



Relazione sulla performance

Anno 2019

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

Approvata, ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009, con delibera del
Collegio di indirizzo e controllo n. 9 del 25/6/2020

INDICE

1. PRESENTAZIONE	2
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER .	3
2.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO	3
2.2 L'AGENZIA	4
2.3 RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE	8
2.4 RISORSE UMANE	10
2.5 BILANCIO DI GENERE	13
3 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E RISULTATI.....	14
3.1 RISULTATI RAGGIUNTI	14
<i>Area Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate</i>	<i>15</i>
<i>Attività negoziale.....</i>	<i>19</i>
<i>Area Gestione e innovazione</i>	<i>21</i>
<i>Area Studi e monitoraggi.....</i>	<i>24</i>
<i>Area Relazioni sindacali non negoziali</i>	<i>25</i>
<i>Area Relazioni internazionali.....</i>	<i>27</i>
3.2 MISURAZIONE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI.....	28
4. PERFORMANCE INDIVIDUALE	43
5. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	46

1. Presentazione

La presente relazione, redatta ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n. 150/2009, **illustra i risultati dell'attività realizzata dall'Aran nel corso del 2019.**

Nella **prima parte** sono rappresentati, oltre ad una sintesi dell'assetto organizzativo, economico e delle risorse umane, il contesto in cui si è svolta l'attività dell'Agenzia ed i risultati raggiunti.

Nella **seconda parte** è riportata, sotto forma di schede sintetiche, la dimostrazione del grado di conseguimento degli obiettivi contenuti nel Piano della performance 2019-2021. Sono, inoltre, esposti gli elementi informativi relativi alla performance individuale ed al processo di misurazione e valutazione.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per cittadini e stakeholder

2.1 Contesto di riferimento

L'attività dell'Aran, nel corso dell'anno 2019, si è svolta, in coerenza con le linee strategiche stabilite dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 23 del 19 dicembre 2018, dando corso agli obiettivi programmati con il Piano della performance 2019-2021.

Lo svolgimento delle trattative, che hanno avuto ad oggetto i rimanenti rinnovi contrattuali relativi alla tornata 2016-2018, ha costituito il principale impegno dell'Agenzia. All'attività negoziale si è inoltre affiancata l'attività concernente la dimostrazione della compatibilità economico-finanziaria delle Ipotesi di contratto sottoscritte nel corso dell'anno, finalizzata al positivo esito dei controlli e delle valutazioni che ne precedono la sottoscrizione definitiva. Tale attività si è svolta, oltre che con la redazione delle relazioni tecniche, attraverso incontri con i soggetti esterni (principalmente Ragioneria generale dello stato e Corte dei Conti) che intervengono in tale complesso procedimento, al fine di fornire chiarimenti e specificazioni.

L'Aran ha, altresì, proseguito il lavoro dedicato all'assistenza ed al supporto nei confronti delle amministrazioni rappresentate, prevalentemente svolto attraverso risposte a quesiti, alla redazione ed alla divulgazione di documenti e rapporti economico-statistici, al monitoraggio della contrattazione integrativa.

Per quanto riguarda il "back office", è continuato l'impegno diretto al miglioramento dell'organizzazione interna ed all'adeguamento delle risorse informatiche.

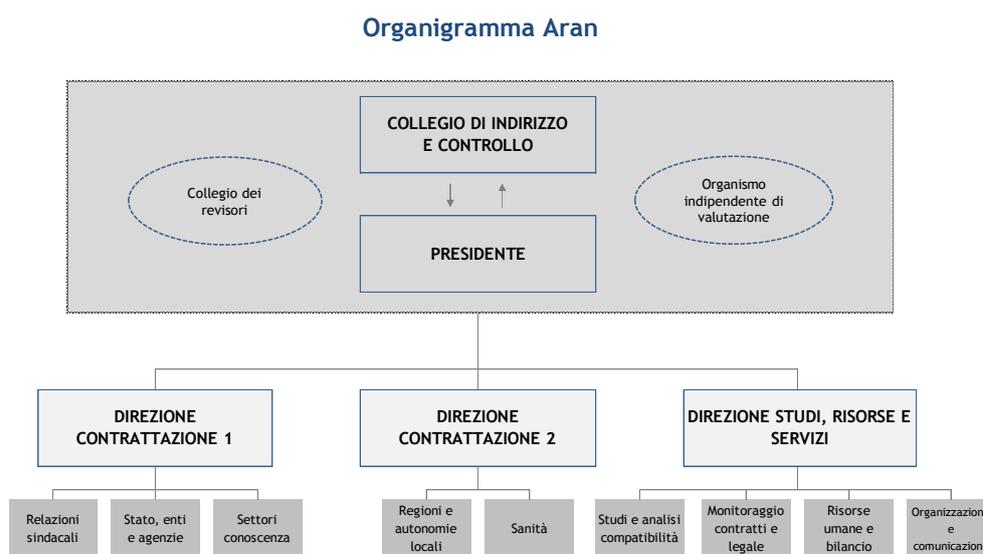
Si accenna, poi, all'aspetto economico-finanziario, di cui si dà conto specificamente nel paragrafo 2.3 e per il quale si rinvia, comunque, alla relazione ed ai documenti che

compongono il rendiconto della gestione economico-finanziaria dell'esercizio 2019. Per quanto riguarda la gestione delle risorse umane, è stata data attuazione al piano dei fabbisogni 2019-2021, attraverso nuovi inserimenti di personale, a fronte delle cessazioni verificatesi nell'anno¹.

2.2 L'agenzia

L'agenzia ha una unica sede, in Roma, ed è organizzata secondo l'organigramma rappresentato in **tavola 1**.

Tavola 1
Organigramma dell'Aran



Per quanto riguarda **l'aspetto economico-finanziario**, il totale delle **entrate dell'Aran**, costituite essenzialmente dai contributi annui che le amministrazioni sono tenute a

¹ Per maggiori e più puntuali informazioni su questo aspetto della gestione si rinvia alla bozza di piano dei fabbisogni 2020-2022.

corrispondere, ammonta per l'anno 2019, a circa **8,6 milioni di Euro**.

Al fine di meglio inquadrare il complesso dell'attività svolta, come illustrata nel corso della presente relazione, si riporta, nella **tavola 2**, un quadro di sintesi delle funzioni dell'Agenzia.

In linea generale, si conferma che il bacino di utenza dell'Agenzia si individua nelle circa **20.000 pubbliche amministrazioni rappresentate** (ministeri, scuole di ogni ordine e grado, amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, regioni, province, comuni, comunità montane e loro consorzi e associazioni, enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, agenzie di cui al d. lgs. n. 300/1999, organi di rilievo costituzionale ed atenei, in questi ultimi due casi relativamente ai dipendenti i cui rapporti di lavoro sono regolati dalla contrattazione collettiva) che, nel complesso, impiegano un **numero di lavoratori stabili e non stabili pari a circa 2.615.000**.

L'ammontare del contributo dovuto all'Aran dalle amministrazioni è rimasto invariato e corrisponde ad **euro 3,10 per ogni dipendente**.

I soggetti con i quali l'Agenzia interagisce nell'ambito della sua attività istituzionale sono:

- il Dipartimento della Funzione pubblica;
- il Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- la Corte dei conti;
- i Comitati di settore, i quali esprimono gli indirizzi delle Amministrazioni pubbliche rappresentate dall'Agenzia, soprattutto ai fini dell'attività negoziale;
- le pubbliche amministrazioni rappresentate, nell'ambito della funzione di servizio ed assistenza;
- le Confederazioni e le organizzazioni sindacali;
- l'ISTAT ed altri istituti di ricerca;
- Banca d'Italia;

- alcune associazioni europee dei datori di lavoro pubblici (CEEP, HOSPEEM).

Tavola 2 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, svolta in coerenza con le funzioni affidate
Predisposizione, a cadenza semestrale, di un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti , inviato al Governo, ai comitati di settore dei comparti regioni e autonomie locali e sanità ed alle commissioni parlamentari competenti
Monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa e presentazione al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze nonché ai comitati di settore, di un rapporto in cui è verificata l'effettività e la congruenza della ripartizione fra le materie regolate dalla legge, quelle di competenza della contrattazione nazionale e quelle di competenza dei contratti integrativi nonché le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa
Raccolta dei dati relativi ai voti riportati nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie del personale e alle deleghe rilasciate per il versamento dei contributi sindacali, ai fini della rilevazione della rappresentatività sindacale
Partecipazione al comitato paritetico per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie ai fini dell'accertamento della rappresentatività sindacale
Interventi nei giudizi innanzi al giudice ordinario , in funzione di giudice del lavoro, aventi ad oggetto le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, del d. lgs. n. 165/2001 al fine di garantire la corretta interpretazione e l'uniforme applicazione dei contratti collettivi
La partecipazione all'osservatorio a composizione paritetica , istituito presso l'Agenzia, avente il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti unilaterali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001
Partecipazione al CEEP e ad Hospeem e Presidenza della sezione italiana del CEEP.

Per quanto riguarda gli **strumenti di divulgazione e informazione** pubblicati sul sito istituzionale, si evidenziano i seguenti dati, relativi all'anno 2019:

- sono stati forniti **1.741 orientamenti applicativi** sull'attuazione dei contratti collettivi nel corso dell'anno;
- sono stati effettuati **4.154 accessi medi giornalieri al sito web²** ;
- il totale annuo delle visite sul sito è stato pari a **1.516.064**;
- le pagine visitate sono state **9.233.366**, con una durata media per sessione di 3:30 minuti ed un numero di pagine medie consultate per sessione di 6,09.

2.3 Risorse economico-finanziarie

Di seguito si riferiscono dati ed informazioni che riguardano la gestione economico-finanziaria dell'Agenzia.

In primo luogo si riferisce che l'esercizio 2019 è positivo, ha avuto un **avanzo finanziario di € 1.721.848**.

La successiva **tavola 3** espone i principali indicatori di bilancio, riferiti a specifiche tipologie di spesa e di entrate, confrontati sul triennio 2017-2019 e sul 2010, assunto quest'ultimo quale anno base.

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

Tavola 3
Situazione economico-finanziaria Aran:
principali indicatori di bilancio (anno 2010 e triennio 2017-2019)

Indicatore	Valore			
	2010	2017	2018	2019
Redditi da lavoro dipendente / Spese correnti	65,6%	48,0%	57,0%	56,7%
Redditi da lavoro dipendente / Entrate correnti	66,3%	40,4%	42,6%	42,7%
Acquisti beni e servizi / Spese correnti	29,3%	27,0%	29,7%	30,2%
Acquisti beni e servizi / Entrate correnti	29,6%	22,7%	22,2%	22,8%
Locazione immobile e oneri accessori / Spese correnti	16,7%	17,1%	19,5%	19,6%
Locazione immobile e oneri accessori / Entrate correnti	16,9%	14,4%	14,6%	14,8%

Nel corso dell'esercizio 2019, le **entrate** dell'Agenzia sono state accertate per € **8.587.461** di cui € **1.299.742** per partite di giro. Al netto di queste ultime, sono state quindi accertate entrate per € **7.287.720**. Esse derivano, nella quasi totalità, dalla corresponsione dei contributi da parte delle amministrazioni rappresentate.

Oltre alla fonte appena citata, le altre entrate derivanti da rimborsi ed altre entrate correnti sono risultate pari a € **85.654** per, di cui:

- € **75.069** per rimborso competenze dei dipendenti in comando out nel corso del 2016;
- € **10.575** per rimborso quota Hospeem.

Per quanto attiene alle **uscite**, si riferisce che il totale della spesa ammonta a € **6.865.613**, di cui € **1.299.742** per partite di giro. Le **uscite correnti** sono pari ad € **5.487.132**, mentre la spesa in conto capitale ammonta ad € **78.739**. La spesa di personale, per un totale di € **3.109.883**, costituisce il maggior onere a carico del

bilancio, in quanto assorbe il 42,7% delle entrate correnti. Come si evince dai dati al consuntivo per l'anno 2019, la voce "Redditi di lavoro dipendente" evidenzia un decremento pari al 1,11% rispetto all'esercizio 2018.

Nel 2019 si attesta, inoltre, un lieve aumento del 1,34% rispetto all'anno 2018 della spesa in acquisti di beni e servizi, che ammonta ad € **1.659.600**.

2.4 Risorse umane

La situazione degli organici e del personale al 31/12/2019 è raffigurata nella **tavola 4**.

Tavola 4

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

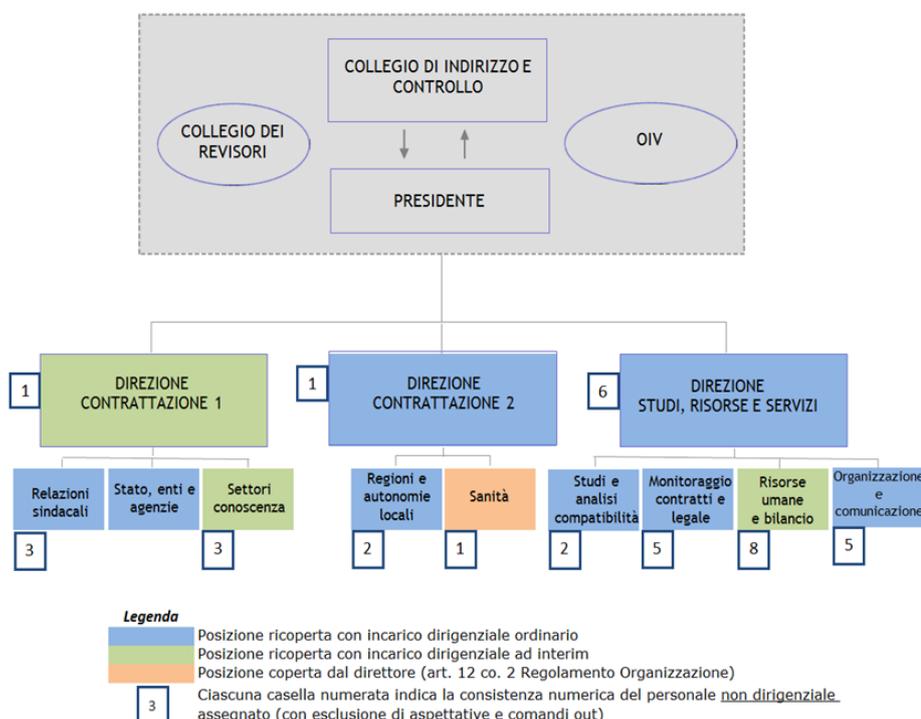
Posti definiti dal DPCM 22/1/2013, tabella n. 39

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

Come sopra accennato, nel corso del 2019 è proseguito l'impegno volto alla graduale sostituzione del personale cessato, in attuazione del piano dei fabbisogni e nel rispetto della normativa sui limiti assunzionali e sulle procedure autorizzatorie delle nuove assunzioni.

Nella successiva **tavola 5** è esposta la situazione degli incarichi dirigenziali e della consistenza occupazionale all'interno dell'organigramma al 31/12/2019.

Tavola 5



Sulla base del piano dei fabbisogni 2019-2021, adottato con delibera del Collegio di indirizzo e controllo n. 6 del 30 aprile 2019, l'Agenzia ha dato corso sia alla procedura per l'assunzione di 2 unità mediante ricorso alle graduatorie FORMEZ-RIPAM sia alla procedura finalizzata al passaggio per mobilità di personale già in posizione di comando.

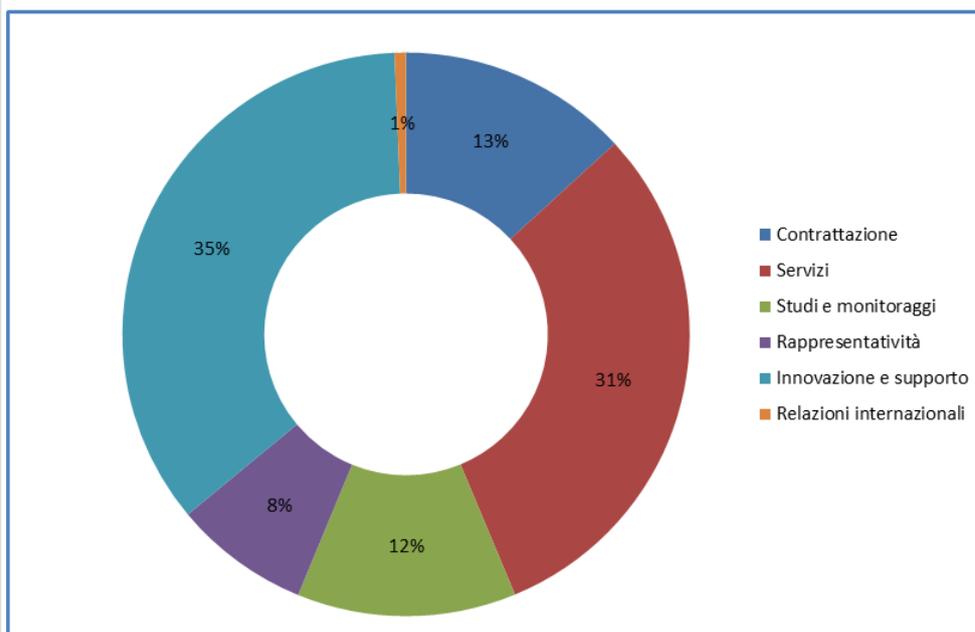
Sotto il profilo del rapporto fra risorse umane e finanziarie, nella **tavola 6a** e nella **tavola 6b** si rappresenta una riclassificazione della spesa di personale, aggiornata con i dati del bilancio consuntivo 2019, che ne evidenzia la finalizzazione alle aree strategiche, da intendersi come mappa di riferimento per la pianificazione specifica ed annuale operativa.

Tavola 6a
Imputazione spesa di personale alle aree strategiche del piano
(valori assoluti, bilancio consuntivo anno 2019)

<i>N.</i>	<i>Area strategica</i>	<i>Quota spesa personale imputata</i>
1	Contrattazione	409.545,85
2	Servizi	950.118,17
3	Studi e monitoraggi	388.486,97
4	Rappresentatività	241.106,78
5	Innovazione e supporto	1.100.367,36
6	Relazioni internazionali	20.258,26
Totale spesa di personale ⁽¹⁾		3.109.883,39

⁽¹⁾ Spesa di personale da bilancio consuntivo 2018 dell'Aran.

Tavola 6b
Imputazione spesa di personale alle aree strategiche del piano
(valori percentuali, bilancio consuntivo anno 2019)



2.5 Bilancio di genere

La percentuale di personale femminile nell'organico dell'Aran si mantiene prevalente, con stabilità delle unità di personale femminile dirigente. C'è stata una lieve flessione nel dato della retribuzione media della componente femminile, mentre si registrano variazioni in aumento di scarso rilievo per quanto riguarda l'età media del personale femminile dirigente e dei livelli. Pure di scarso rilievo (dal 75 al 70%) è la diminuzione della percentuale delle donne laureate.

In **tavola 7** è riportato un quadro illustrativo degli elementi significativi in termini di ottica di genere, aggiornato al 31 dicembre 2019, che conferma l'assenza di cambiamenti di rilievo.

Tavola 7

Personale Aran: alcuni dati in ottica di genere (anno 2019)

INDICATORE	VALORE
Dirigenti donne (%)	33%
Personale di sesso femminile (% sul totale)	63%
Personale di sesso femminile con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (% su personale di sesso femminile)	100%
Retribuzione media personale di sesso femminile	37.479
Età media personale femminile (dirigenti)	52
Età media personale femminile (non dirigenti)	57
Personale di sesso femminile con laurea (% su personale di sesso femminile)	70%

3 Performance organizzativa e risultati

3.1 Risultati raggiunti

Nel corso del 2019 l'azione dell'Agenzia si è svolta nel rispetto di quanto pianificato con gli obiettivi specifici individuati all'interno delle aree strategiche. Questi ultimi, strettamente connessi alla mission istituzionale ed in continuità con i piani precedenti, sono stati definiti in coerenza con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio 2019-2021 e declinati negli obiettivi operativi annuali, descritti nei report inseriti nel prosieguo della presente relazione.

In merito alla ripartizione dell'attività dell'Agenzia nelle aree strategiche, si segnala che con la programmazione 2019-2021 sono state apportate le seguenti modifiche:

- l'area strategica **"Rappresentatività sindacale"** è stata ampliata con nuovi contenuti e denominata **"Relazioni sindacali non negoziali"**: essa ora comprende - in aggiunta ai tipici compiti di rilevazione ed accertamento della rappresentatività sindacale nonché di supporto al relativo Comitato paritetico - altre attività di carattere non negoziale e, segnatamente, l'attività svolta a supporto delle commissioni paritetiche per la revisione dei sistemi di classificazione professionale;
- l'area strategica **"Attività di supporto tecnico nell'attuazione della riforma della P.A."**, che prevedeva l'individuazione di obiettivi specifici di studio e documentazione, da realizzare in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata eliminata a seguito del pieno completamento dei relativi progetti, avvenuto nel 2018.

Di seguito, si riportano i risultati ottenuti nell'anno 2019, descritti per ogni Area strategica.

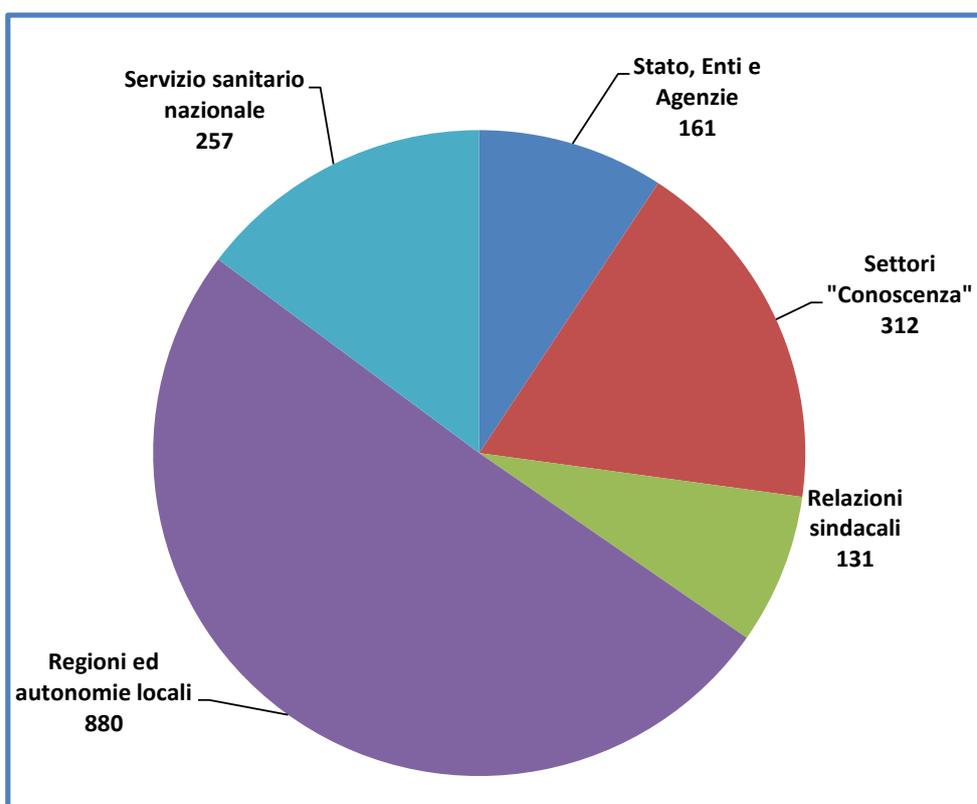
Area Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate

L'impegno in questo settore è stato intenso, in particolare per quanto riguarda il **servizio di risposta ai quesiti**, che fornisce chiarimenti ed indicazioni alle amministrazioni in merito all'applicazione degli istituti contrattuali ed agli aspetti retributivi. Il target quantitativo previsto, che prevede una percentuale di risposte pari al 70% dei quesiti pervenuti da evadere entro 40 giorni di calendario, è stato sostanzialmente rispettato, come si evince dal dettaglio dell'attività esposto nei report relativi alle singole direzioni di contrattazione. È stato, altresì, conseguito l'obiettivo di univocità degli orientamenti, attraverso riunioni di coordinamento fra le direzioni.

Per quanto riguarda la previdenza complementare, di competenza della Direzione Studi, risorse e servizi, è stato reso un orientamento applicativo in risposta a un quesito pervenuto ma, data la scarsa rilevanza dell'attività, l'esito non è stato ritenuto valutabile.

In totale, durante il 2019, sono stati resi 1.741 orientamenti applicativi, in risposta ai quesiti formulati dalle amministrazioni: nella seguente **tavola 8a** è rappresentata graficamente la ripartizione degli stessi tra i diversi settori.

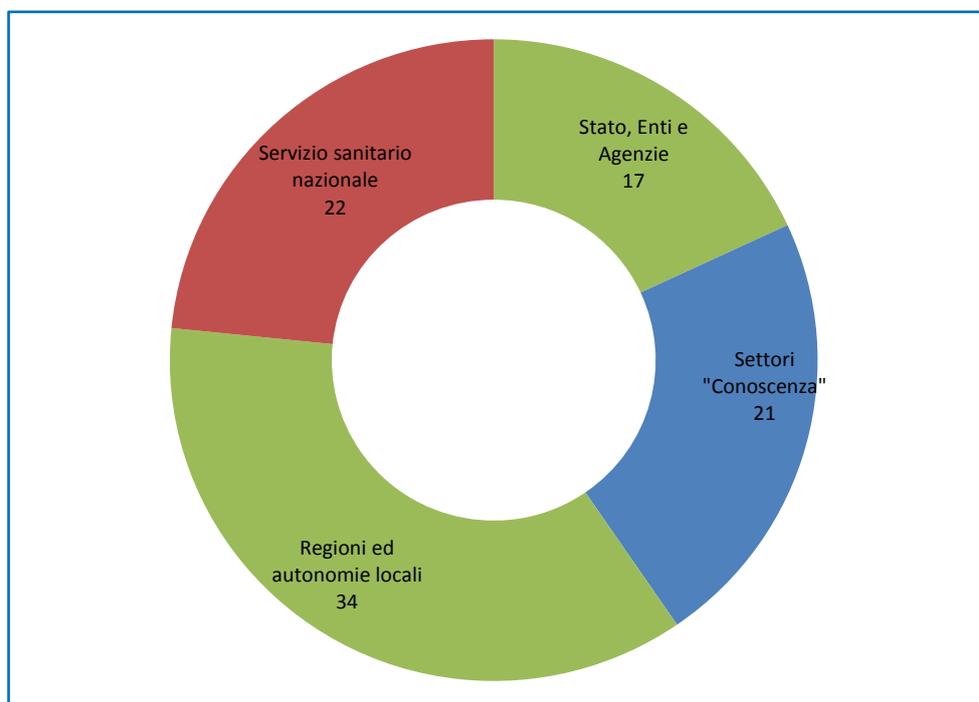
Tavola 8a
Distribuzione orientamenti applicativi rilasciati nel 2019



Per quanto riguarda la divulgazione mensile dei quesiti più rilevanti, attraverso il web e altri canali di comunicazione esterna, si riferisce che nel corso del 2019 **i quesiti pubblicati sul sito** sono stati **94**, distribuiti come illustrato nella **tavola 8b**, mentre sono apparsi complessivamente 111 quesiti su altri canali (Aransegnalazioni, Il Sole24Ore, Gazzetta amministrativa).

Tenuto conto dei nuovi quesiti pubblicati e dell'unico eliminato perché non più attuale, al 31/12/2019 risultano disponibili sul sito **3.746** orientamenti.

Tavola 8b
Distribuzione orientamenti applicativi pubblicati nel 2019



Fra i servizi alle amministrazioni rientra il **rapporto di assistenza diretta sul territorio**, proseguito anche nel corso del 2019 sulla base della convenzione stipulata con il comune di Scandicci e che coinvolge più di 20 altre amministrazioni toscane. L'attività interessa la Direzione Studi, risorse e servizi e la Direzione di Contrattazione II. Durante l'anno si è tenuto un incontro in presenza e frequenti contatti con i partecipanti, nei quali sono state affrontate problematiche concernenti, in particolare, gli istituti contrattuali di carattere economico ed aspetti della contrattazione integrativa.

Come ogni anno, al fine di verificare il livello qualitativo della prestazione svolta dall'Agenzia nell'anno 2019, gli enti hanno espresso il proprio gradimento mediante una scheda di "customer satisfaction", impostata su una scala da 1 a 4 (1=non soddisfacente; 2=poco soddisfacente; 3=soddisfacente; 4=molto soddisfacente).

In **tavola 9** si riporta la rappresentazione grafica riassuntiva del gradimento dei partecipanti all'attività nel corso del

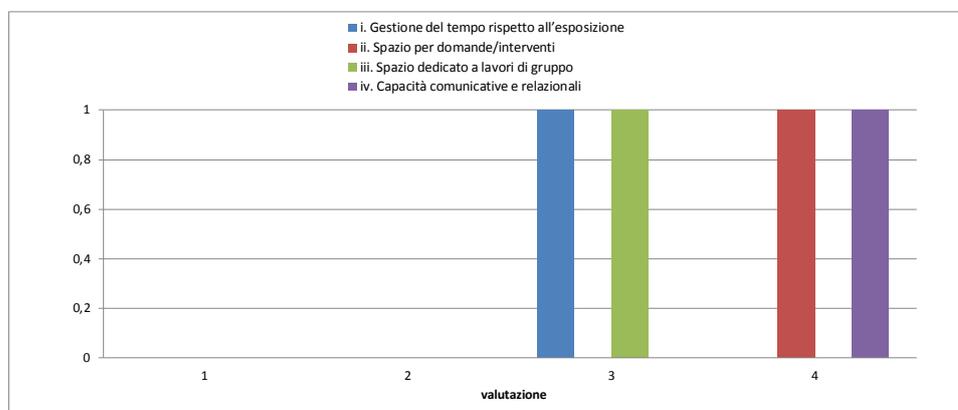
2019, che conferma l'elevato grado di soddisfazione degli utenti.

Tavola 9

Customer satisfaction utenti progetto sperimentale "comuni toscani" - Anno 2019

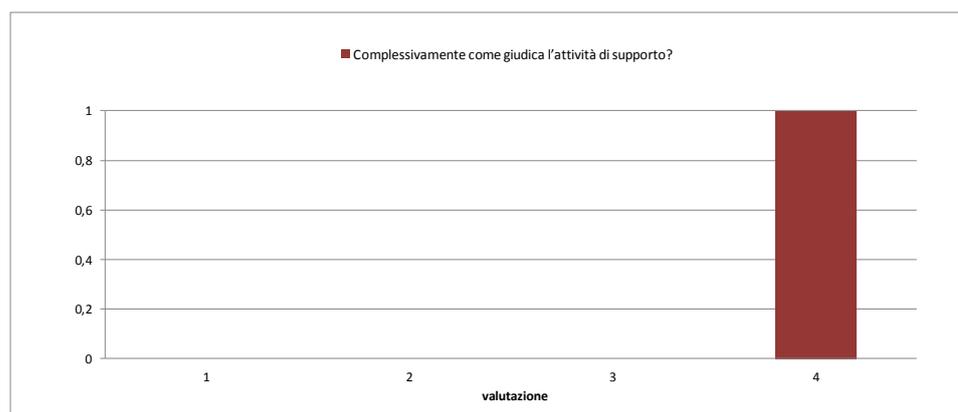
GESTIONE DEGLI INCONTRI

Gradimento degli utenti sui seguenti aspetti: i) gestione del tempo rispetto all'esposizione; ii) spazio per domande/interventi; iii) spazio dedicato a lavori di gruppo; iv) capacità comunicative e relazionali



VALUTAZIONE DI SINTESI

Risposte alla domanda: "Complessivamente, come giudica l'attività di supporto?"



Riguardo alla **previdenza complementare nel settore pubblico**, si riferisce che l'Agenzia ha proseguito la collaborazione con il Dipartimento della funzione pubblica,

gli altri ministeri competenti, i gestori dei Fondi e le istanze rappresentative dei diversi comparti al fine di fornire supporto tecnico-giuridico in relazione alle problematiche rappresentate.

Attività negoziale

Con il piano della performance 2019-2021 è stata confermata l'assegnazione, ad ognuna delle direzioni di contrattazione, di un unico obiettivo operativo annuale che programma lo svolgimento sia delle trattative negoziali relative al rinnovo dei contratti relativi ai comparti ed alle aree di propria competenza, sia di eventuali interventi su accordi preesistenti attraverso interpretazioni autentiche e code contrattuali.

L'esito dell'attività negoziale dell'Aran nel corso dell'anno 2019 si può sintetizzare come segue:

- **Area dirigenziale Istruzione e ricerca:** in data **8 luglio 2019** è stato sottoscritto in via definitiva il contratto per il triennio 2016-2018;
- **Comparto Sanità:** sulla base di specifici atti di indirizzo formulati dal Comitato di Settore Regioni-Sanità, in data **11 luglio 2019** è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale del comparto sanità sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria per il triennio 2016-2018;
- **Area dirigenziale Funzioni centrali:** in data **9 ottobre 2019**, è stata sottoscritta l'Ipotesi di CCNL dell'area dirigenziale relativo al triennio 2016-2018;
- **Comparto Funzioni locali:** è stata avviata una procedura di interpretazione autentica dell'art. 61, comma 7, del CCNL del 21/5/2018 su istanza del Tribunale di Reggio Emilia del 4/2/2019; la prima riunione di presentazione della problematica alle OO.SS. si è tenuta in data **5 marzo 2019**; successivamente è

stato richiesto atto di indirizzo al Comitato di settore, che ad oggi non è ancora pervenuto;

- **Presidenza del Consiglio dei ministri:** in data **17 aprile 2019** sono state avviate le trattative riguardanti il contratto relativo al personale non dirigente per il triennio 2016-2018; la trattativa non è ancora conclusa;
- **Comparto EPNE:** in data **17 maggio 2019** è stata avviata una procedura di interpretazione autentica su un CCNL, conclusasi con il mancato accordo;
- **Accordi quadro:** in data **31 maggio 2019** sono state avviate le trattative per il **CCNQ comparti ed aree** relativo al triennio 2019-2021; la trattativa non è ancora conclusa;
- **Accordi quadro:** in data **31 maggio 2019** sono state avviate le trattative per il **CCNQ distacchi e permessi** relativo al triennio 2019-2021, del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo in data **17 luglio 2019** e sottoscritto in via definitiva in data **19 novembre 2019**.
- **Comparto Istruzione e ricerca:** in data **16 ottobre 2019**, sono state avviate le trattative relative all'accordo per i servizi minimi in caso di sciopero;
- **Comparto Funzioni centrali:** sono state avviate le trattative relative alla coda contrattuale del personale non dirigente Maeci assunto all'estero con legge italiana, concluse con la sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL in data **28 novembre 2019**;
- **Area Sanità:** in data **19 dicembre 2019**, è stato sottoscritto il CCNL dell'Area Sanità per il triennio 2016-2018;
- **Area Funzioni locali:** in data **16 ottobre 2019** è stata avviata la trattativa per il rinnovo del CCNL per la dirigenza, tuttora in corso;

L'attività di **supporto all'attività negoziale** si è svolta in stretta connessione con la stesura dei contratti collettivi: sono state elaborate le proiezioni riguardanti le basi economiche contrattuali e sono state effettuate tutte le

analisi sugli oneri diretti ed indiretti delle Ipotesi sottoscritte. Sono state, inoltre, redatte le relazioni tecniche finalizzate alla certificazione, da parte della Corte dei conti, sulla compatibilità finanziaria degli accordi conclusi.

Area Gestione e innovazione

In questo settore l'Agencia ha proseguito l'impegno riservato all'organizzazione interna ed al potenziamento delle risorse umane e tecnologiche.

Di seguito si riferisce dell'attuazione degli obiettivi annuali, individuati dal piano della performance 2019-2021:

A) Con riferimento all'obiettivo specifico **Miglioramento della formazione interna**, nel cui ambito è previsto l'obiettivo annuale di gestione della formazione del personale, si riporta che sono state erogate 67 ore di formazione sulle 110 previste, che hanno riguardato due tra le cinque materie oggetto dello stesso, la formazione linguistica e la formazione su specifiche procedure di lavoro. Nello specifico sono stati realizzati:

- corso di lingua inglese;
- corso avanzato riguardante gli strumenti per la digitalizzazione dei processi nella p.a.: analisi e progettazione;
- attività formativa specialistica per l'ufficio contabilità.

Per quanto riguarda il corso di inglese, il cui svolgimento era previsto da settembre 2019 a giugno 2020, si segnala che è stato interrotto a causa dell'emergenza sanitaria da Covid 19 ed è stato prorogato a dicembre 2020, data oltre la quale ne verrà anche rilevato il gradimento.

B) con riferimento all'obiettivo specifico **Miglioramento dei processi d'acquisto**, l'obiettivo operativo, in continuità con gli anni precedenti, è stato dedicato alla tempestività

dei pagamenti ai fornitori, che è risultata in lieve, ulteriore miglioramento rispetto agli anni precedenti: nel corso del 2019, infatti, il tempo medio di pagamento è stato pari a 5,6 giorni rispetto ai 20 giorni previsti dal target ed ai 6,12 del 2018;

C) i risultati dell'attività di rinnovo hardware e software, mirata all'adeguamento e potenziamento dei sistemi informatici dell'Aran in relazione alle esigenze, si possono riassumere come segue:

- sono stati realizzati gli interventi di manutenzione evolutiva sulle procedure web di accreditamento delle amministrazioni e di trasmissione dei contratti integrativi: alle nuove procedure sono stati applicati nuovi standard di interoperabilità, sicurezza e scalabilità;
- sono stati parzialmente eseguiti gli interventi di manutenzione evolutiva sul sito istituzionale: è stato realizzato il prototipo del nuovo sito ed è stato completato l'esame preliminare della documentazione da traslare nel nuovo sito;
- è stato portato avanti, per circa il 50%, il progetto di dematerializzazione delle procedure di gestione del personale e del protocollo: l'avanzamento parziale è dovuto alla emanazione di una direttiva Agid che impone l'utilizzazione di software di riuso, con la conseguente necessità di avviare contatti per l'acquisizione di questi ultimi; è stata, invece, attivata la procedura con sistema PagoPa di incasso dei contributi ad importo definito dovuti dalle amministrazioni;

Si riferisce, inoltre, che all'obiettivo sono stati assegnati due target indicativi del livello di gestione delle risorse informatiche e di digitalizzazione; nello specifico, il conseguimento di percentuali superiori al 95% sia dei dataset pubblicati in formato aperto sia delle comunicazioni elettroniche inviate ad imprese ed amministrazioni tramite domicili digitali sul totale delle comunicazioni inviate: per quanto riguarda il primo, si riferisce che sul sito è pubblicato in formato aperto il

100% dei documenti prodotti in Aran e meno del 50% dei contratti integrativi inviati dalle amministrazioni; per quanto attiene al secondo, si riporta che il 98% delle comunicazioni dell'Agenzia avviene tramite domicilia digitali;

D) per quanto attiene all'obiettivo riguardante l'attuazione delle **Misure di prevenzione della corruzione nell'ambito delle aree di competenza delle varie direzioni ed applicazione delle procedure di pubblicazione dei documenti**, è risultato il pieno adempimento delle stesse nell'ambito di tutte le direzioni. La misurazione del grado di conseguimento dell'obiettivo è avvenuta attraverso un'apposita scheda, indicativa di una scala di valori da 1 a 4, con la quale il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza ha assegnato, in base alle verifiche effettuate, il punteggio raggiunto da ogni direttore e da ogni dirigente. Il grado di realizzazione dell'obiettivo per la parte relativa all'aspetto della trasparenza, è stato misurato calcolando il rapporto fra il punteggio complessivo (risultato dal conteggio effettuato sulla griglia di rilevazione degli adempimenti sulla quale si è basata l'attestazione OIV relativa al periodo di interesse), ed il punteggio massimo conseguibile secondo le disposizioni Anac: per ritenere raggiunto l'obiettivo, tale rapporto deve risultare maggiore o uguale al 70%. L'esito per il 2019 è stato di pieno conseguimento.

Si ritiene opportuno dare conto anche dello svolgimento di attività che non sono individuate come obiettivi nel piano della performance:

- **le attività connesse al ciclo della performance, al presidio dell'attività di monitoraggio degli inadempimenti e di prevenzione della corruzione**, sono state realizzate e concluse nei tempi e nei modi prescritti;

- con delibera n. 4 del 21 febbraio 2019, il Collegio di indirizzo e controllo ha approvato il nuovo **Sistema di misurazione e valutazione dell’Aran**;
- sono stati stipulati, assicurando l’allineamento tra data di sottoscrizione e periodo contrattuale, i **contratti integrativi relativi al personale dirigente e non dirigente Aran** nonché il contratto integrativo relativo ai **criteri di utilizzazione del fondo per l’anno 2019**.

Area Studi e monitoraggi

L’impegno più rilevante, in quest’area, riguarda il **monitoraggio e l’analisi della contrattazione integrativa**, effettuati nei confronti delle pubbliche amministrazioni di tutti i comparti. Sono stati monitorati 920 contratti integrativi, di cui 651 ritenuti di scarso interesse, in quanto stipulati durante la vigenza dei precedenti CCNL, concentrando l’analisi su un campione significativo dei restanti.

È in fase di ultimazione la predisposizione di un rapporto comprensivo delle prime risultanze del monitoraggio 2019, con l’aggiunta del monitoraggio sui contratti integrativi 2018 stipulati sulla base dei nuovi CCNL.

Altro obiettivo ricompreso in quest’area è il **Rapporto semestrale sull’andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti**, del quale sono stati predisposti i due numeri previsti entro la scadenza, fissata a marzo 2020.

Nell’ambito delle iniziative con finalità informative e divulgative è proseguito il lavoro riguardante:

- **l’osservatorio giuridico ed economico-statistico e la divulgazione dei contenuti all’interno, nei confronti delle amministrazioni rappresentate e sul sito istituzionale**, che ha visto la redazione e la pubblicazione sul sito istituzionale di 11 elaborazioni statistiche concernenti vari aspetti del lavoro pubblico, quali, ad esempio, la mobilità del personale, la

quantificazione e le tipologie degli occupati, le retribuzioni complessive e medie, con l'aggiornamento dei relativi dati; i materiali prodotti sono stati inoltre utilizzati per le 19 newsletter, sette in più rispetto alle 12 previste: le stesse sono divise in tre sezioni, di cui la prima dedicata all'attività istituzionale svolta dall'Agenzia; la seconda, di carattere giuridico, illustrativa degli orientamenti giurisprudenziali più rilevanti in materia di pubblico impiego; la terza, ha fornito aggiornamenti su dati e informazioni di carattere economico attinenti a tale tema; dal 2019; inoltre, è stata aggiunta una sezione, denominata Osservatorio internazionale, che riporta i più significativi documenti, riguardanti temi giuridico-economici, emanati dalle istituzioni internazionali, quali OCSE, EUROSTAT, ILO, Commissione europea ed altri;

- **la divulgazione delle newsletter**, diretta ad operatori del settore, dirigenti, funzionari, amministratori, ha visto un notevole incremento dei contatti che, realizzati in numero di 10.472, hanno superato il previsto target pari a 9.000;
- **la collana Occasional paper**, che intende essere uno strumento di approfondimento e di studio su temi economico-statistici e giuslavoristici; nel 2019, è stato predisposto il paper "L'evoluzione del tempo di lavoro: dati ed analisi tratti da studi internazionali con alcuni focus sulla pubblica amministrazione", pubblicato sul sito nei primi mesi del 2020.

Area Relazioni sindacali non negoziali

Come sopra anticipato, i contenuti di questo settore sono stati ampliati, con lo scopo di includervi anche lo svolgimento di attività a carattere non negoziale che si inscrivono, comunque, nell'ambito delle "relazioni sindacali". Tra queste rientrano, in particolare, le commissioni paritetiche sui sistemi di classificazione professionale e le

attività in collaborazione con le parti istitutive dei fondi di previdenza complementare; con la programmazione 2019-2021, pertanto, è stato definito un obiettivo specifico dedicato a **garantire il supporto alle attività delle Commissioni paritetiche e dell'Osservatorio a per il monitoraggio dei casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione emana gli atti unilaterali.**

Di seguito, si riferisce sinteticamente sugli dell'attività a supporto delle Commissioni paritetiche, per comparto di contrattazione:

- **Funzioni centrali:** nel corso del 2019 si sono svolte due riunioni. Inoltre, a causa della diversificata platea di riferimento, si sono tenute anche due riunioni plenarie con tutte le amministrazioni del comparto Funzioni centrali;
- **Istruzione e ricerca:** sono state istituite 3 commissioni: personale ATA; personale università; personale ricerca; le Commissioni si sono riunite 11 volte, inoltre si sono tenuti vari incontri con le parti datoriali;
- **Funzioni locali:** i lavori della commissione si sono avviati in data 21 marzo 2019, cui sono seguite, nel 2019, ulteriori quattro riunioni;
- **Sanità:** i lavori della commissione si sono avviati in data 9 aprile 2019, cui sono seguite, nel corso dell'anno, ulteriori cinque riunioni.

In tutte le commissioni, Aran ha presentato documenti di lavoro contenenti:

- analisi, dati e informazioni sugli attuali sistemi di classificazione;
- proposte, di parte datoriale e/o sindacale, di revisione e innovazione degli stessi.

I lavori di tutte le commissioni sono ancora in corso.

In merito all'obiettivo di **supportare i lavori dell'osservatorio a composizione paritetica per il**

monitoraggio dei casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione emana gli atti unilaterali di cui all'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001 e per il confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, l'attività svolta è consistita nella raccolta e nel monitoraggio di tutte le 12 segnalazioni pervenute.

Da ultimo, l'attività di **rilevare la rappresentatività sindacale in modo tempestivo ed affidabile (in termini di copertura e precisione)** ha visto, in esecuzione del corrispondente obiettivo operativo, l'accertamento provvisorio e definitivo della rappresentatività sindacale triennio 2019-2021, in merito al quale si dà conto che il primo è stato concluso, con l'approvazione delle tabelle da parte del Collegio di indirizzo e controllo in data 15 gennaio 2019.

L'accertamento definitivo potrà essere effettuato solo dopo la definizione dei nuovi comparti ed aree per il triennio 2019-2021, il cui accordo non è stato ancora concluso.

Area Relazioni internazionali

Nell'ambito dell'obiettivo specifico che mira a **contribuire alle attività di influenza delle iniziative legislative in materia di lavoro pubblico a livello comunitario**, l'Agenzia ha proseguito **la 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**. L'impegno è consistito nella partecipazione a tre riunioni tenute, rispettivamente, il 12 febbraio, il 19 giugno ed il 24 settembre 2019, con la partecipazione delle parti datoriali, delle organizzazioni sindacali e della Commissione europea.

Nell'ambito delle iniziative del dialogo sociale europeo, va segnalato che è stato avviato il confronto delle parti sociali sul tema della digitalizzazione nel mondo del lavoro, che ha lo scopo di analizzare l'impatto delle nuove tecnologie sulla

organizzazione del lavoro, sui diritti dei lavoratori e sulle competenze e conoscenze richieste per lo svolgimento di modalità lavorative più avanzate.

Le risultanze di tale attività saranno raccolte in uno specifico Accordo quadro, nell'ambito del quale una parte verrà dedicata alla formulazione di proposte e di indicazioni operative per gli Stati Membri, anche mediante la presentazione di *best practices*.

Per quanto riguarda la partecipazione ad **Hospeem**, si sono tenuti tre incontri ordinari tra i partner sociali, finalizzati alla realizzazione delle iniziative comprese nel programma di lavoro del 2019 nel settore della Sanità. Nell'ambito dell'attività straordinaria, è stato avviato uno specifico programma che prevede lo svolgimento di tre seminari internazionali diretti ad incentivare la diffusione del dialogo sociale europeo nei Paesi dell'Europa centrale, meridionale e orientale. In tale ambito, nel 2019, sono stati realizzati due incontri che hanno avuto luogo a Bucarest in Romania, il 14 giugno 2019 e a Roma, il 15 novembre 2019. Quest'ultimo seminario è stato organizzato dall'ARAN in collaborazione con la FIASO e con l'INMI e si è svolto presso l'Ospedale Spallanzani di Roma. Tali incontri hanno avuto lo scopo di rappresentare il funzionamento del modello del dialogo sociale a livello nazionale ed europeo al fine di evidenziarne i vantaggi ed accrescere il grado di coinvolgimento dei Paesi ove le modalità di confronto tra i partner sociali sono scarse o inesistenti.

3.2 Misurazione degli obiettivi operativi annuali

In questa sezione si riportano i prospetti che illustrano, per ogni Direzione, la declinazione degli obiettivi specifici nei singoli obiettivi annuali individuati dal Piano della performance 2019-2021, misurando, per ciascuno di questi ultimi, i relativi risultati raggiunti.

In considerazione del fatto che gli obiettivi annuali si riferiscono ad attività specifiche e definite, attuative delle funzioni dell'Agencia e svolte in continuità nel corso degli anni, gli indicatori adottati misurano, in prevalenza, la qualità e quantità del lavoro svolto.

I prospetti contengono:

- l'indicazione degli obiettivi contenuti nel Piano della performance;
- l'indicazione del target ed il relativo valore;
- la sintesi del risultato conseguito;
- il valore consuntivo del target;
- il grado di raggiungimento dell'obiettivo, compreso tra 0% e 100%;
- le cause di eventuali scostamenti.

Nel **prospetto 1**, sono evidenziati i risultati della *Direzione Contrattazione 1*, cui attengono, in corrispondenza con i comparti di contrattazione di competenza, le Unità organizzative Stato, Enti ed Agenzie, Settori conoscenza e Relazioni sindacali non negoziali.

Nel **prospetto 2**, sono evidenziati i risultati della *Direzione Contrattazione 2*, cui si riferiscono in corrispondenza con i comparti di contrattazione di competenza, le Unità organizzative Regioni e autonomie locali e Sanità.

Nel **prospetto 3**, sono evidenziati i risultati della *Direzione Studi, risorse e servizi*, da cui dipendono le Unità organizzative Studi, analisi e compatibilità, Risorse umane e bilancio, Monitoraggio contratti e legale, Organizzazione e comunicazione.

Prospetto 1 – Direzione Contrattazione 1: risultati pianificati e risultati raggiunti

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE				
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target	Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti	
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	DI.1 - Svolgimento delle trattative negoziali relative al rinnovo dei contratti collettivi di comparto ed area di propria competenza, ivi comprese eventuali interpretazioni autentiche	Valutazione del contributo quali-quantitativo apportato uguale a 3/4 dei valori indicati nella scheda di personal-satisfaction	<p>Sono stati sottoscritti in via definitiva i seguenti CCNL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CCNQ distacchi e permessi triennio 2019-2021: 19/11/2019; - Area dirigenziale Istruzione e Ricerca 2016-2018: 8/7/2019. <p>Sono state sottoscritte le seguenti Ipotesi di CCNL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Area dirigenziale Funzioni centrali triennio 2016-2018: 9/10/2019; - Coda contrattuale personale non dirigente Funzioni centrali (personale MAECI assunto all'Estero con legge italiana): 28/11/2019; - CCNQ distacchi e permessi triennio 2019-2021: 17/7/2019. <p>Sono state avviate le seguenti trattative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presidenza consiglio dei ministri, personale non dirigente, triennio 2016-2018; - Servizi minimi in caso di sciopero per il comparto Istruzione e ricerca; - Coda contrattuale personale non dirigente Funzioni centrali (personale MAECI assunto all'Estero con legge italiana); - CCNQ distacchi e permessi triennio 2019-2021; - CCNQ comparti ed aree triennio 2019-2021. <p>E' stata inoltre avviata una procedura di interpretazione autentica su un CCNL del comparto Epne, conclusasi con mancato accordo.</p>	Valore scheda di personal satisfaction:	Punteggio pari a 4 su una scala da 1 a 4	100%	

(continua Prospetto 1)

<p>B1 -Fornire un supporto di qualità (ossia tempestivo e diversificato) alle amministrazioni pubbliche rappresentate</p>	<p>DI.2 - Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni</p>	<p>Percentuale risposte entro 40 giorni di calendario sul totale risposte maggiore o uguale 70%</p> <p>Coordinamento con le altre direzioni per evitare orientamenti non univoci.</p> <p>Almeno il 10% degli orientamenti pubblicati sul 100% dei canali disponibili</p>	<p>FUNZIONI CENTRALI 1) sono state fornite 161 risposte, di cui 14 oltre il termine di 40 giorni; 2) è stato assicurato il coordinamento con le altre Direzioni generali su tematiche trasversali, attraverso riunioni e contatti con i colleghi; 3) sono stati inviati 18 quesiti meritevoli di pubblicazione.</p>	<p>Numero risposte entro 40 giorni di calendario sul totale delle risposte fornite</p>	<p>92%</p>	<p>100%</p>	
			<p>ISTRUZIONE E RICERCA 1) sono state fornite 331 risposte, di cui 27 oltre il termine di 40 giorni; 2) è stato assicurato il coordinamento con le altre Direzioni generali su tematiche trasversali, attraverso riunioni e contatti con i colleghi; 3) sono stati inviati 20 quesiti meritevoli di pubblicazione.</p> <p>RELAZIONI SINDACALI 1) sono state fornite 132 risposte, di cui 6 oltre il termine di 40 giorni; 2) è stato assicurato il coordinamento con le altre Direzioni generali su tematiche trasversali, attraverso riunioni e contatti con i colleghi; 3) sono stati inviati 20 quesiti meritevoli di pubblicazione. L'ufficio ha provveduto ad aggiornare tutti i quesiti già pubblicati sul sito internet e a togliere quelli ormai obsoleti. I documenti sono in fase di pubblicazione sul sito</p>	<p>Percentuale di quesiti inviati per la divulgazione</p>	<p>8%</p>	<p>80%</p>	

(continua Prospetto 1)

C1 - Rilevare la rappresentatività sindacale in modo tempestivo e affidabile (in termini di copertura e precisione)	D1.6 - Accertamento provvisorio e definitivo della rappresentatività sindacale triennio 2019-2021	Accertamento provvisorio entro gennaio	L'accertamento provvisorio è stato concluso. Le tabelle sono state approvate con Delibera CIC del 15 gennaio 2019. Il contratto di definizione dei nuovi comparti non è stato ancora concluso	Data di conclusione dell'accertamento provvisorio	15/01/2019	100%	L'accertamento definitivo potrà essere effettuato solo dopo la definizione dei nuovi comparti ed aree per il triennio 2019-2021, al momento non ancora definiti.
		Accertamento definitivo entro tre mesi da nuovi comparti ed aree		Data di conclusione dell'accertamento definitivo	in corso		
C2 - Garantire il supporto alle attività delle Commissioni paritetiche e dell'Osservatorio	DI.5 - Gestione delle commissioni sui sistemi di classificazione professionale relative ai comparti di propria competenza	Chiusura dei lavori entro 2019	<p>FUNZIONI CENTRALI I lavori della commissione per le Funzioni centrali, già avviati nel 2018, sono proseguiti nel 2019, con ulteriori due riunioni. Inoltre, a causa della diversificata platea di riferimento, nel corso dell'anno si sono tenute anche due riunioni plenarie con tutte le amministrazioni del comparto FC. Alle OO.SS. è stata presentata un'ipotesi di lavoro e un documento di analisi contenente dati e informazioni sugli attuali sistemi di classificazione. I lavori della commissione sono ancora in corso ma la conclusione non è avvenuta, come inizialmente programmato, entro il mese di dicembre. Si ritiene comunque che, per l'attività di supporto espletata, l'obiettivo abbia avuto un elevato grado di conseguimento.</p> <p>ISTRUZIONE E RICERCA Sono state istituite 3 commissioni: -personale ATA; -personale università; -personale ricerca; Le Commissioni in parola si sono riunite 11 volte; inoltre si sono tenuti vari incontri con la parte datoriale. Sono stati presentati, per ciascuna commissione, documenti di analisi contenenti dati e informazioni sugli attuali sistemi di classificazione e proposte dell'Agenzia per i futuri ordinamenti. I lavori sono ancora in corso e la conclusione non è avvenuta, come inizialmente programmato, entro il mese di dicembre. Si ritiene comunque che, per l'attività di supporto espletata, l'obiettivo abbia avuto un elevato grado di conseguimento.</p>	Data di chiusura dei lavori	Lavori ancora in corso	95%	Le commissioni non si sono concluse per motivazioni correlate all'andamento dei lavori ed alla dinamica del confronto
	DI.7 - Supporto alle attività dell'Osservatorio a composizione paritetica su atti unilaterali e temi contrattuali a rilevanza generale per le problematiche connesse ai contratti collettivi nazionali di propria competenza	Preparazione di memorie sui problemi applicativi dei contratti in tempo utile per le riunioni dell'Osservatorio	NON VALUTABILE	Numero di memorie preparate/riunioni dell'Osservatorio			NON VALUTABILE

(continua Prospetto 1)

<p>F1- Contribuire alle attività di influenza delle iniziative legislative in materia di lavoro pubblico a livello comunitario</p>	<p>DI.3 - Partecipazione, nell'ambito del dialogo sociale europeo, alle attività poste in essere dagli organismi internazionali cui partecipa l'Aran, in relazione ai processi di lavoro assegnati ed alle competenze professionali della Direzione</p>	<p>Partecipazione attiva ad un incontro</p>	<p>CEEP: partecipazione a tre riunioni che, si sono tenute il 12 febbraio, il 19 giugno e il 24 settembre 2019. con ad oggetto il confronto tra parti datoriali, organizzazioni sindacali e Commissione europea su materie attinenti al lavoro pubblico e privato ed in particolare sul tema della digitalizzazione nel mondo del lavoro e problematiche collegate.</p> <p>HOSPEEM: sono stati tenuti tre incontri ordinari tra i partner sociali, al fine di portare avanti le iniziative previste nel Programma di lavoro 2019 per il settore della Sanità. Come attività straordinaria, ai fini della diffusione del dialogo sociale europeo nei Paesi dell'Europa centrale, meridionale e orientale, sono stati realizzati due incontri che hanno avuto luogo a Bucarest in Romania, il 14 giugno 2019 e a Roma, il 15 novembre 2019.</p>	<p>Partecipazione attiva ad un incontro</p>	<p>Partecipazione a sei incontri</p>	<p>100%</p>	
	<p>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</p>	<p>Grado di conformità pari al 100%</p>	<p>Sono state adottate le misure indicate dal Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2019-2021</p>	<p>Grado di conformità risultante da scheda a cura del RCPT</p>	<p>Grado di adempimento delle prescrizioni con valore 4 su una scala da 1 a 4</p>	<p>100%</p>	
		<p>Rapporto fra il punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione ed il punteggio massimo conseguibile secondo le disposizioni Anac maggiore o uguale al 70%</p>	<p>Il rapporto fra i punteggi conseguiti ed i massimi punteggi conseguibili è stato effettuato calcolando la media degli stessi</p>	<p>Risultato del rapporto fra punteggi</p>	<p>Rrapporto fra punteggi pari a 1</p>	<p>100%</p>	

Prospetto 2 – Direzione Contrattazione 2: risultati pianificati e risultati raggiunti

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE				
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
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	DII.1 - Svolgimento delle trattative negoziali relative al rinnovo dei contratti collettivi di comparto ed area di propria competenza, ivi comprese eventuali interpretazioni autentiche	Valutazione del contributo quali-quantitativo apportato uguale a 3/4 dei valori indicati nella scheda di personal-satisfaction	Nel corso del 2019 è stata avviata la trattativa per il rinnovo del CCNL dirigenza Area delle Funzioni Locali nel mese di ottobre 2019. Tale trattativa è ancora in corso. E' stata inoltre avviata procedura di interpretazione autentica dell'art. 61, comma 7, del CCNL del 21.5.2018 su istanza del Tribunale di Reggio Emilia del 4.2.2019. La prima riunione di presentazione della problematica alle OO.SS. si è tenuta in data 5.3.2019. Successivamente è stato richiesto atto di indirizzo al Comitato di settore, attualmente non ancora pervenuto. Per la sanità, sulla base di specifici atti di indirizzo formulati dal Comitato di Settore Regioni-Sanità, in data 11 luglio 2019 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale del comparto sanità sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria per il triennio 2016-2018 e, in data 19 dicembre 2019, è stato sottoscritto il CCNL dell'Area Sanità per il triennio 2016-2018.	Valore scheda di personal satisfaction:	Punteggio pari a 4 su una scala da 1 a 4	100%	

(continua Prospetto 2)

B1 -Fornire un supporto di qualità (ossia tempestivo e diversificato) alle amministrazioni pubbliche rappresentate	DII.2 – Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni	Percentuale risposte entro 40 gg. di calendario sul totale risposte maggiore o uguale 70%	Il servizio di risposta a quesiti è proseguito anche nel 2019 con le ordinarie modalità. Il numero dei quesiti si è mantenuto su livelli elevati anche in conseguenza della stipulazione del nuovo CCNL del comparto delle Funzioni Locali. Il coordinamento con le altre direzioni si è svolto costantemente attraverso riunioni e contatti con i colleghi. Ciò ha consentito di esprimere orientamenti uniformi su materie comuni. Per il comparto della Sanità sanità, il servizio di risposta a quesiti è proseguito anche nel 2019 con le ordinarie modalità. Il numero dei quesiti si è mantenuto su livelli elevati anche in conseguenza della stipulazione del nuovo CCNL relativo al personale del comparto sanità sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria per il triennio 2016-2018 e del nuovo CCNL dell'Area Sanità per il triennio 2016-2018. Il coordinamento con le altre direzioni si è svolto costantemente attraverso riunioni e contatti con i colleghi. Ciò ha consentito di esprimere orientamenti uniformi su materie comuni.	Numero risposte entro 40 giorni sul totale delle risposte fornite	Hanno avuto risposta entro 40 giorni 1195 quesiti su 1199 pari al 99,7%. Per il settore RAL 938 su 939. Per il settore Sanità 257 su 257.	100%	Si specifica che 1 quesito RAL non ha avuto risposta perchè oggetto di specifica discussione presso Dipartimento Funzione Pubblica.
		Coordinamento con altre direzioni per evitare orientamenti non univoci					
	Almeno il 10% degli orientamenti pubblicati sul 100% dei canali disponibili	Sono stati inviati per la pubblicazione sui canali disponibili (sito internet dell'Agenzia) 34 quesiti RAL su un totale di 938 e 25 quesiti Sanità su un totale di 257.	Percentuale di quesiti pubblicati sul sito sul totale delle risposte fornite	4,90%	49,00%	In particolare nel settore delle Regioni ed Autonomie locali vi sono stati molti quesiti su problematiche relative a ccnl precedenti e, con riferimento al ccnl 21/05/2018 su problematiche ricorrenti; ciò ha determinato una scarsa innovatività di gran parte dei quesiti con la conseguente inopportunità della loro pubblicazione.	
	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	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% delle amministrazioni che hanno espresso giudizio	L'attività si è svolta con le stesse modalità degli anni precedenti. E' stato effettuato un incontro in presenza nel mese di dicembre e sono stati tenuti nel corso dell'anno contatti diretti con alcuni dei partecipanti al gruppo di lavoro.	Giudizio sull'apporto professionale rilevato attraverso scheda	Punteggio pari a 4 su una scala da 1 a 4	100%	
Almeno 20 amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio	N. amministrazioni coinvolte	25		100%			

(continua Prospetto 2)

C2 - Garantire il supporto alle attività delle commissioni paritetiche e dell'Osservatorio	DII.5 - Supporto alle attività dell'Osservatorio a composizione paritetica su atti unilaterali e temi contrattuali a rilevanza generale per le problematiche connesse ai contratti collettivi nazionali di propria competenza	Preparazione di memorie sui problemi applicativi dei contratti in tempo utile per le riunioni dell'Osservatorio	NON VALUTABILE	Numero di memorie preparate in tempo utile		NON VALUTABILE	L'osservatorio in questione non è stato istituito. Pertanto l'attività di supporto, inizialmente programmata, non ha potuto essere espletata. Si ritiene pertanto che l'obiettivo non sia valutabile.
	DII.6 - Gestione delle commissioni sui sistemi di classificazione professionale relative ai comparti di propria competenza	Chiusura dei lavori entro 2019	Per il comparto delle Funzioni Locali i lavori della commissione si sono avviati in data 21.3.2019, cui sono seguite, nel 2019, ulteriori quattro riunioni. E' stato presentato un documenti di analisi contenente dati e informazioni sugli attuali sistemi di classificazione. I lavori della commissione sono ancora in corso e, la conclusione non è avvenuta, come inizialmente programmato, entro il mese di dicembre. Si ritiene comunque che, per l'attività di supporto espletata, l'obiettivo abbia avuto un elevato grado di conseguimento. Per il comparto Sanità, i lavori della commissione si sono avviati in data 9.4.2019, cui sono seguite, nel 2019, ulteriori cinque riunioni. E' stato presentato un documenti di analisi contenente dati e informazioni sugli attuali sistemi di classificazione. I lavori della commissione sono ancora in corso e, la conclusione non è avvenuta, come inizialmente programmato, entro il mese di dicembre. Si ritiene comunque che, per l'attività di supporto espletata, l'obiettivo abbia avuto un elevato grado di conseguimento.	Data di chiusura dei lavori	Lavori ancora in corso	95%	I lavori non si sono conclusi per motivazioni correlate all'andamento dei lavori ed alla dinamica del confronto
	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	Grado di conformità pari al 100%		Grado di conformità risultante da scheda a cura del RCPT	Grado di adempimento delle prescrizioni con valore 4 su una scala da 1 a 4	100%	
		Rapporto fra il punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione ed il punteggio massimo conseguibile secondo le disposizioni Anac maggiore o uguale al 70%		Risultato del rapporto fra punteggi	Rapporto fra punteggi pari a 1	100%	

Prospetto 3 – Direzione Studi, risorse e servizi: risultati pianificati e risultati raggiunti

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE				
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
		Descrizione					
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	DSRS.1 - Supporto all'attività negoziale su aspetti di compatibilità economico-finanziaria e su problematiche giuriche trasversali	Valutazione del contributo quali-quantitativo apportato uguale a 3/4 dei valori indicati nella sched di personal-satisfaction	<p>Sono stati sottoscritti in via definitiva i seguenti CCNL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CCNQ distacchi e permessi triennio 2019-2021: 19/11/2019; - Area dirigenziale Istruzione e Ricerca 2016-2018: 8/7/2019; - Area dirigenziale Sanità 2016-2018: 19/12/2019. <p>Sono state sottoscritte le seguenti Ipotesi di CCNL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Area dirigenziale Sanità triennio 2016-2018: 24/7/2019; - Area dirigenziale Funzioni centrali triennio 2016-2018: 9/10/2019; - Coda contrattuale personale non dirigente Funzioni centrali (personale MAECI assunto all'Estero con legge italiana): 28/11/2019; <p>Sono state avviate le seguenti trattative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presidenza consiglio dei ministri, personale non dirigente, triennio 2016-2018; - Coda contrattuale personale non dirigente Funzioni centrali (personale MAECI assunto all'Estero con legge italiana); - Area dirigenziale Funzioni locali 2016-2018 	Valore scheda di personal satisfaction:	Punteggio pari a 4 su una scala da 1 a 4	100%	
B1 -Fornire un supporto di qualità (ossia tempestivo e diversificato) alle amministrazioni pubbliche rappresentate	DSRS.10- Gestione progetti di assistenza diretta e/o sul territorio dell'ARAN alle amministrazioni rappresentate: presidio aspetti organizzativi (eventuale stipulazione o proroga convenzioni) ed assistenza sulle problematiche relative al trattamento economico ed alla gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa	Giudizio positivo o molto positivo delle amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio,i rilevato attraverso scheda customer satisfaction, pari al 90% delle amministrazioni che hanno espresso giudizio	L'attività si è svolta con le stesse modalità degli anni precedenti. E' stato effettuato un incontro in presenza nel mese di dicembre e sono stati tenuti nel corso dell'anno contatti diretti con alcuni dei partecipanti al gruppo di lavoro.	Giudizio sull'apporto professionale rilevato attraverso scheda	Punteggio pari a 4 su una scala da 1 a 4	100%	
		Almeno 20 amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio	N. amministrazioni coinvolte	25	100%		
	DSRS.11 - Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni su previdenza complementare ed altre materie di competenza	Percentuale risposte entro 40 gg. di calendario sul totale risposte maggiore o uguale 70%	L'attività svolta, dopo la sottoscrizione definitiva dei CCNL 2016-2018, ha necessariamente richiesto una attività coordinamento più intensa degli anni precedenti, data la presenza nei testi contrattuali di alcune norme relative alla previdenza complementare e welfare integrativo.	Numero risposte entro 40 giorni sul totale delle risposte fornite	1 su 1	NON VALUTABILE PER LA SCARSA RILEVANZA DELL'ATTIVITA'	
Almeno il 10% degli orientamenti pubblicati suL 100% dei canali disponibili	Percentuale di quesiti inviati per la divulgazione	0%	NON VALUTABILE PER LA SCARSA RILEVANZA DELL'ATTIVITA'				

(continua Prospetto 3)

C2 - Garantire il supporto alle attività delle Commissioni paritetiche e dell'Osservatorio	DSRS.2 - Supporto alle Commissioni sui sistemi di classificazione su aspetti di compatibilità economico-finanziaria e su problematiche giuridiche trasversali	Preparazione di memorie sui problemi applicativi dei contratti in tempo utile per le riunioni della commissione	<p>E' stato fornito supporto nella elaborazione delle proposte concernenti Funzioni centrali, personale ATA, università, enti di ricerca.</p> <p>Sono stati forniti elaborati (tabelle, slides e contributi scritti) per la preparazione della documentazione inviata ai sindacati su tutte le commissioni.</p>	Memorie preparate rispetto alle memorie richieste	Redatti 10 elaborati su 10 richiesti	100%	
	DSRS.3 - Osservatorio a composizione paritetica per il monitoraggio dei casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione emana gli atti unilaterali di cui all'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001 e per il confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale	Percentuale uguale o superiore al 70% di atti monitorati sul totale degli atti pervenuti	12 segnalazioni pervenute e monitorate	Percentuale di atti monitorati	100%	80%	<p>L'Osservatorio non si è ancora costituito per la necessità di approfondimenti, con le organizzazioni sindacali, sui criteri di composizione e sulle sue funzioni, ma le segnalazioni sono state protocollate, analizzate e archiviate in attesa della costituzione dell'Osservatorio e pronte per il contraddittorio con le sigle sindacali</p>

D1- Fornire ai policy maker, operatori e studiosi dati ed elaborazioni a supporto delle decisioni in materia di personale nelle pubbliche amministrazioni	DSRS.4- Monitoraggio ed analisi contratti integrativi	Almeno 1000 contratti integrativi monitorati	Si è prima di tutto proceduto a ridurre e filtrare i CCNL che se pur stipulati nel 2018 apparivano presumibilmente basati sui precedenti CCNL. Sono stati quindi monitorati 920 contratti integrativi, di cui 651 "scartati" , in sede ulteriore e più analitica di monitoraggio, in quanto anch'essi stipulati sulla base dei precedenti CCNL e, quindi, ritenuti di scarso interesse .	Numero contratti monitorati	90%	90%	La scelta , ritenuta più utile, è stata di monitorare ma poi scartare i contratti che non facessero riferimento ai nuovi contratti stipulati sulla base dei nuovi CCNL della stagione contrattuale 2016-2018, per poi concentrarsi su un campione significativo dei restanti.
		Rapporto finale su monitoraggio 2018 entro dicembre 2019	E' in fase di ultimazione la predisposizione di un rapporto comprensivo delle prime risultanze del monitoraggio 2019, con l'aggiunta del monitoraggio sui contratti integrativi 2018 stipulati sulla base dei nuovi CCNL.	Data di stesura del rapporto finale sul monitoraggio 2018	feb-20	70%	La necessità, sopra evidenziata, di procedere per gradi e per successive analisi insieme ad un ritardo nella classificazione informatica delle nuove materie previste dai nuovi contratti ha inciso sul ritardo del rapporto
		5% contratti integrativi monitorati in rapporto ai contratti pervenuti (settori comuni e scuole)	Sono stati monitorati 180 contratti integrativi dei settori comuni e scuole (di cui 40 scartati) su un totale di circa 5000 pervenuti	Percentuale contratti monitorati	4%	80%	
		100% contratti integrativi monitorati rispetto ai pervenuti (restanti settori)	Sono stati monitorati 740 contratti integrativi dei restanti settori (di cui 611 scartati) su un totale di circa 1000 pervenuti	Percentuale contratti monitorati	75%	75%	
	DSRS.5 - Osservatorio giuridico ed economico-statistico e divulgazione dei contenuti all'interno, nei confronti delle amministrazioni rappresentate e sul sito istituzionale	Almeno 12 elaborazioni statistiche prodotte e rese fruibili attraverso il sito	Elaborazioni statistiche pubblicate sul sito nel settore "Pubblicazioni e Statistiche"	Numero di elaborazioni statistiche predisposte	11	90%	
		Almeno 12 newsletter	AranSegnalazioni inviata via mail e pubblicata anche sul sito	Numero di newsletter predisposte	19	100%	
		Almeno 9.000 contatti raggiunti per newsletter	Continuo sviluppo e incremento dei rapporti e monitoraggio feedback	Numero di contatti raggiunti	10.472	100%	
	DSRS.8 - Rapporto semestrale sull'andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti	Predisposizione di due rapporti semestrali entro marzo 2020	Sono stati predisposti da marzo 2019 ad oggi due rapporti semestrali	Numero di Rapporti semestrali predisposti alla scadenza prevista	2	100%	
	DSRS.9 - Collana Occasional paper	Almeno un paper nell'anno	Paper su tempo di lavoro basato su dati internazionali	Numero di paper prodotti	1	100%	

(continua Prospetto 3)

<p>DSRS.7 - Rinnovo hardware e software (infrastruttura collaborativa Share Point, gestione documentale e protocollo, sviluppo sito, sviluppo nuova piattaforma Area riservata, sistema Pago Pa, rinnovo hardware)</p>	<p>Interventi di manutenzione evolutiva sulle procedure web di accreditamento delle amministrazioni e gestione della rilevazione della rappresentatività sindacale entro marzo 2019</p>	<p>Effettuati tutti gli interventi programmati entro marzo 2019, per quanto concerne la procedura di accreditamento delle amministrazioni pubbliche e di trasmissione dei contratti integrative. Le nuove procedure sono state ridisegnate con nuovi standard di interoperabilità, sicurezza e scalabilità.</p>	<p>Percentuale di realizzazione degli interventi</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	
	<p>Interventi di manutenzione evolutiva del sito web dell'Agenzia entro dicembre 2019</p>	<p>E' stato realizzato il prototipo del nuovo sito, utilizzando un software in riuso del Comune di Firenze. E' stata completata tutta l'analisi preliminare della documentazione che deve essere travasata nel nuovo sito. Il nuovo sito non è ancora operativo.</p>	<p>Percentuale di realizzazione degli interventi</p>	<p>40%</p>	<p>40%</p>	
	<p>Numero di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PP.AA. tramite domicili digitali superiori al 95% delle comunicazioni inviate</p>	<p>Il numero di comunicazioni inviate tramite domicili digitali è prossimo al 100%</p>	<p>Numero di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali in rapporto al totale delle comunicazioni inviate</p>	<p>98%</p>	<p>98%</p>	
	<p>Percentuale di dataset pubblicati in formato aperto superiore al 95%</p>	<p>Sul sito è pubblicato il 100% di documenti prodotti da Aran in formato aperto. Permangono criticità sulla banca dati contratti integrativi, poiché le amministrazioni continuano ad inviare in formati non conformi.</p>	<p>Dataset pubblicati in formato aperto/n. di dataset previsti</p>	<p>100% su documenti prodotti da Aran e meno del 50% su contratti integrativi inviati da altre amministrazioni</p>	<p>75%</p>	
	<p>Completa dematerializzazione delle procedure di gestione del personale e del protocollo</p>	<p>Il progetto inizialmente programmato non è stato realizzato in quanto nel maggio 2019 è stata emanata una direttiva Agid che vincola le amministrazioni all'utilizzo di software in riuso. Sono stati avviati contatti per acquisire software in riuso da Agenzia Mobilità Napoli e dal Comune di Monza. Attivata la procedura incasso dalle PA di contributi ad importo predefinito con sistema PagoPA</p>	<p>Grado di avanzamento nei progetti di dematerializzazione</p>	<p>completata 1 attività su 2 due inizialmente previste</p>	<p>50%</p>	

(continua Prospetto 3)

DSRS.6- Gestione formazione del personale	Percentuale pari o superiore al 60% di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa	Sono state erogate 67 ore di formazione rispetto alle 110 previste	Percentuale di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa	50%	83%	
	Erogazione al personale di 110 ore di formazione interna	I corsi che hanno trovato conclusione nell'anno hanno rispettato il parametro di gradimento. Il corso di formazione linguistica, con la partecipazione più numerosa, rileverà il gradimento solo al completamento previsto nel primo semestre 2020.	Ore di formazione erogate nell'anno	67	61%	
	Gradimento delle iniziative: 80% della percentuale dei partecipanti che esprimono giudizio positivo o molto positivo sul totale dei partecipanti che esprimono un giudizio	I corsi che hanno trovato conclusione nell'anno hanno rispettato il parametro di gradimento. Il corso di formazione linguistica, con la partecipazione più numerosa, rileverà il gradimento solo al completamento previsto nel primo semestre 2020.	Livello di gradimento rilevato attraverso apposita scheda compilata dai partecipanti	NON VALUTABILE	NON VALUTABILE	Gradimento non ancora rilevato per l'attività più rilevante in termini di partecipazione.
	Realizzazione di eventi formativi in una o più delle seguenti aree: - <i>general management</i> , cooperazione, integrazione, (principali contenuti ed obiettivi: sviluppo leadership, team building); - <i>formazione di base e specialistica</i> su attività core dell'Agenzia (diritto del lavoro pubblico e relazioni sindacali nella p.a.); - <i>formazione su specifiche procedure di lavoro</i> (principali contenuti e obiettivi: rafforzare le abilità nella gestione di specifiche procedure, ivi comprese quelle gestite attraverso procedure informatizzate); - <i>formazione linguistica</i> (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); - <i>formazione obbligatoria</i> (formazione collegata ai temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione, sicurezza sul lavoro)	Formazione linguistica: 39 ore, 2 classi, 18 partecipanti. Strumenti per la digitalizzazione dei processi nella P.A.: Analisi e progettazione - Corso avanzato presso la SNA, 24 ore, 2 partecipanti. Attività formativa specialistica per l'ufficio contabilità: 4 ore, 4 partecipanti.	Numero di aree interessate da attività formative sul totale delle aree di formazione	2 su 5	100%	
	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.	Il piano è stato adottato nel mese di maggio con due mesi di ritardo rispetto al target.	Data di redazione del piano	mag-19	75%	

(continua Prospetto 3)

G4 - Miglioramento dei processi di acquisto	DSRS.13 - Tempestività dei pagamenti ai fornitori	20 giorni medi	Il processo di miglioramento dei tempi di pagamento ha avuto un ulteriore avanzamento, consentendo di ridurre ulteriormente l'indice di tempestività.	Numero medio di giorni impiegati per il pagamento	5,6	100%	
	DSRS.12- Misure di prevenzione corruzione: attuazione delle misure previste nelle aree di propria competenza ed applicazione procedura di pubblicazione dei documenti	Adempimento delle prescrizioni uguale o superiore ai 3/4 dei valori indicati in una specifica scheda di valutazione	Sono state adottate le misure indicate dal Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2019-2021	Grado di adempimento rilevato attraverso scheda a cura del RCPT	Grado di adempimento delle prescrizioni con valore 4 su una scala da 1 a 4	100%	
		Rapporto fra il punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione ed il punteggio massimo conseguibile secondo le disposizioni Anac maggiore o uguale al 70%	Il rapporto fra i punteggi conseguiti ed i massimi punteggi conseguibili è stato effettuato calcolando la media degli stessi	Risultato del rapporto fra punteggi	Rapporto fra punteggi pari a 1	100%	

4. Performance individuale

Nel 2019 il processo di valutazione della performance individuale ha riguardato l'attività svolta nel 2018 ed è stata effettuata in base al Sistema di misurazione e valutazione Aran allora vigente. Lo svolgimento di tale processo è avvenuto nelle seguenti tre fasi, peraltro confermate nel nuovo sistema, approvato con delibera del Collegio di indirizzo e controllo n. 4 del 21 febbraio 2019:

- assegnazione degli obiettivi,
- eventuale rimodulazione degli obiettivi, in relazione agli esiti del monitoraggio,
- valutazione finale della performance individuale, effettuata per i direttori dal Presidente su proposta dell'OIV, per i dirigenti dal direttore di riferimento, per i responsabili di ufficio ed il restante personale dal dirigente di riferimento o, nei casi previsti, dal direttore.

Per i direttori ed i dirigenti è stata effettuata la sola valutazione finale, mentre per il personale con posizione organizzativa ed il personale di livelli è stata effettuata una valutazione intermedia a metà anno, concernente i soli comportamenti organizzativi.

In linea con i criteri stabiliti nel sistema allora vigente e non modificati dal nuovo documento, il servizio prestato da ogni soggetto è stato considerato:

- sul piano della **performance operativa**, indicativa dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi formalmente assegnati,
- sul piano della **performance di ruolo**, espressiva dei comportamenti organizzativi dimostrati nel proprio ambito di lavoro, in relazione a comportamenti organizzativi attesi.

In proposito, si evidenzia che nella valutazione dei direttori, dei dirigenti e del personale con posizione organizzativa i criteri di performance operativa e di ruolo hanno inciso nella misura del 50%, mentre in quella del personale non dirigente la performance operativa ha rilevato nella misura del 30% e quella di ruolo per il 70%. Il nuovo sistema ha innovato, applicando: per il personale dirigenziale un peso di 0,55 alla performance operativa e di 0,45 alla performance di ruolo; per il personale con posizione organizzativa di 0,52 e 0,48; per il personale dei livelli, il punteggio complessivo di valutazione deriva dalla media semplice tra il punteggio relativo alla performance operativa e il punteggio relativo alla performance di ruolo, con peso equivalente (0,50).

Sotto **l'aspetto operativo**, i direttori sono stati valutati secondo il grado di conseguimento degli obiettivi annuali definiti, per le rispettive direzioni, nel Piano della performance. La valutazione proposta dall'OIV per i direttori ha fatto diretto riferimento agli esiti indicati nei report di misurazione dei risultati di performance organizzativa di ciascuna direzione.

Riguardo agli obiettivi la cui esecuzione comporta una valutazione in termini di qualità del contributo prestato nello svolgimento dell'attività, la misurazione è avvenuta con la compilazione schede di "customer satisfaction interna", finalizzate a rendere possibile la misurazione della prestazione tecnico-professionale. Si tratta di una scheda basata su una scala di valori compresi tra "non soddisfacente" e "molto soddisfacente", tra i quali il presidente dell'Aran sceglie il proprio giudizio. Per quanto riguarda il periodo di interesse, tale scheda è stata utilizzata per le prestazioni svolte nell'ambito dell'attività negoziale e dell'attività di supporto alla stessa per gli aspetti di compatibilità finanziaria. Ai fini, altresì, della valutazione dei direttori interessati all'attività di assistenza sul territorio, si è tenuto conto del giudizio complessivo sull'attività svolta dall'Aran, espresso dai rappresentanti dei comuni interessati con apposite schede di "customer satisfaction esterna".

La performance operativa dei dirigenti è stata considerata secondo il grado di conseguimento degli obiettivi annuali assegnati dal direttore, mentre per le posizioni organizzative è stata considerata secondo il grado di conseguimento degli obiettivi annuali assegnati dai dirigenti o dai direttori.

La valutazione del grado di conseguimento dell'obiettivo riguardante l'adempimento delle misure anticorruzione da parte dei direttori e dei dirigenti, come già sopra descritto, è avvenuta in base ai valori attribuiti sulle apposite schede dal Responsabile per la prevenzione della corruzione.

La performance operativa del personale dei livelli è stata valutata in termini di grado di conseguimento degli obiettivi annuali assegnati dai dirigenti o dai direttori.

Per quanto attiene alla performance di **ruolo**, si riferisce che, per ogni valutato, è stata considerata la corrispondenza fra il comportamento tenuto ed il comportamento organizzativo atteso, secondo i parametri definiti nei documenti illustrativi degli obiettivi di ruolo vigenti.

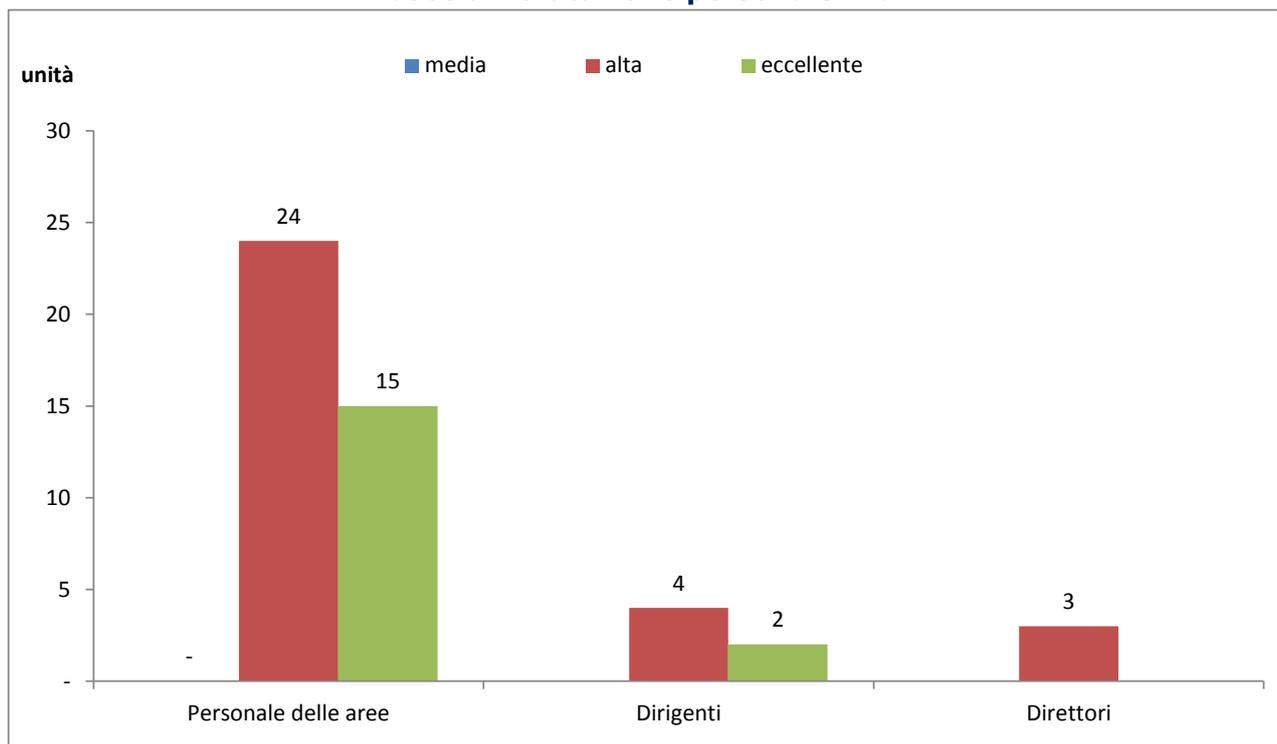
Lo strumento valutativo adottato consiste in una scheda in formato excel, che riporta gli obiettivi assegnati ed i relativi target, impostata con una formula di attribuzione di un punteggio numerico basata su una scala di valutazione che parte da un valore minimo, corrispondente al mancato conseguimento dell'obiettivo, per arrivare ad un valore massimo, corrispondente al conseguimento dell'obiettivo oltre le aspettative.

All'atto dell'assegnazione degli obiettivi e della valutazione finale (anche intermedia per il personale dei livelli), essa viene firmata dal valutatore e, per presa visione, dal valutato.

Nella **tavola 11**, è riprodotto un grafico che illustra la distribuzione del personale Aran, dirigente e delle aree, tra le diverse fasce di merito previste dal sistema di valutazione dell'Agenzia.

Tavola 11

Fasce di valutazione personale Aran



5. Il processo di misurazione e valutazione

Come sopra riferito, con delibera n. 4 del 21 febbraio 2019, il collegio di indirizzo e controllo dell'Aran ha approvato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione. Il documento non apporta modifiche sostanziali all'impianto preesistente, ma codifica alcune prassi sperimentate e consolidate, risultando uno strumento più funzionale ed idoneo rispetto alle esigenze organizzative dell'Agenzia, in particolare ai processi di programmazione dell'attività e valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Per quanto riguarda il monitoraggio delle attività in corso d'anno, si riferisce che si è svolto a più riprese, in linea con il nuovo sistema, attraverso riunioni di coordinamento indette dal presidente al fine di misurare e valutare lo svolgimento delle azioni e le eventuali criticità, cui hanno partecipato i direttori ed i dirigenti.

Per quanto riguarda il riscontro sulla performance organizzativa finale, i direttori hanno redatto i report riassuntivi dei risultati raggiunti, descritti e riportati nel paragrafo 3.2 della presente relazione. Come già riferito, tali report, con la relativa documentazione, costituiscono lo strumento per la valutazione della performance individuale dei dirigenti apicali, cui sono assegnati gli obiettivi operativi riguardanti la Direzione di competenza.