarda l'attività ancora da svolgere, nell'anno 2020, in relazione alla medesima tornata contrattuale, è prevista la sottoscrizione definitiva del CCNL relativo al personale dirigente dell'area dirigenziale Funzioni centrali una volta completato l'iter finalizzato alla certificazione da parte della corte dei conti. Inoltre saranno portate avanti e prevedibilmente concluse le trattative afferenti ai rinnovi contrattuali dell'area dirigenza funzioni locali e del personale appartenente alla Presidenza del Consiglio dei ministri, avviate nel corso del 2019.

Per quanto attiene alla nuova tornata contrattuale relativa al triennio 2019-2021, durante il 2020 è prevedibile la conclusione della trattativa, già avviata nel corso del 2019, finalizzata alla definizione delle aree e dei comparti di contrattazione. E' ipotizzabile, altresì, l'avvio delle trattative

sui rinnovi contrattuali del personale dirigenziale e dei livelli, a seguito della formalizzazione degli atti di indirizzo da parte dei Comitati di settore.

Nei primi mesi dell'anno è prevista la prosecuzione della trattativa per la individuazione dei servizi minimi in caso di sciopero relativa al comparto Istruzione e ricerca, mentre nella parte finale si procederà all'avvio della trattativa per la definizione del protocollo di intesa sulle prossime elezioni RSU.

Ulteriori attività negoziali da svolgersi nel corso del 2020 si riferiscono alla previdenza complementare, con particolare riferimento alla definizione delle modalità di adesione ai fondi per gli assunti dal 2019, anche mediante forme di silenzio-assenso ed alla eventuale revisione dell'accordo quadro che stabilisce il termine dell'opzione per il TFR da parte del personale in regime di TFS.

Infine, potrebbero avviarsi trattative per l'interpretazione autentica di contratti nazionali già sottoscritti, ai fini della definizione di controversie individuali, sia su richiesta delle parti che su richiesta di giudici.

Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate

In questo settore, l'impegno più rilevante si conferma, anche per l'anno a venire, l'attività di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni rappresentate. Nel corso del 2019, sono state rilasciate 1.741 risposte a quesiti, come sopra rappresentato nella tavola 5. In proposito si evidenzia che più della metà degli orientamenti riguarda il comparto delle funzioni locali e si riscontra un forte incremento dei quesiti nel settore della conoscenza. Per quanto riguarda il 2020, si prevede analoga intensità di lavoro, in riscontro alle esigenze delle amministrazioni di chiarimenti nell'applicazione degli istituti contrattuali.

Nella programmazione attuale l'Agenzia mantiene l'impegno relativo all'assistenza sul territorio nei confronti di alcuni comuni aderenti all'apposita convenzione. L'attività, come già nel 2019, consisterà nel fornire delucidazioni e possibili

soluzioni agli enti, sia per gestire aspetti economici e giuridici della contrattazione integrativa, sia per garantire la necessaria uniformità di applicazione degli istituti del contratto collettivo nazionale di lavoro. Essa si svolgerà secondo le modalità ormai consolidate, che prevedono, oltre ad incontri in loco, frequenti contatti informali, finalizzati alla condivisione di materiale e documenti utili ad una più completa informazione e formazione.

Sempre sotto il profilo del supporto diretto sono compresi anche gli incontri di assistenza ai fini della contrattazione integrativa, che, di norma, si svolgono presso la sede dell'Agenzia, dedicati a singole amministrazioni al fine di chiarire e risolvere aspetti problematici e criticità riscontrati nell'applicazione dei contratti collettivi nazionali, in attuazione della competenza assegnata ai sensi dell'art. 46, comma 2, primo periodo del d. lgs. n. 165/2001.

Per quanto concerne la previdenza complementare, continuerà il lavoro assistenza e supporto ai Fondi, in collaborazione con il Dipartimento della 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

In continuità con gli anni passati, 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, con l'impegno ad implementare il suo raggio d'azione ed il grado di approfondimento dei vari aspetti;
- la produzione di specifici studi su temi di interesse per l'Agenzia;

- l'elaborazione e la diffusione di statistiche e di newsletter a contenuto economico-giuridico.

Relazioni sindacali non negoziali

Per quanto attiene al settore della rappresentatività sindacale, dopo aver completato, nel corso del 2019, l'accertamento definitivo della rappresentatività sui nuovi comparti ed aree di contrattazione per il triennio 2019-2021, il lavoro, in primo luogo, sarà incentrato sull'attività di servizio ed assistenza agli enti ed amministrazioni, la manutenzione e la gestione dei dati delle amministrazioni accreditate nonché sulla risoluzione dell'eventuale contenzioso avviato dalle organizzazioni sindacali.

Sempre in questo ambito, sarà dato corso, prevedibilmente, alla definizione della procedura di raccolta deleghe ed all'insediamento del comitato paritetico, attività propedeutiche alla nuova rilevazione della rappresentatività per il triennio 2022-2024.

Nell'ambito delle attività non negoziali, durante il 2020 proseguirà l'attività delle sei commissioni paritetiche attivate nel 2019 (una per Funzioni centrali, una per Funzioni locali, una per Sanità, tre per il comparto Istruzione e ricerca, riguardanti il personale ATA, l'università e gli enti di ricerca), con riferimento alle seguenti tematiche:

- l'analisi delle problematiche che attengono alla classificazione professionale del personale;
- la sintesi delle proposte di revisione degli ordinamenti, emerse nel corso dei lavori, da sottoporre ai comitati di settore ed alle parti negoziali dei contratti collettivi nazionali.

Durante l'anno 2020 è prevedibile, inoltre, che l'Agenzia possa fornire supporto ad altre attività previste dalla legge e dai contratti nazionali.

Gestione e innovazione

Gli aspetti più rilevanti che negli ultimi anni hanno caratterizzato la programmazione in questo settore, al fine di ottimizzare la gestione e l'utilizzo delle risorse, riguardano l'adeguamento e il potenziamento dei sistemi informativi e la gestione del personale. Sotto il primo profilo, l'anno 2019 ha visto la realizzazione di interventi di perfezionamento della procedura di accreditamento delle amministrazioni centrali e periferiche ai fini della rilevazione dei dati di rappresentatività sindacale. Sotto il profilo della gestione delle risorse umane, sono state avviate azioni dirette a migliorare ulteriormente l'organizzazione del lavoro ed a reintegrare, gradualmente e nel rispetto della normativa vigente in materia, le cessazioni di personale susseguitesi nel tempo.

Per quanto riguarda la programmazione per l'anno 2020, sono previsti interventi di adeguamento ed ulteriore implementazione delle risorse informatiche, quali:

- pubblicazione del nuovo sito dell'Agenzia a completamento della migrazione dei contenuti sul modello conforme alle indicazioni Agid, adottato in riuso utilizzando il CMS del Comune di Firenze;
- adozione del nuovo sistema documentale conforme alle normative del CAD e del GDPR ed alle direttive Agid in materia di riuso del software, cloud e conservazione digitale;
- estensione, del sistema dei pagamenti PagoPa ai casi ad importo non predefinito, per l'ulteriore ottimizzazione del processo di riscossione dei contributi dalle amministrazioni rappresentate;
- adeguamento della piattaforma Area riservata alle pubbliche amministrazioni al sistema di identificazione Spid;
- adeguamento della banca dati "Contratti integrativi" agli standard Open Data di Agid;
- studio di una modalità interattiva di fruizione dei dati contenuti nelle elaborazioni statistiche pubblicate.

La gestione delle risorse umane vedrà il proseguimento delle azioni finalizzate all'ottimizzazione del lavoro ed in particolare dovrà procedersi:

- al reclutamento di nuovo personale in attuazione dei piani dei fabbisogni deliberati dall'Agenzia;
- all'erogazione di idonea formazione per specifici processi di lavoro, nell'ambito dell'annuale programma di formazione del personale.

Relazioni internazionali

Durante l'anno 2020 proseguirà la partecipazione dell'Agenzia alle iniziative del Ceep, da attuarsi attraverso la presenza alle riunioni ed agli eventi organizzati dallo stesso al fine di approfondire i temi del lavoro pubblico.

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 risorse finanziarie ed alle attività pianificate per le aree strategiche, di seguito si individuano, nell'ambito di ciascuna di queste ultime, 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		
				2020	2021	2022
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	45%	35%	20%

B. Servizi alle pubbliche amministrazioni

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2020	2021	2022
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		
				2020	2021	2022
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	10.000	10.000	10.000
	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	21.000	21.000	21.000
	Soggetti sindacali censiti nella banca dati relazioni sindacali	Contesto	Numero soggetti sindacali censiti nella banca dati relazioni sindacali	500	500	500
	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 (qualità)	Percentuale degli atti monitorati sul totale degli atti pervenuti	70%	75%	80%

⁽¹⁾Non sono indicati risultati attesi per il 2020 ed il 2022 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		
				2020	2021	2022
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 attraverso il sito internet	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	1000	1100	1100
	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)	4%	4%	4%
	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		
				2020	2021	2022
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		
				2020	2021	2022
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	20	20	20
	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 2020-2022 negli obiettivi operativi da realizzare nel corso del 2020*, come assegnati 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 delle risposte entro quaranta giorni di calendario (da protocollo OUT a protocollo IN) sul totale risposte
Risposte pubblicate su totale risposte rilasciate

Target

Percentuale delle 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
Grado 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 la somma dei punteggi assegnati per ogni singola cella della griglia di rilevazione dell'OIV e la somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna cella - 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 2020

Obiettivi specifici correlati

C2

DI.6 – *Manutenzione e gestione dei dati delle amministrazioni accreditate, gestione dell'eventuale contenzioso, svolgimento delle attività propedeutiche alla rilevazione dati della rappresentatività sindacale per il triennio 2022-2024*

Indicatori

Amministrazioni pubbliche presenti in banca dati tenute all'invio dei dati sulle deleghe sindacali

Sedi RSU presenti in banca dati tenute all'invio dei dati elettorali

Soggetti sindacali censiti nella banca dati relazioni sindacali

Contenziosi intentati da soggetti sindacali sulla rappresentatività

Target

10.000 amministrazioni censite in banca dati

21.000 sedi RSU inserite in banca dati

500 soggetti sindacali censiti

Gestione del 100% di eventuali casi di contenzioso

Obiettivi specifici correlati

C1

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

Target

Percentuale delle 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 30 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
Grado 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 la somma dei punteggi assegnati per ogni singola cella della griglia di rilevazione dell'OIV e la somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna cella - secondo le disposizioni Anac - maggiore o uguale al 70%

Obiettivi specifici correlati

DII.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 2020

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 – *Monitoraggio ed analisi contratti integrativi*

Indicatori

Contratti integrativi monitorati su base campionaria

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

Contratti integrativi monitorati rispetto ai pervenuti per restanti settori

Giorni/persona dedicati

Target

Almeno 1.000 contratti integrativi monitorati

Un rapporto sintetico su monitoraggio 2019 entro dicembre 2020

4% 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.4 – *Studio a carattere monografico sui contenuti qualitativi dei contratti integrativi dopo i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di comparto per il triennio 2016-2018*

Indicatori

Contratti analizzati
Studi di caso effettuati

Target

Primo elaborato intermedio: entro giugno
Secondo elaborato intermedio: entro settembre
Rapporto finale: entro l'anno

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 10.000 contatti raggiunti per ciascuna newsletter
Almeno 80% di aperture in modo completo delle mail inviate

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 140 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 – *Nuovo sito dell'Agenzia, nuovo sistema documentale conforme alle normative CAD-GDPR-AGID, estensione del sistema PagoPa ai casi ad importo non predefinito, adeguamento della piattaforma area riservata alle p.a. al sistema di identificazione Spid, adeguamento*

della banca dati "Contratti integrativi agli standard Open Data di Agid, studio di una modalità interattiva di fruizione dei dati contenuti nelle elaborazioni statistiche pubblicate

Indicatori

Open data: documenti accessibili su banca dati contratti integrativi
SPID: operatività sul portale
Pago PA: attivazione procedura
Processo documentale: attivazione del protocollo e avvio gestione documentale

Target

Nuovo sito dell'Agenzia: pubblicazione entro dicembre
Open data: almeno il 50% di contratti integrativi accessibili
SPID: completa operatività entro dicembre 2020
Pago PA: incasso pagamenti con importo non predefinito entro dicembre 2020
Nuova procedura protocollo entro dicembre 2020
Almeno 2 processi di lavoro rilevanti dell'Agenzia gestiti con le nuove procedure

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

Obiettivi specifici correlati

D1

DSRS.9 – *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

Prestazione dell'attività assistenziale nel rispetto delle esigenze manifestate
Incremento 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 30 amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio

Obiettivi specifici correlati

B1

DSRS.10 – *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.11 – *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

Grado 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 la somma dei punteggi assegnati per ogni singola cella della griglia di rilevazione dell'OIV e la somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna cella - secondo le disposizioni Anac - maggiore o uguale al 70%

Obiettivi specifici correlati

DSRS.12 – 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

6.Obiettivi individuali

In coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione Aran, l'assegnazione degli obiettivi individuali viene effettuata secondo il sistema "a cascata", attraverso la distribuzione al personale dirigenziale delle competenze relative alle attività previste nell'ambito della performance organizzativa.

Nello specifico, gli obiettivi assegnati ai dirigenti apicali coincidono con quelli programmati nel presente piano per la direzione di cui sono responsabili. La misurazione della performance 2020 dei direttori si fonda, pertanto, sugli stessi indicatori e target attribuiti agli obiettivi di performance organizzativa e la valutazione di ogni direttore avverrà in relazione ai risultati effettivamente raggiunti dalla struttura di propria competenza.

Per quanto riguarda i dirigenti delle U.O., i direttori individueranno gli obiettivi da assegnare nell'ambito delle attività da svolgersi ai fini della realizzazione degli obiettivi di struttura programmati per il 2020 ed in coerenza con l'oggetto dell'incarico.

III. Il processo seguito per l'avvio del ciclo della performance

1. 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 2020-2022, approvati, contestualmente al bilancio di previsione 2020, al bilancio pluriennale 2020-2022 ed al Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, con delibera n. 17 dell'11 dicembre 2019;
- 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.

Assegnazione degli obiettivi secondo il tipico processo "a cascata"

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);
- 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.

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.