



Piano della performance

Periodo 2017-2019

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

Approvato dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 2 del
26/1/2017, 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	7
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	16
<i>Attività negoziale.....</i>	<i>16</i>
<i>Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate.....</i>	<i>17</i>
<i>Studi e monitoraggi</i>	<i>17</i>
<i>Rappresentatività sindacale</i>	<i>18</i>
<i>Gestione e innovazione.....</i>	<i>18</i>
<i>Relazioni internazionali</i>	<i>19</i>
<i>Attività di supporto tecnico nell'attuazione della riforma della pubblica amministrazione</i>	<i>19</i>
3. OBIETTIVI STRATEGICI	20
A. <i>Attività negoziale.....</i>	<i>20</i>
B. <i>Servizi alle pubbliche amministrazioni.....</i>	<i>20</i>
C. <i>Rappresentatività sindacale</i>	<i>21</i>
D. <i>Studi e monitoraggi.....</i>	<i>22</i>
E. <i>Attività di supporto tecnico nell'attuazione della riforma della pubblica amministrazione</i>	<i>22</i>
F. <i>Relazioni internazionali.....</i>	<i>22</i>
G. <i>Gestione e innovazione</i>	<i>23</i>
4. OBIETTIVI OPERATIVI	23
<i>Direzione Contrattazione 1</i>	<i>24</i>
<i>Direzione Contrattazione 2</i>	<i>27</i>
<i>Direzione Studi, risorse e servizi.....</i>	<i>30</i>
III. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	37
1. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	37
2. IL PROCESSO SEGUITO	37

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 2017-2019.

Il Piano è definito secondo gli indirizzi definiti dal Collegio di indirizzo e controllo e approvati con delibera n. 21 del 15/12, contestualmente ai documenti relativi alla programmazione economico-finanziaria. Le attività sono state pianificate con riferimento ad un contesto normativo che avvia, da un lato, la ripresa della piena attività negoziale e, dall'altro, l'ampliamento di alcune funzioni dell'Agenzia, per ora più segnatamente riferito alla rappresentatività sindacale. Si rimane, altresì, in attesa dei provvedimenti che, fra l'altro, definiranno le nuove competenze nell'ambito dell'attività di supporto tecnico nell'attuazione della riforma della pubblica amministrazione.

Il Piano si pone, peraltro, in continuità con i precedenti sotto il profilo del mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi delle attività di assistenza alle amministrazioni rappresentate nonché delle attività di monitoraggio, studio ed analisi statistica, consolidate ed incrementate nel recente passato.

Dal punto di vista dell'organizzazione interna, il Piano individua quali settori di maggiore impegno le azioni di contenimento della spesa, di assetto del personale e di potenziamento delle risorse 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.

Le attività ed il funzionamento dell'Aran sono disciplinati direttamente dalla legge (art. 46 del d. lgs. n. 165/2001). 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 collegiale, 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).

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 Presidenza della sezione italiana del CEEP.

Le funzioni sin qui illustrate sono state integrate dall'art. 17, comma 1, lett. h) della legge delega n. 124/2015, che assegna all'Aran compiti di supporto tecnico nell'attuazione di alcuni aspetti della riforma, la cui compiuta definizione si avrà con i decreti legislativi di prossima emanazione. In particolare, l'Agenzia è chiamata a svolgere attività finalizzate:

- alla realizzazione di un sistema informativo nazionale finalizzato alla formulazione di indirizzi generali e parametri di riferimento in grado di orientare la programmazione delle assunzioni, anche in relazione agli interventi di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni (art. 17, comma 1, lett. g);
- al rafforzamento della funzione di coordinamento e di controllo del Dipartimento della funzione pubblica relativamente alle assunzioni del personale appartenente alle categorie protette (art. 17, comma 1, lett. g);
- alla rilevazione delle competenze dei lavoratori pubblici (art. 17, comma 1, lett. i);
- all'assistenza tecnica alle amministrazioni rappresentate in tema di misurazione e valutazione della performance e gestione del personale.

La citata norma dispone, inoltre, il rafforzamento delle funzioni di assistenza in materia di contrattazione integrativa nonché lo svolgimento di attività di controllo sulla fruizione a livello nazionale delle prerogative sindacali.

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;

**Soggetti istituzionali
con i quali l'Aran
interagisce**

- 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).

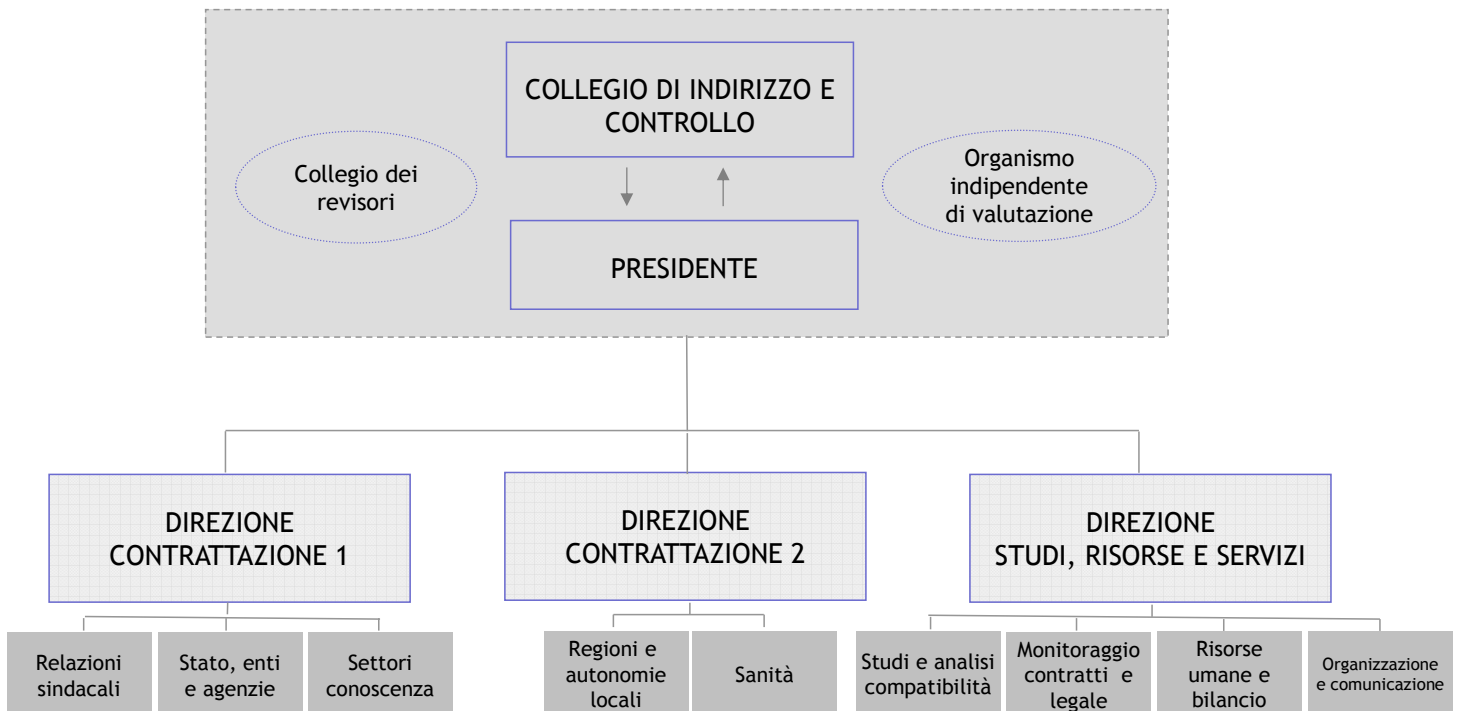
5. Struttura organizzativa e personale

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.

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 31/12/2016.

Tavola 3
Organico e consistenza di personale al 31/12/2016

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	4	1
DIR	5	4	1			
Area C	20	17	3			
Area B	15	12	3	20	11	9
Area A	0	0	0			
Totale	42	35	7	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 1.574 orientamenti applicativi rilasciati nel corso dell'anno 2016, tra i diversi ambiti negoziali.

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

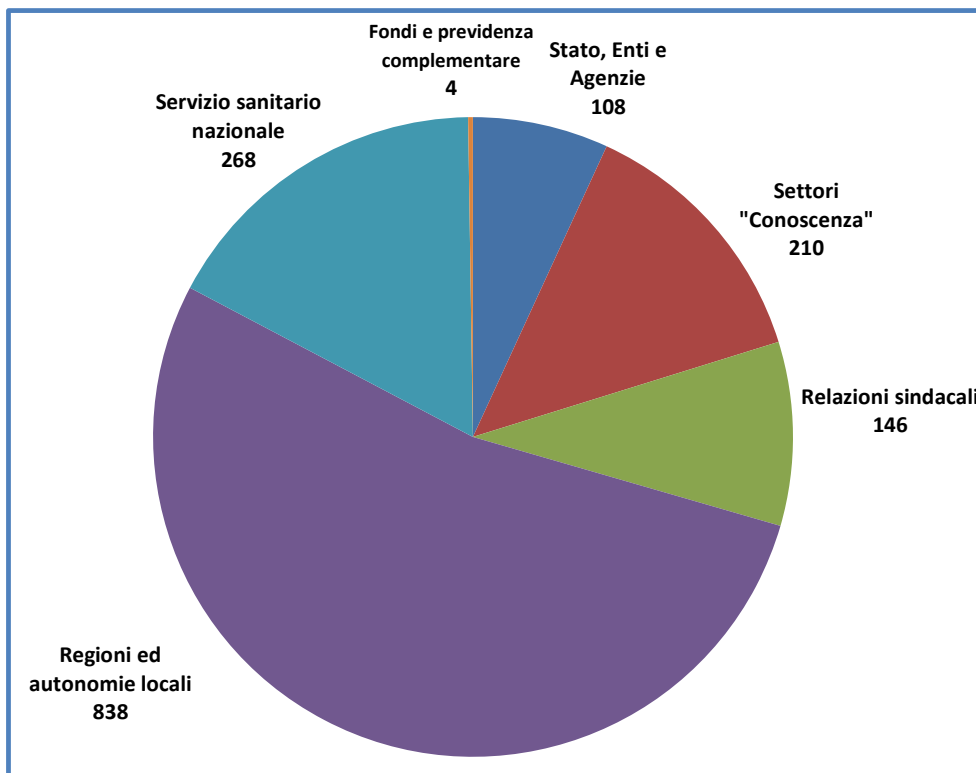
Tavola 4
Dati di riferimento su attività ARAN

Amministrazioni pubbliche rappresentate ¹ (n. nell'anno 2016)	circa 20.000
Lavoratori pubblici che applicano i contratti stipulati dall'Aran (n. nell'anno 2014 - personale stabile e non stabile, fonte Conto annuale RGS)	2.603.984
Costo dell'Aran per dipendente delle amministrazioni rappresentate (euro)	3,1
Spesa corrente (da bilancio di previsione 2017 in mln di euro)	8,074
Spesa in conto capitale (da bilancio di previsione 2017 in mln di euro)	0,187
Rapporto tra spesa di personale e spesa corrente (% da bilancio di previsione 2017)	52,19%
Orientamenti applicativi sull'applicazione dei CCNL forniti alle amministrazioni rappresentate (n. nell'anno 2016)	1.574
Accessi medi giornalieri al sito WEB dell'Agenzia (media accessi giornalieri 2016)	2928²

¹ Compresa istituzioni scolastiche

² Il dato non include gli accessi al sito di utenti che non hanno accettato i "cookie", a seguito di apposito avviso, in coerenza con politiche della privacy di Aran

Tavola 5
Distribuzione orientamenti applicativi anno 2016



II. Gli obiettivi

1. Struttura del piano

La pianificazione dell'attività dell'Agenzia si sviluppa con riferimento alle missioni "Politiche del lavoro" e "Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche", individuate nel documento di bilancio ed articolate nei programmi "Contrattazione collettiva nazionale, assistenza alle PA e relative attività di monitoraggio" e "Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche".

La struttura di pianificazione adottata dall'Aran

La struttura di programmazione declinata nel presente Piano prevede, dunque, nell'ambito di ciascuna missione e programma:

- **aree strategiche:** ambiti fondamentali di intervento dell'Aran; le aree strategiche non coincidono necessariamente con la struttura organizzativa dell'Agenzia;
- **obiettivi strategici:** obiettivi triennali per ciascuna area strategica; sono, di norma, trasversali rispetto alle direzioni;
- **obiettivi operativi:** obiettivi annuali assegnati a ciascuna Direzione dell'Agenzia;
- **indicatori di performance:** misure utilizzate per verificare, anche in prospettiva, il livello della performance;
- **target:** livello atteso di performance per ciascun obiettivo, indicato sia con riferimento agli indicatori che agli step progettuali.

La struttura del piano rispecchia le indicazioni metodologiche dell'Anac in tema di "**albero della performance**" (**tavola 6**). In particolare, l'insieme degli elementi sopra indicati configura una "struttura ad albero", nella quale:

- le **aree strategiche**, definite sulla base delle missioni e dei programmi dell’Agenzia, sono i “contenitori” degli **obiettivi strategici**;
- gli **obiettivi strategici** sono declinati in **obiettivi operativi** (la correlazione tra i due livelli è evidenziata all’interno di ciascun obiettivo operativo, con l’indicazione puntuale e specifica degli “obiettivi strategici correlati”);
- gli **obiettivi operativi** sono definiti per ciascuna direzione e sono corredati da **indicatori di performance** e **target**.

Tavola 6
Struttura del piano e “albero della performance”



2. Aree strategiche

In armonia con le funzioni affidate dalla legge (si veda § I.3), sono state individuate le aree strategiche, illustrate nella successiva **tavola 7**, rimaste invariate rispetto all’anno 2016. Unica novità in merito consiste nel cambio di denominazione dell’area strategica “Innovazione e supporto” in “Gestione e innovazione”, ritenuta maggiormente rappresentativa delle azioni e delle finalità che ad essa sono riferite.

Aree strategiche dell’Aran

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
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
Attività di supporto tecnico nell'attuazione della riforma della p.a.	Interventi finalizzati ad organizzare e strutturare le nuove attività di supporto tecnico nell'attuazione della riforma della P.A., nonché attività progettuali e collaborazioni istituzionali
Relazioni internazionali	Partecipazione al Ceep. Elaborazione di proposte, analisi e studi nell'ambito di tale organismo

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

Gli elementi del contesto e le linee di indirizzo per ciascuna area strategica sono individuati come segue:

Attività negoziale

L'impegno in questa area riguarderà l'avvio delle trattative per i rinnovi contrattuali, secondo gli indirizzi che perverranno da parte dei Comitati di settore.

Sotto questo profilo l'impegno da affrontare si presenta di rilevante complessità, soprattutto in relazione alla riduzione del numero dei comparti, che richiede l'elaborazione di criteri idonei all'omogeneizzazione delle discipline.

Con la ripresa dell'attività negoziale, altresì, sarà necessario elaborare risposte e soluzioni riguardanti le numerose problematiche che si presentano a causa del lungo periodo di blocco contrattuale e di mancato adeguamento degli istituti all'evoluzione del contesto esterno.

Anche nella programmazione per l'anno 2017 è previsto lo svolgimento di trattative che hanno ad oggetto interpretazioni autentiche, qualora siano acquisite richieste in tal senso, nonché di trattative che comportino - sulla

base di nuovi indirizzi - la revisione di aspetti specifici di accordi già esistenti.

Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate

La programmazione degli obiettivi in questo settore vedrà una necessaria razionalizzazione, in ragione del notevole carico che comporteranno le trattative negoziali. Il maggiore impegno nel settore sarà dedicato all'attività di risposta ai quesiti, da svolgersi mantenendo i parametri stabiliti dagli standard di qualità e garantendo la necessaria univocità degli orientamenti.

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 base alle problematiche rappresentate e comunque in funzione dell'incremento delle adesioni alla stessa in ambito pubblico.

Studi e monitoraggi

La programmazione delle attività di studio e monitoraggio è in linea con il lavoro prodotto negli ultimi anni, seguendo la metodologia ormai consolidata. In particolare l'azione riguarderà:

- la redazione del rapporto semestrale sulle retribuzioni, che richiederà inoltre, come già da tempo, gli approfondimenti e le elaborazioni mirate a rendere il rapporto utile strumento di analisi sia degli andamenti retributivi sia di altri fenomeni di interesse nel settore delle politiche del pubblico impiego;
- lo sviluppo del monitoraggio sulla contrattazione integrativa, che continuerà sulla base dei criteri finora utilizzati;

- studi, contributi e ricerche ad hoc: la programmazione prevede la realizzazione di specifici contributi e approfondimenti nell'ambito delle materie di competenza dell'Agenzia. Il lavoro si svolgerà seguendo un approccio interdisciplinare, con una particolare attenzione agli aspetti giuridici, gestionali ed economico-finanziari dei temi affrontati.

Rappresentatività sindacale

In questo ambito l'impegno principale sarà diretto a concretizzare il possibile ampliamento della funzione di controllo sulla fruizione delle prerogative sindacali a livello nazionale. Proseguirà, inoltre, l'attività di gestione degli eventuali contenziosi nonché l'aggiornamento delle amministrazioni accreditate e dei soggetti sindacali.

Gestione e innovazione

Il lavoro dedicato all'organizzazione interna punterà alla realizzazione di interventi per il perseguimento delle seguenti finalità:

- il potenziamento delle risorse informatiche, mirato, in particolare, alla migrazione del sito su una nuova infrastruttura ed allo sviluppo delle attività di protocollo e gestione documentale;
- per quanto concerne le risorse umane, l'avvio di azioni di reclutamento, al fine di sostituire almeno il personale cessato, da realizzare nel rispetto delle disposizioni legislative in materia;
- l'incremento di attività riguardanti gli aspetti dell'anticorruzione e della trasparenza, stabilendo un più profondo collegamento fra i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. In particolare, nel

presente Piano sono individuati obiettivi connessi alle misure di prevenzione della corruzione e finalizzati ad aumentare il livello di trasparenza in termini quantitativi e qualitativi.

Relazioni internazionali

L'attività nell'ambito di tale area sarà limitata alla partecipazione alle iniziative di competenza del Ceep, in quanto, a partire dall'anno 2016, la stessa è stata individuata quale unica collaborazione attiva dell'Agenzia con le istituzioni internazionali. La relativa attività proseguirà attraverso l'assidua presenza alle riunioni e l'elaborazione dei contenuti e delle proposte in relazione alle azioni svolte dall'ente partecipato.

E', inoltre, programmata la partecipazione di Aran ad Hospeem come soggetto capofila, in partnership con aziende sanitarie e/o regioni, in modo da ripartire l'onere complessivo fra più soggetti, favorendo un minore peso finanziario e la possibilità di una partecipazione alle iniziative dell'istituzione più proficua ed efficace.

Attività di supporto tecnico nell'attuazione della riforma della pubblica amministrazione

L'impegno in tale area vedrà il proseguimento della partecipazione dell'Agenzia al progetto "Modelli di analisi e gestione dei fabbisogni di personale nella pubblica amministrazione", oggetto della convenzione stipulata con il Dipartimento della Funzione pubblica in data 30 settembre 2015.

3. Obiettivi strategici

Sulla base di quanto sopra esposto riguardo al contesto, alle linee di indirizzo e secondo quanto illustrato nel piano degli indicatori, di seguito si individuano gli *obiettivi strategici* per il triennio 2017-2019 e i relativi indicatori correlati e risultati attesi.

A. Attività negoziale

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2017	2018	2019
A1 - 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	4	4	0
	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	94%	6%	0%
	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			

B. Servizi alle pubbliche amministrazioni

B1 - 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	20	25	25
	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. Rappresentatività sindacale

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2017	2018	2019
C1 - 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	9.700	9.409	9.409
	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	19.000	18.000	18.000
	Soggetti sindacali censiti nella banca dati relazioni sindacali	Contesto	Numero soggetti sindacali censiti nella banca dati relazioni sindacali	450	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	-	5 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	-	3	-	

(1) Non sono indicati risultati attesi per il 2017 ed il 2019 in quanto la rilevazione della rappresentatività sindacale ha cadenza triennale. La prossima rilevazione sarà effettuata nel 2018.

D. Studi e monitoraggi

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2017	2018	2019
D1 - Fornire ai policy maker, operatori e studiosi dati ed elaborazioni a supporto delle decisioni in materia di personale nella pubblica 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	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. Attività di supporto tecnico nell'attuazione della riforma della pubblica amministrazione

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2017	2018	2019
E1 - Progettare ed attuare il supporto tecnico alla riforma nei tempi previsti	Progetti e studi di fattibilità realizzati sulle misure di attuazione della riforma della PA	Output (qualità)	Numero di progetti e studi di fattibilità realizzati nei tempi previsti dalla riforma della PA	1	1	-

F. Relazioni internazionali

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2017	2018	2019
F1 - Contribuire alle attività di influenza delle iniziative legislative in materia di lavoro pubblico a livello comunitario.	Partecipazione attiva agli incontri del CEEP (European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services)	Processo	Numero di incontri che vedono la partecipazione attiva dell'ARAN	1	1	1

G. Gestione e innovazione

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2017	2018	2019
G1 - 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%
G2 - 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
G3 - 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%
G4 - 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%

4. Obiettivi operativi

Di seguito viene presentata la *trasposizione degli obiettivi strategici 2017-2019 in obiettivi operativi per il 2017*, nonché la loro assegnazione alle tre direzioni dell'Aran.

Trasposizione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi

Direzione Contrattazione 1

DI.1 – Avvio dell'attività negoziale per gli Accordi in materia di fruizione e riparto delle prerogative sindacali

Indicatori

Giorni-persona dedicati
Numero incontri effettuati

Target

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

Obiettivi strategici correlati

A1

DI.2 – Avvio dell'attività negoziale relativa ai rinnovi contrattuali

Indicatori

Giorni-persona dedicati
Numero incontri effettuati

Target

Entro febbraio 2017, report interno di analisi su alcuni istituti contrattuali
Elevata qualità del contributo tecnico-professionale rilevata attraverso scheda di personal-satisfaction interna

Obiettivi strategici correlati

A1

DI.3 – Interpretazioni autentiche o modifiche di accordi esistenti, su aspetti normativi, in relazione ad esigenze e sollecitazioni esterne

Indicatori

Giorni/persona dedicati
Numero incontri effettuati

Target

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

Obiettivi strategici correlati

A1

DI.4 – *Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni*

Indicatori

Tempi di risposta per quesito giorni da data protocollo-in a data protocollo-out

Percentuale risposte entro quaranta giorni di calendario sul totale risposte

N. quesiti risposti

N. quesiti trasmessi per divulgazione

Giorni/persona dedicati

N. casi orientamenti non univoci

Target

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

Coordinamento con altre direzioni per evitare orientamenti non univoci

100% di protocolli-out "correlati" a protocolli-in mediante procedura di protocollo

Invio nuovi quesiti meritevoli di divulgazione mese per mese a DSRS per diffusione attraverso il web ed altri canali di comunicazione esterna

Obiettivi strategici correlati

B1

DI.5 – *Aggiornamento raccolte sistematiche già pubblicate sul sito, secondo format e procedure definiti da DSRS*

Indicatori

N. raccolte sistematiche aggiornate

Target

Entro 31/1/2018: trasmissione a DSRS di tutti gli aggiornamenti delle raccolte

Obiettivi strategici correlati

B1

DI.6 – *Partecipazione, nell'ambito del dialogo sociale europeo, alle attività poste in essere dal Ceep, in relazione ai processi di lavoro assegnati ed alle competenze professionali della direzione*

Indicatori

N. incontri

N. documenti e proposte predisposti

Target

Partecipazione attiva ad 1 incontro

Obiettivi strategici correlati

F1

DI.7 – *Misure di prevenzione corruzione: comunicazioni al responsabile dell'anticorruzione, monitoraggio dell'attuazione delle misure previste nelle aree di propria competenza e report finale al responsabile prevenzione corruzione*

Indicatori

Target

Redazione di un rapporto sintetico annuale

Obiettivi strategici correlati

G2, G4

DI.8 – *Presidio generale delle attività di prevenzione della corruzione*

Indicatori

Riunioni previste/riunioni effettuate

Target

Redazione della relazione annuale del responsabile di prevenzione della corruzione

Obiettivi strategici correlati

G2, G4

DI.9 – *Gestione contenzioso e manutenzione banca dati relazioni sindacali*

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

Aggiornamento puntuale e tempestivo della banca dati e minimizzazione degli interventi di aggiornamento dati da effettuare nella prossima rilevazione

Rispetto dei tempi nella preparazione di memorie difensive in relazione ai contenziosi che si attiveranno

Obiettivi strategici correlati

C1

Direzione Contrattazione 2

DII.1 - *Avvio dell'attività negoziale relativa ai rinnovi contrattuali*

Indicatori

Giorni/persona dedicati
Numero incontri effettuati

Target

Entro febbraio 2017, report interno di analisi su alcuni istituti contrattuali

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

Obiettivi strategici correlati

A1

DII.2 - *Interpretazioni autentiche o modifiche di accordi esistenti, su aspetti normativi, in relazione ad esigenze e sollecitazioni esterne*

Indicatori

Giorni/persona dedicati
Numero incontri effettuati

Target

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

Obiettivi strategici correlati

A1

DII.3 – *Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni*

Indicatori

Tempi di risposta per quesito giorni da data protocollo-in a data protocollo-out

Percentuale risposte entro quaranta giorni di calendario sul totale risposte

N. quesiti risposti

N. quesiti trasmessi per divulgazione

Giorni/persona dedicati

N. casi orientamenti non univoci

Target

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

Coordinamento con altre direzioni per evitare orientamenti non univoci

100% di protocolli-out "correlati" a protocolli-in mediante procedura di protocollo

Invio nuovi quesiti meritevoli di divulgazione mese per mese a DSRS per divulgazione attraverso il web ed altri canali di comunicazione esterna

Obiettivi strategici correlati

B1

DII.4 – *Aggiornamento raccolte sistematiche già pubblicate sul sito, secondo format e procedure definiti da DSRS*

Indicatori

N. raccolte sistematiche aggiornate

Target

Entro 31/01/2018: trasmissione di tutti gli aggiornamenti delle raccolte

Obiettivi strategici correlati

B1

DII.5 – *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

N. incontri effettuati

N. enti partecipanti

Target

Realizzazione di tutti gli incontri programmati
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 strategici correlati

B1

DII.6 – *Misure di prevenzione corruzione: comunicazioni al responsabile dell'anticorruzione, monitoraggio dell'attuazione delle misure previste nelle aree di propria competenza e report finale al responsabile prevenzione corruzione*

Indicatori

Target

Redazione di un rapporto sintetico annuale

Obiettivi strategici correlati

G2, G4

DII.7 – *Presidio attività di monitoraggio degli inadempimenti*

Indicatori

Target

Conformità dell'attività rispetto a disposizioni di legge e raccomandazioni OIV

Obiettivi strategici correlati

G2, G4

Direzione Studi, risorse e servizi

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

Indicatori

N. relazioni tecniche elaborate

Target

Entro febbraio 2017, report interno di analisi su alcuni istituti contrattuali

Qualità, attendibilità e completezza delle relazioni tecniche elaborate

Obiettivi strategici correlati

A1

DSRS.2 – *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 2016 entro dicembre 2017

5% contratti monitorati in rapporto ai contratti pervenuti (settori comuni e scuole)

100% contratti integrativi monitorati rispetto ai pervenuti (restanti settori)

Obiettivi strategici correlati

D1

DSRS.3 – *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 strategici correlati

D1

DSRS.4 – Gestione formazione del personale

Indicatori

N. eventi formativi realizzati

N. persone formate

N. ore erogate

Gradimento iniziative rilevato attraverso questionario

Target

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 nell'ambito delle seguenti aree:

- *general management*, cooperazione, integrazione (principali contenuti e obiettivi: sviluppo leadership, team building);
- *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 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 collegata ai temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione* (principali contenuti e

obiettivi: rafforzare la capacità di gestire in modo conforme le relative procedure).

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 strategici correlati

G3

DSRS.5 – Sviluppo e arricchimento contenuti sito WEB

Indicatori

N. accessi medi annuali
N. quesiti nuovi pubblicati
N. strumenti operativi pubblicati

Target

1.150.000 accessi esterni annuali al sito internet

Obiettivi strategici correlati

G2

DSRS.6 – Rinnovo hardware e software

Indicatori

Spesa impegnata in rapporto alla spesa prevista in bilancio

Target

Rinnovo licenze d'uso dei software necessari al funzionamento dell'Agenzia, tra cui la procedura di contabilità e bilancio, il programma di gestione della PEC, gli aggiornamenti richiesti dai software installati nelle diverse postazioni di lavoro, i software per i server virtuali e la gestione dei backup

Interventi manutentivi sulle procedure Web attraverso le quali l'Agenzia rileva la rappresentatività sindacale su base nazionale ed acquisisce da tutte le amministrazioni pubbliche i contratti integrativi sottoscritti

Interventi per la sicurezza informatica (antivirus, antispam e altri servizi)

Sviluppo delle procedure web utilizzate nell'ambito delle relazioni sindacali, di aggiornamento del sito web dell'Agenzia, di migrazione del protocollo, di realizzazione del processo documentale e di conservazione a norma

Passaggio definitivo a nuova gestione del protocollo e dei processi interni

Nuovi investimenti hardware in base alle esigenze di rinnovo e sostituzione tenendo conto del budget effettivamente utilizzabile in base ai vincoli di spesa

Obiettivi strategici correlati

G1, G4

DSRS.7 – Contratto integrativo personale Aran

Indicatori

Giorni/persona dedicati

Target

Avvio trattative nel primo semestre dell'anno

Obiettivi strategici correlati

G1

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 2018

Predisposizione, nell'ambito del rapporto, di specifici focus di approfondimento su tematiche rilevanti per le politiche del lavoro pubblico

Obiettivi strategici correlati

D1

DSRS.9 – Collana Occasional paper

Indicatori

Nuove pubblicazioni nell'ambito della collana Occasional paper

Target

Almeno un paper nell'anno

Obiettivi strategici correlati

D1

DSRS.10 – Supporto tecnico-giuridico in materia di previdenza complementare del settore pubblico

Indicatori

Numero eventi

Numero analisi

Target

Coordinamento tavolo tecnico datori di lavoro
Analisi tecniche e giuridiche per la soluzione di problematiche

Obiettivi strategici correlati

B1

DSRS.11 – *Presidio attività connessa a ciclo performance e trasparenza*

Indicatori

Giorni/persona dedicati

Target

Qualità, completezza e leggibilità dei documenti predisposti
Supporto all'OIV qualificato e tempestivo attraverso la struttura tecnica permanente

Rispetto tempi stabiliti per:

- predisposizione piano performance (31/1/2017);
- predisposizione relazione sulla performance (30/6/2017);
- valutazione direttori e dirigenti (31/3/2017);
- valutazione personale (31/3/2017)
- calendario adempimenti OIV.

Obiettivi strategici correlati

G

DSRS.12 – *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

N. incontri effettuati

N. 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 strategici correlati

B1

DSRS.13 – *Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni su previdenza complementare ed altre materie di competenza*

Indicatori

Tempi di risposta per quesito giorni da data protocollo-in a data protocollo-out

Percentuale risposte entro quaranta giorni di calendario sul totale risposte

N. quesiti risposti

N. quesiti trasmessi per divulgazione

Giorni/persona dedicati

N. casi orientamenti non univoci

Target

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

Coordinamento con altre direzioni per evitare orientamenti non univoci

100% di protocolli-out "correlati" a protocolli-in mediante procedura di protocollo

Invio nuovi quesiti meritevoli di divulgazione mese per mese a DSRS per divulgazione attraverso il web ed altri canali di comunicazione esterna

Obiettivi strategici correlati

B1

DSRS.14 – *Misure di prevenzione corruzione: comunicazioni al responsabile dell'anticorruzione, monitoraggio dell'attuazione delle misure previste nelle aree di propria competenza e report finale al responsabile prevenzione corruzione*

Indicatori

Procedure di acquisto realizzate mediante piattaforma Acquistinrete.pa (Mepa e Consip) sul totale delle procedure attivate

Target

Redazione di un rapporto sintetico annuale

Obiettivi strategici correlati

G1, G4

DSRS.15 – *Prosecuzione dell'attività relativa al Progetto di collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica su alcuni degli ambiti individuati dalla legge delega*

Indicatori

Progetti e studi di fattibilità realizzati sulle misure di attuazione della riforma della p. a.

Target

Consegna studio entro settembre 2017

Affidamento incarichi e forniture di servizi richiesti per la più efficace realizzazione del progetto

Obiettivi strategici correlati

E1

DSRS.18 – *Tempestività dei pagamenti ai fornitori*

Indicatori

Giorni medi trascorsi dalla esigibilità del credito alla data del pagamento

Target

30 giorni medi

Obiettivi strategici 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 2017-2019 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 2017 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 impostato specifici indirizzi per la pianificazione 2017-2019, approvati, contestualmente al bilancio di previsione 2017 ed al piano degli indicatori, con delibera n. 21 del 15 dicembre 2016;

Gli attori coinvolti nella predisposizione del piano

- i *direttori*, che hanno condiviso gli obiettivi operativi di direzione, in coerenza con le predette linee guida, 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"

Va precisato infine che gli obiettivi operativi 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.