



Relazione sulla performance

Anno 2020

*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. 8 del 25 giugno 2021

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	7
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>14</i>
<i>Attività negoziale.....</i>	<i>18</i>
<i>Area Gestione e innovazione</i>	<i>20</i>
<i>Area Studi e monitoraggi.....</i>	<i>23</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 2020.**

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 nelle attività comprese nelle aree strategiche.

Nella **seconda parte** è riportata, sotto forma di schede sintetiche, la dimostrazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi contenuti nel Piano della performance 2020-2022. Sono, inoltre, riportati 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 2020, si è svolta, in coerenza con le linee strategiche stabilite dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 17 dell'11 dicembre 2019, sviluppando le azioni programmate con il Piano della performance 2020-2022. Il contesto lavorativo, già dall'inizio dell'anno 2020, è stato condizionato dal forte impatto con l'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia di Covid19, con la conseguente necessità di svolgere la maggior parte dell'attività in modalità di lavoro agile.

In tale situazione è risultato indispensabile l'adeguamento delle strumentazioni informatiche nonché l'impostazione delle modalità di esecuzione da casa delle prestazioni lavorative da parte del personale. Sicuramente detta circostanza ha reso più rapido l'avvio del lavoro agile che si svilupperà a regime nonché il processo di individuazione degli strumenti che lo rendono possibile (dotazioni informatiche, modelli direzionali, di condivisione del lavoro, di rendicontazione del lavoro svolto). Nel corso dell'anno, comunque, le misure adottate hanno consentito il regolare svolgimento delle attività.

L'attività negoziale ha costituito impegno primario nel corso del periodo considerato, incentrandosi sulla prosecuzione delle trattative riguardanti i rinnovi contrattuali della tornata contrattuale 2016-2018 non ancora conclusi, sulle trattative riguardanti interpretazioni autentiche nei comparti sanità ed enti locali e procedendo alla sottoscrizione definitiva di contratti ed accordi per i quali è stato ultimato il necessario iter dei controlli. In ambito negoziale l'impegno è stato, altresì, dedicato all'attività di supporto riguardanti gli aspetti di compatibilità economico-finanziaria delle ipotesi di contratto.

Si è mantenuto costante, durante il corso dell'anno 2020, l'impegno dell'Agenzia nell'assistenza e nel supporto alle amministrazioni rappresentate, che ha visto lo svolgimento delle attività di risposta ai quesiti, di redazione e divulgazione di documenti e rapporti economico-statistici, di monitoraggio della contrattazione integrativa.

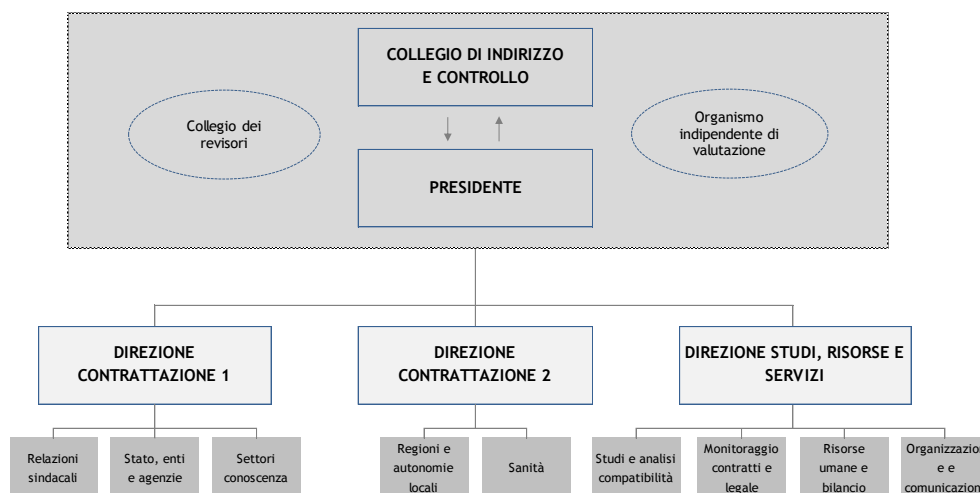
Per quanto riguarda la struttura organizzativa interna, sono proseguite le azioni riguardanti la gestione delle risorse umane e la transizione al digitale. I risultati della gestione economico-finanziaria e delle risorse umane, sono specificamente trattati nei paragrafi 2.3 e 2.4 che seguono.

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 Aran



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'Agazia.

In linea generale, si conferma che il bacino di utenza dell'Agazia 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 2.630.000**.

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'Agazia 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'Agazia, 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 (ora SGI), 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
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 2020:

- sono stati forniti **1.148 orientamenti applicativi** sull'attuazione dei contratti collettivi nel corso dell'anno;
- sono stati effettuati **4.690 accessi medi giornalieri al sito web¹**;
- il totale annuo delle visite sul sito è stato pari a **1.711.797**;
- le pagine visitate sono state **8.265.209**, con una durata media per sessione di **3:30** minuti ed un numero di pagine medie consultate per sessione di **4,83**.

2.3 Risorse economico-finanziarie

Di seguito si riferiscono dati ed informazioni che riguardano la gestione economico-finanziaria dell'Agenzia. Lo svolgimento dell'esercizio finanziario 2020 è stato condizionato dalla situazione di emergenza sanitaria. In particolare, la spesa per l'acquisto di beni e servizi ha risentito della indispensabile adozione degli strumenti di prevenzione e protezione a tutela della salute dei lavoratori negli ambienti di lavoro e dell'adeguamento e rafforzamento dei processi di digitalizzazione ed informatizzazione, necessari per lo svolgimento delle attività lavorative da remoto.

L'esercizio 2020 si è concluso positivamente, con un avanzo finanziario di € **802.931**. Si conferma, pertanto, il netto miglioramento nella gestione dell'Agenzia, che ha visto il

¹ 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.

passaggio da un disavanzo di 88.000 di euro dell'esercizio 2010, considerato quale anno base, ad un avanzo di amministrazione conseguito in ciascuno dei tre anni del triennio in esame, su valori compresi tra 1,5 e 0,8 milioni di euro. Di seguito sono esposti dati ed informazioni illustrati nella relazione al bilancio consuntivo 2020.

La successiva **tavola 3** riporta la sintesi di alcuni dati aggregati di bilancio, in raffronto con gli analoghi dati relativi all'esercizio 2019.

Tavola 3
Dati bilancio Aran

AGGREGATI DI BILANCIO	Consuntivo 2019	Consuntivo 2020
Entrate correnti	7.287.720	7.320.657
di cui Rimborsi e altre entrate correnti:	85.654	151.107
- Comandati out	84.000	75.167
- Rimborso quota partecipazione Hospeem	75.079	75.940
Entrate in conto capitale	—	—
Entrate per partite di giro	1.299.742	1.408.378
Totale Entrate	8.587.461	8.729.035
Uscite correnti	5.487.132	6.490.584
Uscite in conto capitale	78.739	27.143
Uscite per partite di giro	1.299.742	1.408.378
Totale Uscite	6.865.613	7.926.105
Avanzo finanziario	1.721.848	802.931

Redditi da lavoro dipendente	3.109.883	3.975.804
------------------------------	-----------	-----------

Acquisto di beni e servizi	1.659.600	1.771.358
----------------------------	-----------	-----------

Nel corso dell'esercizio 2020, le **entrate** dell'Agenzia sono state accertate per € **8.729.035** di cui € **1.408.378** per partite di giro. Al netto di queste ultime, sono state, quindi, accertate entrate per € **7.320.657**. Esse derivano per €

7.169.550 dalla corresponsione dei contributi da parte delle amministrazioni rappresentate, per € **151.107** derivano da rimborsi ed altre entrate correnti, e precisamente:

- € **75.167** per rimborso competenze dei dipendenti in comando out nel corso del 2019;
- € **75.940** per rimborso quote di associazioni.

Per quanto attiene alle **uscite**, si riferisce che il totale della spesa ammonta a € **7.926.105**, di cui € **1.408.378** per partite di giro. Le **uscite correnti** sono pari ad € **6.490.584**, mentre la spesa in conto capitale ammonta ad € **27.143**. La spesa corrente ha risentito di una crescita complessiva di poco più di un milione di euro rispetto all'esercizio precedente, determinato perlopiù dalla liquidazione delle indennità di fine servizio al personale cessato dal servizio, dai maggiori versamenti al bilancio dello stato conseguenti alle misure di razionalizzazione della spesa pubblica nonché dall'incremento della spesa per beni e servizi. Gli investimenti in spesa in conto capitale hanno risentito di una contrazione rispetto al 2019, durante il quale era stato attivato un più ampio programma di sostituzione di beni informatici. La spesa di personale, per un totale di € **3.975.804**, costituisce il maggior onere a carico del bilancio, in quanto ha assorbito il 61,3% delle entrate correnti. La voce "Redditi di lavoro dipendente" ha, in effetti, evidenziato una costante e significativa riduzione negli anni, sia in valore assoluto sia in termini di incidenza rispetto alla spesa corrente e rispetto alle entrate correnti, ma tale tendenza non si è confermata nell'anno 2020, durante il quale si è verificato un incremento in termini assoluti della spesa rispetto all'anno precedente. Detto andamento va correttamente inquadrato, considerando che in tale periodo sono state liquidate indennità di fine servizio al personale cessato dal servizio (TFS e TFR) in misura superiore rispetto agli anni precedenti.

Per quanto riguarda l'acquisto di beni e servizi, che ammonta a complessivi € **1.771.358**, si registra un aumento rispetto all'anno precedente. Tuttavia, all'interno di

questa categoria risultano rispettati i limiti previsti dalle norme di contenimento della spesa pubblica. Nella gestione dell'Agenda si è, altresì, tenuto conto dell'introduzione delle nuove misure di razionalizzazione e riduzione della spesa pubblica di cui all'art. 1, commi 590-600, della Legge 27 dicembre 2019 n° 160.

2.4 Risorse umane

La situazione degli organici e del personale al 31/12/2020 è raffigurata nella **tavola 4**.

Tavola 4

Organico e consistenza di personale al 31/12/2020

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	4	1			
Area C	20	16	4			
Area B	15	15	0	20	8	12
Area A	0	0	0			
Totale	42	37	5	25	10	15

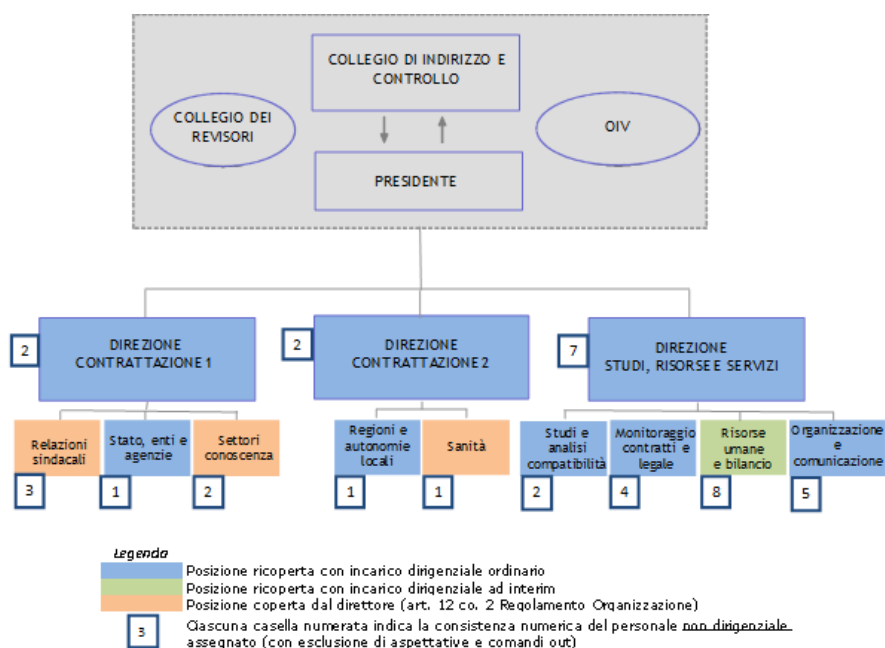
Posti definiti dal DPCM 22/1/2013, tabella n. 39

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

Poiché nel 2019 non si sono verificate cessazioni di personale di ruolo e le cessazioni relative agli anni precedenti sono state interamente utilizzate, durante l'anno 2020 non si è proceduto a nuove assunzioni.

Nella successiva **tavola 5** è esposta la situazione degli incarichi dirigenziali e della consistenza occupazionale all'interno dell'organigramma al 15/06/2020.

Tavola 5



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 2020, che ne evidenzia la finalizzazione alle aree strategiche, da intendersi come mappa di riferimento per la pianificazione specifica ed annuale operativa.

Tavola 6a

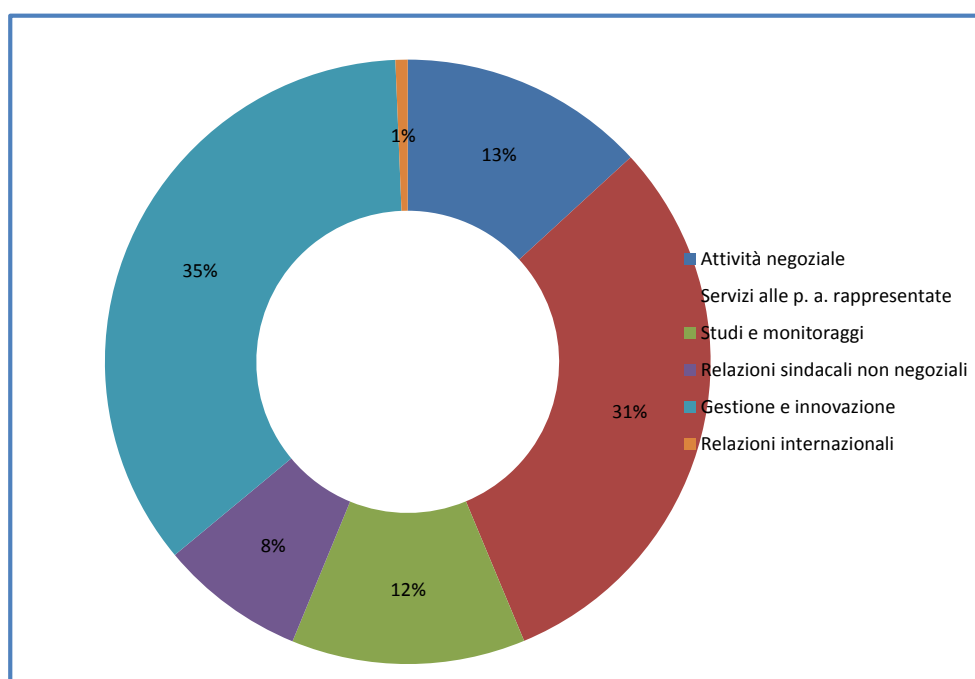
Imputazione spesa di personale alle aree strategiche del piano (valori assoluti, bilancio consuntivo anno 2020)

N.	Area strategica	Quota spesa personale imputata	coeff. 2015
1	Attività negoziale	523.580,41	0,13
2	Servizi alle p. a. rappresentate	1.214.670,49	0,31
3	Studi e monitoraggi	496.657,86	0,12
4	Relazioni sindacali non negoziali	308.240,91	0,08
5	Gestione e innovazione	1.406.755,29	0,35
6	Relazioni internazionali	25.899,00	0,01
Totale spesa di personale ⁽¹⁾		3.975.803,96	

⁽¹⁾ Spesa di personale da bilancio consuntivo 2020 dell'Aran.

Tavola 6b

Imputazione spesa di personale alle aree strategiche del piano (valori percentuali, bilancio consuntivo anno 2020)



2.5 Bilancio di genere

La percentuale di personale femminile nell'organico dell'Aran si mantiene prevalente, con lieve incremento rispetto al 2019 delle unità di personale femminile dirigente (dal 33% al 38%). Si è registrato, altresì, un lieve aumento nel dato della retribuzione media della componente femminile (da € 37.479 a € 39.996), mentre si mantengono stabili i dati riguardanti l'età media del personale femminile dirigente e dei livelli nonché, sostanzialmente, la percentuale delle donne laureate (dal 70% al 74%).

In **tavola 7** è riportato un quadro illustrativo degli elementi significativi in termini di ottica di genere, aggiornato all'anno 2020:

Tavola 7
Personale Aran: alcuni dati in ottica di genere (anno 2020)

INDICATORE	VALORE
Dirigenti donne (%)	38%
Personale di sesso femminile (% sul totale)	59%
Personale di sesso femminile con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (% su personale di sesso femminile)	100%
Retribuzione media personale di sesso femminile	39.996
Età media personale femminile (dirigenti)	53
Età media personale femminile (non dirigenti)	57
Personale di sesso femminile con laurea (% su personale di sesso femminile)	74%

3 Performance organizzativa e risultati

3.1 Risultati raggiunti

Nel corso del 2020 l'azione dell'Agenzia si è svolta nel rispetto degli obiettivi specifici programmati, risentendo solo parzialmente, in particolare negli interventi di adeguamento e potenziamento dei servizi informatici, delle difficoltà e dei rallentamenti conseguenti alla situazione di emergenza sanitaria. La descrizione e la rendicontazione più in dettaglio degli obiettivi operativi annuali è contenuta nei report inseriti nel prosieguo della presente relazione.

In merito alla articolazione dell'attività dell'Agenzia, si riferisce che con la programmazione 2020-2022 non sono state apportate modifiche alla configurazione ed ai contenuti delle aree strategiche. Di seguito si illustra l'attività svolta nell'anno 2020 nell'ambito di ciascuna di esse.

Area Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate

In questa area si è mantenuto primario l'impegno relativo al **servizio di risposta ai quesiti**, finalizzato a supportare le amministrazioni rappresentate nell'applicazione degli istituti contrattuali e nella gestione degli aspetti retributivi. L'elevato numero di quesiti di competenza della Direzione Contrattazione II ha reso necessaria la rimodulazione del relativo target nei seguenti termini: per i quesiti pervenuti nel periodo dal 1/1/2020 al 30/4/2020 è stata mantenuta la previsione di elaborare la percentuale di risposte maggiore o uguale al 70% entro 40 giorni di calendario, mentre per i quesiti pervenuti nel periodo 1/5/2020-31/12/2020 è stata prevista la elaborazione della medesima percentuale di risposte entro 60 gg. di calendario.

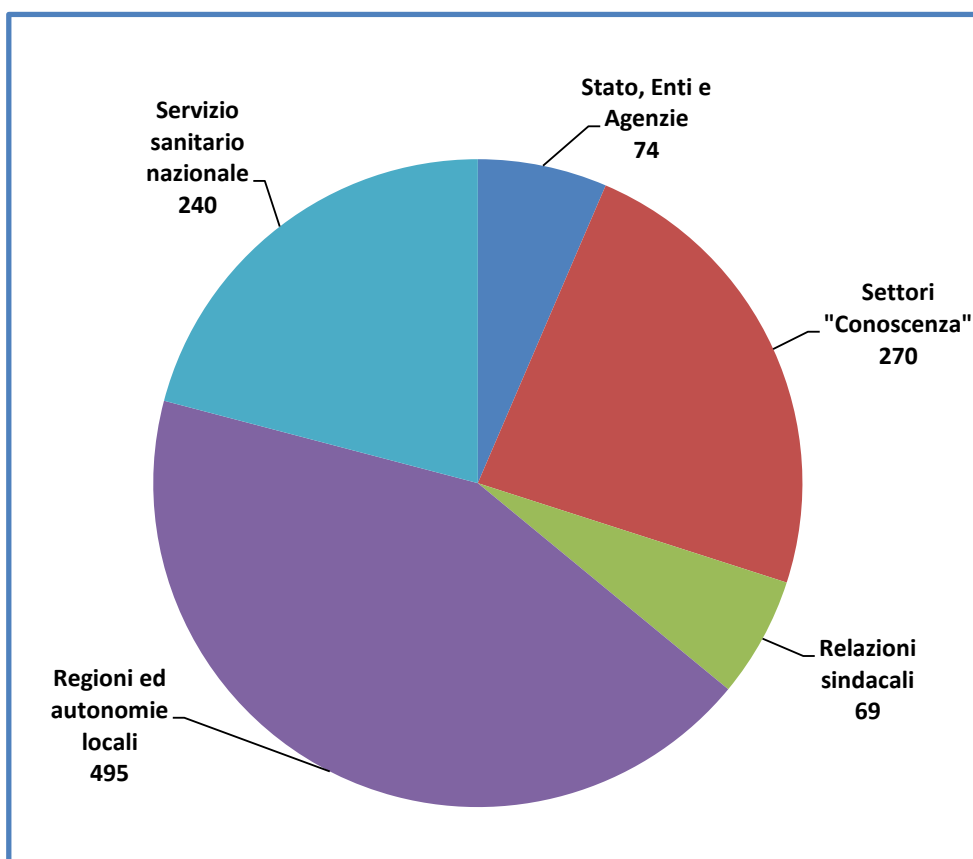
La modifica del target è stata approvata dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 15 del 30 luglio 2020. I

target quantitativi previsti sono stati pienamente rispettati, come si evince dal dettaglio delle attività esposto nei report relativi alle singole direzioni di contrattazione. È stato, altresì, rispettato il criterio di univocità degli orientamenti, attraverso contatti e riunioni di coordinamento fra le direzioni.

Per quanto riguarda la previdenza complementare, di competenza della Direzione Studi, risorse e servizi, non sono pervenuti quesiti.

In totale, durante il 2020, sono stati resi **1.148** orientamenti applicativi, in risposta ai quesiti formulati dalle amministrazioni: nella seguente **tavola 8a** è rappresentata graficamente la ripartizione degli stessi tra i diversi settori.

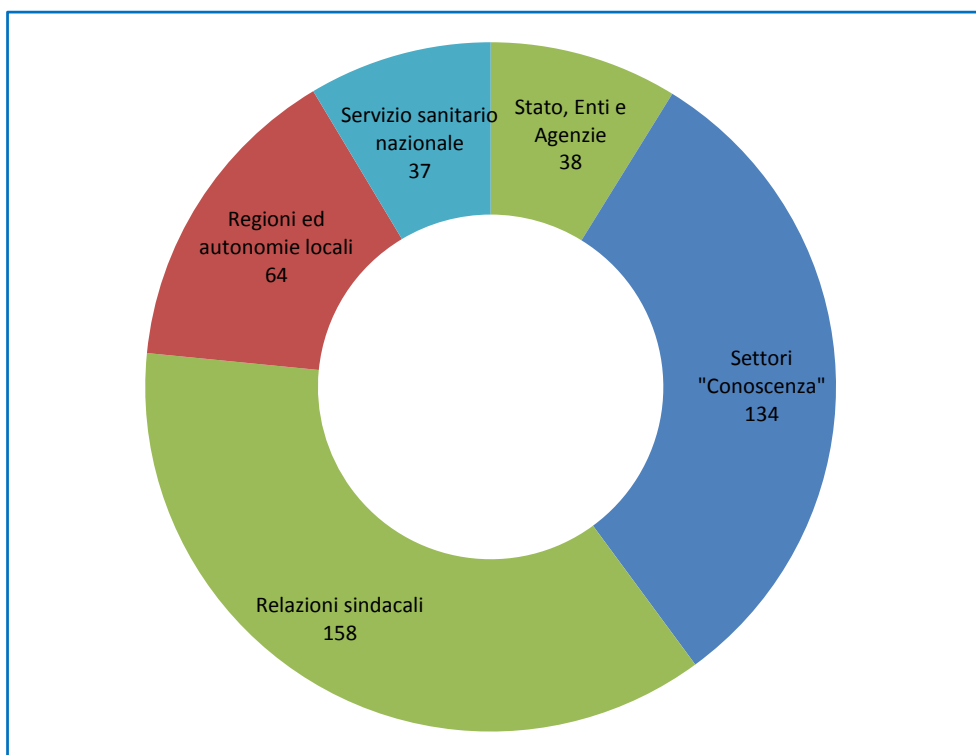
Tavola 8
Distribuzione orientamenti applicativi rilasciati nel 2020



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 2020 **i quesiti pubblicati sul sito** sono stati **431**, distribuiti come illustrato nella **tavola 8b**, mentre sono apparsi complessivamente **103** quesiti su altri canali (Aransegnalazioni, Il Sole24Ore, Gazzetta amministrativa).

Tenuto conto dei nuovi quesiti pubblicati e dei **99** eliminati perché non più attuali, al 31/12/2020 risultano disponibili sul sito **3.746** orientamenti.

Tavola 8b
Distribuzione orientamenti applicativi pubblicati nel 2020

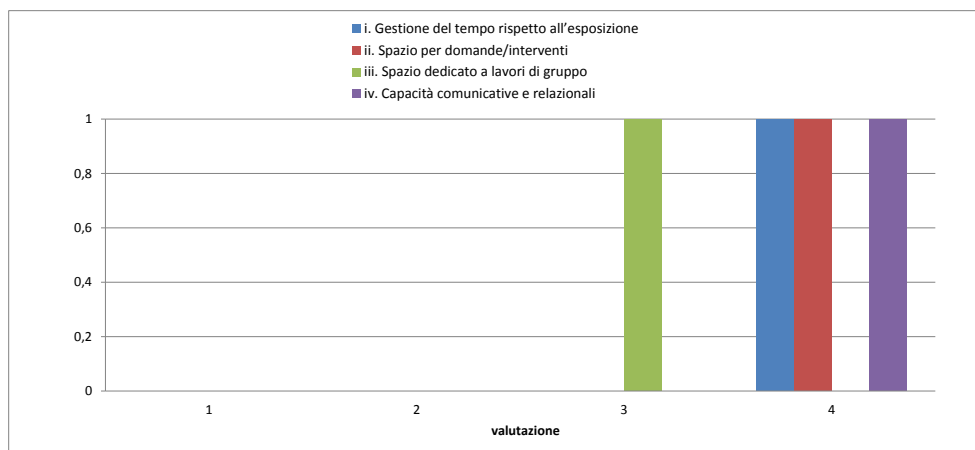


Fra i servizi alle amministrazioni rientra il **rapporto di assistenza diretta sul territorio**, proseguito anche nel corso del 2020 sulla base della convenzione stipulata con il comune di Scandicci e che coinvolge 27 amministrazioni toscane. L'attività interessa la Direzione Studi, risorse e servizi e la Direzione di Contrattazione II. L'attività si è svolta con modalità adeguate alla situazione di emergenza

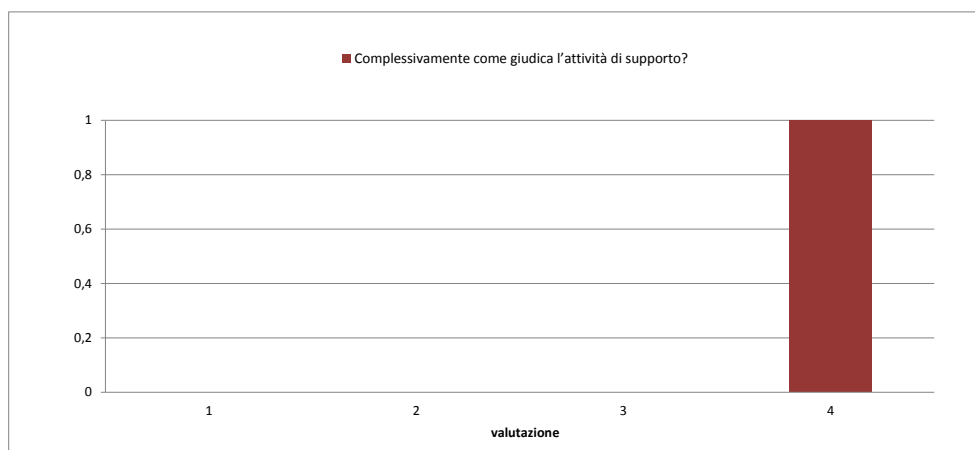
sanitaria: è stato effettuato un incontro in videoconferenza nel mese di dicembre e sono stati tenuti nel corso dell'anno contatti diretti con alcuni dei partecipanti al gruppo di lavoro. L'attività ha avuto come oggetto problematiche concernenti aspetti economici del contratto nonché aspetti della contrattazione integrativa.

Come ogni anno, al fine di verificare il livello qualitativo della prestazione svolta dall'Agenzia nell'anno 2020, 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 9a** si riporta la rappresentazione grafica relativa al 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 riassuntiva del gradimento dei partecipanti all'attività nel corso del 2020:

Tavola 9a



In **tavola 9b** si riporta la valutazione di sintesi sull'attività di supporto:

Tavola 9b

Attività negoziale

Con il piano della performance 2020-2022 è stato assegnato, ad ognuna delle direzioni di contrattazione, l'obiettivo operativo annuale che prevede lo svolgimento delle trattative negoziali relative al rinnovo dei contratti relativi ai comparti ed alle aree di propria competenza nonché di eventuali interventi su accordi preesistenti attraverso interpretazioni autentiche e code contrattuali.

L'attività negoziale dell'Aran nel corso dell'anno 2020 si può sintetizzare come segue:

- **Area dirigenziale Funzioni centrali:** in data **9 marzo 2020** è stato sottoscritto in via definitiva il contratto per il triennio 2016-2018;
- **Comparto Funzioni centrali:** in data **22 maggio 2020**, è stata sottoscritta in via definitiva la coda contrattuale del personale non dirigente Maeci assunto all'estero con legge italiana;
- **Comparto Istruzione e ricerca:** si sono svolte le trattative riguardanti l'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di

- raffreddamento in caso di sciopero, sottoscritto in via definitiva in data **2 dicembre 2020**;
- si sono svolte le trattative finalizzate alla stesura del **Protocollo di decadenza delle RSU nel corso del triennio della loro elezione**, sottoscritto in data **15 dicembre 2020**;
 - **Comparto Sanità**: sono state avviate le seguenti procedure di interpretazione autentica:
 - richiesta di interpretazione autentica, ex art. 64 del D.Lgs.n.165/2001, dell'art. 86, commi 3 e 4 del CCNL relativo al personale del comparto sanità – 2016/2018 sottoscritto il 21/05/2018 - Tribunale di Bologna, Procedimento N. RG 1606/2019; è stato richiesto l'atto di indirizzo, ma lo stesso non è stato formalizzato;
 - richiesta di interpretazione autentica, ai sensi dell'art. 64 del D.Lgs.n.165/2001, dell'art. 33 del CCNL Area III del 3/11/2005- Tribunale di Messina, Procedimento N. RG 1136/2015, conclusasi con la sottoscrizione della Ipotesi in data 12/1/2021; l'iter è ancora in corso;
 - **Comparto Funzioni locali**: è stata avviata la procedura di interpretazione autentica riguardante l'art. 41, comma 5, del CCNL dei Segretari comunali e provinciali del 16.05.2001 su istanza del Tribunale di Ferrara del 4/08/2020 (Ordinanza del 31/07/2020); la riunione di avvio della trattativa si è tenuta in data 10/09/2020; successivamente è stato richiesto e acquisito parere del Comitato di Settore; l'Ipotesi è stata sottoscritta in data 4/2/2021; l'iter è ancora in corso;
 - **Area Funzioni locali**: è proseguita la trattativa per il rinnovo del CCNL per la dirigenza, la cui ipotesi è stata sottoscritta in data **17 dicembre 2020**;
 - **Presidenza del Consiglio dei ministri**: sono proseguite le trattative riguardanti il contratto relativo al personale non dirigente per il triennio 2016-2018;

- **Presidenza del Consiglio dei ministri:** sono state avviate le trattative riguardanti il contratto relativo al personale dirigente per il triennio 2016-2018;
- **Accordi quadro:** sono proseguite le trattative per il **CCNQ comparti ed aree** relativo al triennio 2019-2021; l’Ipotesi di contratto, propedeutica all’avvio della nuova stagione contrattuale, è stata sottoscritta il 15/4/2021; l’accordo ha confermato i comparti Funzioni centrali, Istruzione e ricerca, Funzioni locali e Sanità; per quanto attiene alle Aree della dirigenza, ferma restando l’articolazione nelle quattro aree già definite dal precedente CCNQ, le parti hanno, invece, concordato di proseguire il negoziato al fine di definirne la composizione.

L’attività di **supporto all’attività negoziale** si è svolta in stretta connessione con l’andamento dei negoziati: 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. Tale attività si è svolta, inoltre, 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.

Area Gestione e innovazione

In questo settore l’Agenzia 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 2020-2022:

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 riferisce che, data la situazione pandemica, è stato sviluppato un programma di formazione on-line, nello specifico composto da Webinar e video-lezioni, ciascuno di differente durata. La selezione dei corsi è avvenuta, in coerenza con le indicazioni fornite dalle linee guida, secondo le esigenze manifestate, nell'ambito degli uffici, riguardo all'approfondimento delle competenze nei vari settori lavorativi, quali, ad esempio, la gestione della contabilità finanziaria, la tutela dei dati personali, la gestione del personale e la performance;

- 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**, il cui indice è risultato in ulteriore miglioramento rispetto agli anni precedenti: nell'anno 2020, infatti, il tempo medio di pagamento è stato pari a 3,77 giorni rispetto ai 20 giorni previsti dal target;
- C)** per quanto concerne l'obiettivo operativo di programmazione degli interventi relativi al **Nuovo sito dell'agenzia, al nuovo sistema documentale conforme alle normative CAD-GDPR-AGID; all'estensione del sistema PagoPa ai casi ad importo non predefinito; all'adeguamento della piattaforma area riservata alle p.a. al sistema di identificazione SPID; all'adeguamento della banca dati "Contratti integrativi" agli standard OPEN DATA di AGID; allo studio di una modalità interattiva di fruizione dei dati contenuti nelle elaborazioni statistiche pubblicate**, gli interventi sono stati realizzati parzialmente, nella misura e con le azioni riportate, relativamente ad ognuno di essi, nella sezione del report DSRS;
- 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 adempimento 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 riguardante il rispetto degli obblighi di 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%: per il 2020 lo stesso è risultato pari a 1;

- E)** Si ritiene opportuno dare conto anche dello svolgimento di attività che non sono individuate come obiettivi nel piano della performance:
- **gli adempimenti nonché la redazione e pubblicazione dei documenti connessi al ciclo della performance, al presidio dell'attività di monitoraggio degli inadempimenti e di prevenzione della corruzione**, sono state realizzati e conclusi nei tempi e nei modi prescritti;
 - sono stati stipulati, assicurando l'allineamento tra data di sottoscrizione e periodo contrattuale, i **contratti integrativi 2020 relativi al personale dirigente e non dirigente Aran** nonché il contratto integrativo relativo ai **criteri di utilizzazione del fondo per l'anno 2020**.

Area Studi e monitoraggi

L'obiettivo specifico programmato nell'ambito di questa area consiste nel **fornire ai policy maker, operatori e studiosi dati ed elaborazioni a supporto delle decisioni in materia di personale nelle pubbliche amministrazioni.**

Attività centrale in tale ambito è costituita dal **monitoraggio e l'analisi della contrattazione integrativa**, effettuati nei confronti delle pubbliche amministrazioni di tutti i comparti. Nel corso del 2020 sono stati analizzati 1.000 contratti integrativi. E' stata rispettata la percentuale prevista per i contratti monitorati rispetto ai contratti pervenuti relativamente ai settori Scuola e Comuni, mentre per gli altri settori la percentuale esaminata è pari all'80%. Nel merito dell'attività, si riferisce che, a seguito del verificarsi di problemi nella conclusione della procedura di validazione (poi superati) di alcuni contratti, si è resa necessaria la riapertura dei contratti non validamente inseriti e del loro reinserimento, con conseguente ritardo nella stesura delle tabelle riassuntive e del relativo rapporto. Nel luglio del 2020 è stato pubblicato sul sito istituzionale il Rapporto contenente le Risultanze di sintesi dell'anno 2019 e l'analisi di dettaglio dell'anno 2018, dal quale si evince, quale dato di interesse per la presente relazione, che si è riscontrato un aumento degli atti inoltrati all'Agenzia pari al 20,1%, con particolare riferimento agli invii effettuati dalle amministrazioni appartenenti ai comparti delle Funzioni locali e dell'Istruzione e ricerca.

Altro obiettivo ricompreso in quest'area è il **Rapporto semestrale sull'andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti**, del quale sono stati editi i previsti due numeri annuali.

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 14 **elaborazioni statistiche**, di cui 4 concernenti le retribuzioni contrattuali e 10 la pubblica amministrazione. Sono state, poi, elaborate 22 **newsletter**, sette in più rispetto alle 12 previste dal target, redatte in base al monitoraggio di fonti informative italiane ed internazionali: gli argomenti sono stati trattati con riferimento a documenti di finanza pubblica contenenti analisi macroeconomiche, conti e aggregati delle PPAA, prestando particolare attenzione alla componente del costo del lavoro pubblico, delle retribuzioni ed agli studi riguardanti la pubblica amministrazione. Ulteriore tema ha riguardato le situazioni economiche internazionali, soprattutto nell'ambito della zona euro. Si riferisce, inoltre, che, nel periodo marzo-giugno 2020, in tali pubblicazioni è stata introdotta una speciale sezione "SPECIALE COVID-19", dedicata alle notizie e provvedimenti sull'emergenza sanitaria, con particolare riferimento agli aspetti di interesse per la pubblica amministrazione e comportanti riflessi sulla gestione e l'amministrazione del personale. Riguardo alla **divulgazione delle newsletter**, diretta ad operatori del settore, dirigenti, funzionari, amministratori, si registra che nel 2020 vi è stato un ulteriore incremento degli iscritti, pari a 11.104, con il quale è stato superato il previsto target dei 10.000 contatti, e si registra, altresì, la media dell'89,6% delle aperture delle mail inviate.

Nell'ambito dell'obiettivo specifico di cui trattasi il piano della performance 2020-2022 ha programmato la elaborazione di uno **Studio a carattere monografico sui contenuti qualitativi dei contratti integrativi dopo i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di comparto per il triennio 2016-2018**. Detto studio si sarebbe dovuto concludere entro la fine del 2020 con la presentazione del rapporto finale da parte del gruppo di lavoro dell'Università di Milano incaricato, ma le difficoltà sopravvenute, dovute anche alla situazione di emergenza sanitaria, hanno comportato ritardi nella elaborazione della ricerca.

Area Relazioni sindacali non negoziali

In relazione al settore di questa area che riguarda lo svolgimento di attività a carattere non negoziale, si riferisce degli impegni riguardanti le commissioni paritetiche sui sistemi di classificazione professionale e le attività in collaborazione con le parti istitutive dei fondi di previdenza complementare, oggetto dell'obiettivo specifico dedicato a **garantire il supporto alle attività delle Commissioni paritetiche e dell'Osservatorio.**

Di seguito, si riferisce sinteticamente sull'obiettivo che prevede la **Gestione delle commissioni sui sistemi di classificazione professionale relative ai comparti di propria competenza:**

- **Funzioni centrali:** nel corso del 2020 si sono svolte due riunioni, nell'ultima delle quali è stata consegnata una bozza del documento finale. Per quanto riguarda l'Area Funzioni centrali è stato avviato il lavoro della commissione sui Professionisti di cui alla dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL area Funzioni centrali del 9/03/2020;
- **Istruzione e ricerca:** i lavori si sono svolti nell'ambito delle tre commissioni istituite nel corso del 2019, che riguardano:
 - il personale ATA;
 - il personale dell'università;
 - il personale della ricerca;

Sono stati tenuti 14 riunioni e vari incontri con la parte datoriale. Per ogni commissione sono stati presentati: bozze del documento finale contenente la sintesi dei lavori, le proposte di parte datoriale e quelle di parte sindacale nonché, per il personale ATA, le conclusioni;

- **Funzioni locali:** nel 2020 non sono state convocate riunioni ma si è proceduto con l'implementazione del documento di analisi contenente elementi informativi circa gli attuali sistemi di classificazione;

- **Sanità:** nel 2020 si sono tenute tre riunioni della commissione. È stato presentato un documento di analisi contenente dati e informazioni sugli attuali sistemi di classificazione. Sono state predisposte delle bozze di sintesi delle posizioni sindacali e di relazione conclusiva non ancora trasmesse alla Commissione.

Sono state effettuate analisi ed elaborazioni statistiche sulla Commissione relativa al comparto Funzioni centrali e sulle Commissioni relative al comparto Istruzione e ricerca. Tutte le analisi ed elaborazioni sono state effettuate in tempo utile per le riunioni delle Commissioni. Si riferisce, inoltre, che i lavori di tutte le commissioni sono ancora in corso.

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, svolgendo attività di coordinamento e supporto tecnico-giuridico soprattutto in relazione alle norme contrattuali riguardanti la materia.

L’altro settore di attività dell’area è definito dall’obiettivo specifico di **Rilevare la rappresentatività sindacale in modo tempestivo ed affidabile (in termini di copertura e precisione)** nell’ambito del quale, per il 2020, sono state programmate, sotto il profilo operativo, le attività di **Manutenzione e gestione dei dati delle amministrazioni accreditate, gestione dell'eventuale contenzioso, svolgimento delle attività propedeutiche alla rilevazione dati della rappresentatività sindacale per il triennio 2022-2024**. Di seguito si riporta una sintesi del lavoro svolto, mentre il grado di conseguimento dei target quantitativi è riscontrabile sul corrispondente report:

- costante aggiornamento dell'anagrafica degli enti ed accreditamento dei delegati delle singole amministrazioni. Nel corso dell’anno sono stati verificati ed abilitati n. 2.197 nuovi utenti RLE/RLC che, per lo più, hanno sostituito precedenti utenti;

- fornito il supporto tecnico alla società che sta provvedendo a creare un nuovo applicativo online per l'acquisizione dei contratti integrativi e dei dati associativi ed elettorali, necessari per procedere all'accertamento della rappresentatività, provvedendo a delineare il processo, fornire una descrizione dettagliata delle diverse schermate da realizzare per i singoli step del processo stesso e testare i vari rilasci di procedura;
- predisposizione di memorie difensive in relazione ai due ricorsi avverso l'accertamento provvisorio della rappresentatività 2019-2021 notificati nel corso del 2020. I giudizi sono ancora in corso.

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 (oggi SGI), in relazione ai processi di lavoro assegnati ed alle competenze professionali della Direzione.**

L'impegno è consistito nella partecipazione a tre riunioni del Social Affairs Board, tenute, rispettivamente, il 4 febbraio, il 16 giugno ed il 28 luglio 2020. L'Agenzia ha, altresì, partecipato a 3 riunioni del Social Dialogue Committee, tenute il 5 febbraio, 17 giugno e 29 luglio, nel corso delle quali la Commissione Europea, le parti datoriali e le organizzazioni sindacali hanno affrontato temi e problematiche di lavoro pubblico e privato, con particolare riferimento alla digitalizzazione del lavoro (oggetto di un Accordo Quadro europeo sottoscritto a marzo 2020), la trasparenza dei salari, i lavori preparatori volti a definire una proposta di direttiva in materia di salario minimo. L'Aran è stata, inoltre, presente ad ulteriori 8 incontri straordinari del

SAB, di preparazione alle riunioni ufficiali riguardanti i temi appena citati.

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 2020-2022, 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'Agenda 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 e degli accordi quadro, ivi comprese eventuali interpretazioni autentiche	Valutazione del contributo qualitativo-quantitativo apportato uguale a 3/4 dei valori indicati nella scheda di personal-satisfaction	<p>Sono stati sottoscritti in via definitiva i seguenti contratti, accordi e protocolli:</p> <ul style="list-style-type: none"> - AREA dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2016/2018: 9-03-2020 - Coda contrattuale personale non dirigente Funzioni Centrali (personale MAECI assunto all'Estero con legge italiana): 22-05-2020 - Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel comparto Istruzione e Ricerca: 2-12-2020 - Protocollo decadenza RSU nel corso del triennio dalla loro elezione: 15-12-2020 <p>Nel corso dell'anno si sono tenute le trattative relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CCNL comparto PCM triennio 2016/2018 - Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel comparto Istruzione e Ricerca - Protocollo decadenza RSU nel corso del triennio dalla loro elezione - avvio CCNL Area PCM triennio 2016/2018 	4/4	100%	

(continua Prospetto 1)

B1 -Fornire un supporto di qualità (ossia tempestivo e diversificato) alle amministrazioni pubbliche rappresentate	DI.2 – Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni	<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 sui canali disponibili</p>	FUNZIONI CENTRALI 1) sono state fornite 72 risposte, di cui 6 oltre il termine di 40 giorni. A due quesiti si è valutato opportuno non rispondere. 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 14 quesiti meritevoli di pubblicazione. L'Ufficio ha provveduto a revisionare la totalità dei quesiti presenti sul sito internet riferiti all'Area Funzioni Centrali ed alle ex Aree I e VI eliminando quelli obsoleti e aggiornando quelli ancora attuali. La medesima operazione è stata avviata per i quesiti relativi al Comparto Funzioni Centrali.	risposte fornite entro quaranta giorni 384 su 417 quesiti pervenuti (92%)	100%	
			ISTRUZIONE E RICERCA 1) sono state fornite 272 risposte, di cui 20 oltre il termine di 40 giorni. A quattro quesiti si è ritenuto opportuno non rispondere. 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 6 quesiti meritevoli di pubblicazione L'Ufficio ha provveduto a revisionare la totalità dei quesiti presenti sul sito internet riferiti agli ex comparti Università, Istituzioni ed enti di Ricerca, AFAM, eliminando quelli obsoleti e aggiornando quelli ancora attuali. La medesima operazione è stata avviata per i quesiti relativi all'ex comparto Scuola.	sempre attuato il coordinamento con le altre direzioni	100%	
			RELAZIONI SINDACALI 1) sono state fornite 69 risposte, di cui 3 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 24 quesiti meritevoli di pubblicazione. L'Ufficio ha, inoltre, pubblicato l'aggiornamento di tutti i quesiti presenti sul sito ed ha redatto e pubblicato n. 5 raccolte sistematiche degli orientamenti applicativi	pubblicati complicati complessivamente 44 nuovi orientamenti su 413 risposte fornite (pari al 10,65%)	100%	

(continua Prospetto 1)

C1 - Rilevare la rappresentatività sindacale in modo tempestivo e affidabile (in termini di copertura e precisione)	D1.6 -Manutenzione e gestione dei dati delle amministrazioni accreditate, gestione dell'eventuale contenzioso, svolgimento delle attività propedeutiche alla rilevazione dati della rappresentatività sindacale per il triennio 2022-2024	10.000 amministrazioni censite in banca dati	L'ufficio ha mantenuto costantemente aggiornata l'anagrafica degli enti ed ha provveduto ad accreditare i delegati delle single amministrazioni. Nel corso del 2020 sono stati verificati ed abilitati n. 2.197 nuovi utenti RLE/RLC che, per lo più, hanno sostituito precedenti utenti.	Enti presenti in banca dati 10.098	100%	
		21.000 sedi RSU inserite in banca dati	E' stato fornito il supporto tecnico alla società che sta provvedendo a creare un nuovo applicativo online per l'acquisizione dei contratti integrativi e dei dati associativi ed elettorali necessari per procedere all'accertamento della rappresentatività, provvedendo a delineare il processo, fornire una descrizione dettagliata delle diverse schermate da realizzare per i singoli step del processo stesso, testare i vari rilasci di procedura.	sedi RSU presenti in banca dati 21.019	100%	
		500 soggetti sindacali censiti	Si precisa che con il D.L. 137/2020 convertito nella L. 176/2020, l'accertamento della rappresentatività è stato posticipato di un anno.	494 soggetti sindacali censiti	99%	
		Gestione del 100% di eventuali casi di contenzioso	Nel corso dell'anno sono stati notificati due ricorsi avverso l'accertamento provvisorio della rappresentatività 2019-2021 per i quali l'Ufficio ha redatto apposite memorie difensive. I giudizi sono ancora in corso.	2 su 2	100%	

(continua Prospetto 1)

<p>C2 - Garantire il supporto alle attività delle Commissioni paritetiche e dell'Osservatorio</p>	<p>DI.5 - Gestione delle commissioni sui sistemi di classificazione professionale relative ai comparti di propria competenza</p>	<p>Chiusura dei lavori entro 2020</p>	<p>FUNZIONI CENTRALI I lavori della commissione per le Funzioni centrali, avviati nel 2018 e proseguiti nel 2019, hanno registrato, nel corso del 2020 ulteriori due riunioni, nell'ultima delle quali è stata consegnata una bozza del documento finale. I lavori della commissione sono ancora in corso. 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 stati portati avanti i lavori delle 3 commissioni, istituite nel corso del 2019: -personale ATA; -personale università; -personale ricerca; Le Commissioni in parola si sono riunite 14 volte; inoltre si sono tenuti vari incontri con la parte datoriale. Sono stati presentati, per ciascuna commissione, le bozze del documento finale contenente la sintesi dei lavori, le proposte di parte datoriale e quelle di parte sindacale nonché, per il personale ATA, le conclusioni. I lavori sono ancora in corso. Si ritiene comunque che, per l'attività di supporto espletata, l'obiettivo abbia avuto un elevato grado di conseguimento.</p> <p>AREA FUNZIONI CENTRALI Sono stati avviati i lavori della commissione sui Professionisti di cui alla dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL area Funzioni centrali del 9/03/2020. I lavori proseguiranno nel corso del 2021.</p>	<p>lavori ancora in corso</p>	<p>95%</p>	<p>Per tutte le commissioni i lavori sono ancora in corso in quanto le OO.SS. hanno chiesto tempo per valutare possibili soluzioni volte al reperimento di ulteriori risorse allo stato non disponibili.</p>
--	---	---------------------------------------	---	-------------------------------	------------	--

(continua Prospetto 1)

F1- Contribuire alle attività di influenza delle iniziative legislative in materia di lavoro pubblico a livello comunitario	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	Partecipazione attiva ad 1 incontro	<p>CEEP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - partecipazione a 3 riunioni del SAB (Social Affairs Board) che si sono tenute il 4 febbraio, 16 giugno e 28 luglio - partecipazione a 3 riunioni del Social Dialogue Committee che si sono tenute il 5 febbraio, 17 giugno e 29 luglio, nel corso delle quali Commissione Europea, parti datoriali e organizzazioni sindacali hanno affrontato materie attinenti al lavoro pubblico e privato, ed in particolare la digitalizzazione del lavoro (che ha portato alla sottoscrizione, a marzo 2020, di un Accordo Quadro europeo sul tema), la trasparenza dei salari, i lavori preparatori volti a definire una proposta di direttiva in materia di salario minimo. <p>L'ufficio ha inoltre assicurato la partecipazione a ulteriori 8 incontri straordinari del SAB, per affrontare le specifiche questioni di cui sopra in vista delle riunioni ufficiali.</p>	Partecipazione a 6 riunioni ufficiali e 8 incontri preparatori	100%	
	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	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 della prevenzione della corruzione e la trasparenza 2020-2022 Grado di adempimento rilevato attraverso scheda a cura del RCPT	4/4	100%	
		Rapporto fra la somma dei punteggi assegnati per ogni singola cella della griglia di rilevazione dell'OIV e la somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna cella - secondo le disposizioni Anac - maggiore o uguale al 70%	Risultato del rapporto fra i punteggi assegnati sulle celle della griglia di rilevazione al 30-6-2020 e i punteggi conseguibili secondo i criteri di cui all'allegato della delibera Anac n. 213 del 2020	1	100%	

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 e degli accordi quadro, ivi comprese eventuali interpretazioni autentiche	Valutazione del contributo qualitativo apportato uguale a 3/4 dei valori indicati nella scheda di personal-satisfaction	Relativamente alla UO Sanità, nel corso del 2020 sono state avviate le seguenti procedure di interpretazione autentica: 1) richiesta di interpretazione autentica, ex art. 64 del D.Lgs.n.165/2001, dell'art. 86, commi 3 e 4 del CCNL relativo al personale del comparto sanità – 2016/2018 sottoscritto il 21/05/2018 - Tribunale di Bologna, Procedimento N.RG 1606/2019. La prima riunione di presentazione della problematica alle OO.SS. si è tenuta in data 6.10.2020. E' stato altresì richiesto atto di indirizzo al Comitato di Settore che, pur essendo stato approvato da quest'ultimo, non si è ancora perfezionato. Tale procedura è ancora in corso; 2) richiesta di interpretazione autentica, ai sensi dell'art.64 del D.Lgs.n.165/2001, dell'art. 33 del CCNL Area III del 3/11/2005- Tribunale di Messina, Procedimento N.RG 1136/2015. La prima riunione di presentazione della problematica alle OO.SS. è stata convocata il 4.12.2020 e si è tenuta in data 12.1.2021. Nella stessa data è stata sottoscritta l'ipotesi. Relativamente alla UO Regioni-Autonomie locali, nel corso del 2020 è proseguita la trattativa per il rinnovo del CCNL dirigenza Area delle Funzioni Locali avviata alla fine del 2019; dalla seconda metà dell'anno la trattativa si è svolta in modalità telematica ed è stato firmato il nuovo contratto il 17 dicembre 2020. E' stata inoltre avviata, sempre in modalità telematica, la procedura di interpretazione autentica dell'art. 41, comma 5, del CCNL dei Segretari comunali e provinciali del 16.05.2001 su istanza del Tribunale di Ferrara del 4.08.2020 (Ordinanza del 31.07.2020). La riunione di avvio della trattativa si è tenuta in data 10.09.2020. Successivamente è stato richiesto e acquisito parere del Comitato di Settore.	Valutazione attribuita	4/4	100%	

(continua Prospetto 2)

B1 -Fornire un supporto di qualità (ossia tempestivo e diversificato) alle amministrazioni pubbliche rappresentate	DI.2 – Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni	<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 sui canali disponibili</p>	FUNZIONI CENTRALI 1) sono state fornite 72 risposte, di cui 6 oltre il termine di 40 giorni. A due quesiti si è valutato opportuno non rispondere. 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 14 quesiti meritevoli di pubblicazione. L'Ufficio ha provveduto a revisionare la totalità dei quesiti presenti sul sito internet riferiti all'Area Funzioni Centrali ed alle ex Aree I e VI eliminando quelli obsoleti e aggiornando quelli ancora attuali. La medesima operazione è stata avviata per i quesiti relativi al Comparto Funzioni Centrali.	risposte fornite entro quaranta giorni 384 su 417 quesiti pervenuti (92%)	100%	
			ISTRUZIONE E RICERCA 1) sono state fornite 272 risposte, di cui 20 oltre il termine di 40 giorni. A quattro quesiti si è ritenuto opportuno non rispondere. 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 6 quesiti meritevoli di pubblicazione L'Ufficio ha provveduto a revisionare la totalità dei quesiti presenti sul sito internet riferiti agli ex comparti Università, Istituzioni ed enti di Ricerca, AFAM, eliminando quelli obsoleti e aggiornando quelli ancora attuali. La medesima operazione è stata avviata per i quesiti relativi all'ex comparto Scuola.	sempre attuato il coordinamento con le altre direzioni	100%	
			RELAZIONI SINDACALI 1) sono state fornite 69 risposte, di cui 3 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 24 quesiti meritevoli di pubblicazione. L'Ufficio ha, inoltre, pubblicato l'aggiornamento di tutti i quesiti presenti sul sito ed ha redatto e pubblicato n. 5 raccolte sistematiche degli orientamenti applicativi	pubblicati complicati complessivamente 44 nuovi orientamenti su 413 risposte fornite (pari al 10,65%)	100%	

(continua Prospetto 2)

C2 - Garantire il supporto alle attività delle Commissioni paritetiche e dell'Osservatorio	DII.6 - Gestione delle commissioni sui sistemi di classificazione professionale relative ai comparti di propria competenza	Chiusura dei lavori entro 2020	Per il comparto Funzioni locali nel 2020 non sono state convocate riunioni per una opzione sulla dinamica del confronto, ma si è comunque provveduto alla implementazione del documento di analisi contenente dati e informazioni sugli attuali sistemi di classificazione. L'approfondimento delle tematiche già condivise con le OO.SS. ha comunque prodotto spunti di riflessione rilevanti per il proseguo del confronto. Ancorché non tradottasi in riunioni formali per il rallentamento della dinamica del confronto, è proseguita una attività di approfondimento con il comitato di settore. Per quanto concerne la Sanità, i lavori della commissione sono proseguiti nel 2020 con ulteriori tre riunioni. E' stato presentato un documento di analisi contenente dati e informazioni sugli attuali sistemi di classificazione. Sono state predisposte dalla U.O. Sanità anche delle bozze di sintesi delle posizioni sindacali e di relazione conclusiva non ancora trasmesse alla Commissione. I lavori della commissione sono ancora in corso. Si ritiene comunque che, per l'attività di supporto espletata, l'obiettivo abbia avuto un adeguato 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	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 della prevenzione della corruzione e la trasparenza 2020-2022 Grado di adempimento rilevato attraverso scheda a cura del RCPT	Grado di adempimento	4/4	100%	
		Rapporto fra la somma dei punteggi assegnati per ogni singola cella della griglia di rilevazione dell'OIV e la somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna cella - secondo le disposizioni Anac - maggiore o uguale al 70%	Risultato del rapporto fra i punteggi assegnati sulle celle della griglia di rilevazione al 30-6-2020 e i punteggi conseguibili secondo i criteri di cui all'allegato della delibera Anac n. 213 del 2020	Esito del rapporto	1		

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 qualitativo apportato uguale a 3/4 dei valori indicati nella scheda di personal-satisfaction	<p>Sono state redatte le relazioni tecniche ed è stato seguito l'iter dei controlli presso MEF e Corte dei Conti per i seguenti CCNL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Area dirigenziale Funzioni centrali triennio 2016-2018, sottoscritto in via definitiva il 9-3-2020; - coda contrattuale personale non dirigente Funzioni centrali (personale MAECI assunto all'estero con legge italiana), sottoscritto in via definitiva il 22-5-2020; -Area dirigenziale Funzioni locali, sottoscritto in via definitiva il 17-12-2020. <p>Sono state elaborate proiezioni ed analisi economiche riguardanti le trattative dei contratti del personale PCM in corso di svolgimento durante l'anno.</p>	4/4	100%	
B1 -Fornire un supporto di qualità (ossia tempestivo e diversificato) alle amministrazioni pubbliche rappresentate	DSRS.9– Gestione progetti di assistenza diretta e/o sul territorio dell'ARAN alle amministrazioni rappresentate: presidio aspetti organizzativi (eventuale stipulazione o proroga convenzioni) ed assistenza sulle problematiche relative al trattamento economico ed alla gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa	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	Supporto ed assistenza sono stati forniti con le stesse modalità degli anni precedenti. Sono stati tenuti nel corso dell'anno frequenti contatti diretti con alcuni dei partecipanti al gruppo di lavoro.	Punteggio complessivo pari a 4 su una scala da 1 a 4	95%	
		Almeno 30 amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio	Le amministrazioni coinvolte sono state 27	90%		
	DSRS.10 - 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 di coordinamento più intensa degli anni precedenti, data la presenza nei testi contrattuali di alcune norme relative alla previdenza complementare e welfare integrativo. Tuttavia, non sono pervenuti quesiti specifici in merito alle disposizioni di previdenza complementare e welfare.	0%	Non valutabile	
Coordinamento con altre direzioni per evitare orientamenti non univoci		0%				
Almeno il 10% degli orientamenti pubblicati suL 100% dei canali disponibili		0%				

(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	Sono state effettuate analisi ed elaborazioni statistiche sulla Commissione relativa al comparto Funzioni centrali e sulle Commissioni relative al comparto Istruzione e ricerca. Tutte le analisi ed elaborazioni sono state effettuate in tempo utile per le riunioni delle Commissioni		100%	
D1- Fornire ai policy maker, operatori e studiosi dati ed elaborazioni a supporto delle decisioni in materia di personale nelle pubbliche amministrazioni	DSRS.3- Monitoraggio ed analisi contratti integrativi	Almeno 1000 contratti integrativi monitorati	Raggiunto l'obiettivo dei 1000 contratti monitorati	100%	80%	Alcuni problemi nella conclusione della procedura di validazione (poi superati) hanno portato alla necessità di riaprire alcuni contratti non validamente inseriti e reinserirli di nuovo con ritardi nelle tabelle riassuntive e nel relativo rapporto
		Un rapporto sintetico su monitoraggio 2019 entro dicembre 2020	Rapporto in via di conclusione	75%		
		4% contratti integrativi monitorati in rapporto ai contratti pervenuti (settori comuni e scuole)	Raggiunto	100%		
		100% contratti integrativi monitorati rispetto ai pervenuti (restanti settori)	Raggiunto quasi completamente	80%		
	DSRS.4 - Studio a carattere monografico sui contenuti qualitativi dei contratti integrativi dopo i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di comparto per il triennio 2016-2018	Primo elaborato intermedio: entro giugno	Raggiunto	100%	70%	Ritardi nell'elaborazione della ricerca da parte del gruppo di lavoro dell'Università di Milano e difficoltà (anche dovute all'attuale pandemia).
		Secondo elaborato intermedio: entro settembre	In elaborazione finale	80%		
		Rapporto finale: entro l'anno	In ritardo	60%		
	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	4 elaborazioni statistiche sulle retribuzioni contrattuali e 10 elaborazioni statistiche in materia di PA	100%	100%	
		Almeno 12 newsletter	22 newsletter	100%		
		Almeno 10.000 contatti raggiunti per ciascuna newsletter	Iscritti 11104	100%		
Almeno 80% di aperture in modo completo delle mail inviate		Media di 89,6 aperture	100%			
DSRS.8 - Rapporto semestrale sull'andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti	Predisposizione di due rapporti semestrali	Sono stati predisposti nel 2020 due rapporti semestrali	2	100%		

(continua Prospetto 3)

DSRS.7 - Nuovo sito dell'agenzia, nuovo sistema documentale conforme alle normative CAD-GDPR-AGID, estensione del sistema PagoPa ai casi ad importo non predefinito, adeguamento della piattaforma area riservata alle p.a. al sistema di identificazione SPID, adeguamento della banca dati "Contratti integrativi" agli standard OPEN DATA di AGID, studio di una modalità interattiva di fruizione dei dati contenuti nelle elaborazioni statistiche pubblicate	Nuovo sito dell'Agenzia: pubblicazione entro dicembre	Avviata l'attività di gruppo per la revisione e riclassificazione dei contenuti da pubblicare sul nuovo sito. Definite le modalità di visualizzazione di alcune sezioni	40%	51%	A causa del COVID, l'attività della UO si è focalizzata soprattutto sulla necessità di garantire in tempi brevissimi i requisiti tecnologici necessari per consentire il lavoro da remoto nonché sull'attività di assistenza per le riunioni sindacali da remoto.
	Open Data: almeno il 50% di contratti integrativi accessibili	L'invio da parte delle amministrazioni avviene ancora in buona parte in formati non accessibili. Per l'anno 2021 è necessario inviare comunicazioni che sensibilizzino al rispetto dello standard definito dall'Agenzia.	15%		
	SPID: completa operatività entro dicembre 2020	Da attivare solo dopo la messa on line delle nuove procedure web	0%		
	PagoPa: incasso pagamenti con importo non predefinito entro dicembre 2020	Incasso su piattaforma PagoPA di pagamenti ad importo prestabilito e ad importo libero	100%		
	Nuova procedura protocollo entro dicembre 2020	E' operativa in fase di test. Sono state caricate tutte le strutture operative e le persone degli uffici E' in fase di collaudo	75%		
	Almeno 2 processi di lavoro rilevanti dell'Agenzia gestiti con le nuove procedure	Disponibili solo in fase di test in quanto ancora non sono state collaudate definitivamente dai responsabili di processo	75%		

(continua Prospetto 3)

G3 - Miglioramento della formazione interna	DSRS.6- Gestione formazione del personale	Percentuale pari o superiore al 60% di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa	Nel corso dell'anno 2020, 24 dipendenti (personale dirigente e non) hanno seguito una o più attività formative.	64%	85%	Nel corso dell'anno 2020 l'attività formativa è stata svolta esclusivamente con modalità online a seguito del verificarsi dell'emergenza sanitaria. Tale contesto ha richiesto uno sforzo organizzativo per individuare i migliori percorsi e le più idonee iniziative nell'ambito delle previsioni delle linee guida per la formazione, per introdurre la nuova cultura gestionale agile e consolidare le conoscenze nell'utilizzo delle piattaforme e strumenti di comunicazione.
		Erogazione al personale di 140 ore di formazione interna	Le attività svolte sono state per la totalità erogate con l'ausilio di piattaforme elearning. Sono stati riorganizzati i percorsi formativi implementando l'offerta prediligendo webinar e video-lezioni in modalità asincrona (SNA, PA360°). La durata dei singoli corsi si differenzia in base alla tipologia di corso assegnato ad ogni dipendente (da un minimo di 1 ore al 12 ore).	96		
		Gradimento delle iniziative: 80% della percentuale dei partecipanti che esprimono giudizio positivo o molto positivo sul totale dei partecipanti che esprimono un giudizio	Non è stato possibile attivare la rilevazione del gradimento delle iniziative formative seguite, a causa della rapida riorganizzazione effettuata nella fase emergenziale, che ha comportato la trasformazione della didattica frontale (in aula), in didattica a distanza sovente asincrona al fine di consentire una più agile fruizione durante l'attività lavorativa. Purtroppo, l'elevato grado di presenza e di positivo superamento delle verifiche finali previste, depongono a favore di un positivo giudizio. Questo è stato inoltre avvalorato dal riscontro diretto rilevato nelle costanti comunicazioni intercorsa con i colleghi.	80%		
		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	Con l'ausilio delle piattaforme online è stato possibile far partecipare il personale a numerosi eventi riferite alle aree individuate dalle linee guida ed implementare gli ambiti formativi. Sono stati attivati percorsi formativi finalizzati a rafforzare le abilità nella gestione di specifiche procedure quali la gestione dei contributi incassati dall'Agenzia, la gestione della contabilità economico finanziaria con particolare riguardo alle partite afferenti allo Stato patrimoniale ed al Conto economico, nonché la gestione delle gare per l'aggiudicazione di servizi attraverso il mercato elettronico. Ancora, sono state approfondite le tematiche della cyber security e difesa dei dati e informazioni digitali con specifici corsi. Nel corso del 2020 è stato portato a completamento, con modalità online, il corso di formazione linguistica iniziato negli ultimi mesi del 2019 e sospeso nei primi mesi dell'anno per introduzione del lock-down nazionale.			
		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 ha subito un fisiologico ritardo nella sua approvazione.	01-giu-20		

(continua Prospetto 3)

G4 - Miglioramento dei processi di acquisto	DSRS.12 - 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.	3,77	100%	
	DSRS.11- 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 della prevenzione della corruzione e la trasparenza 2020-2022 Grado di adempimento rilevato attraverso scheda a cura del RCPT	4/4	100%	
		Rapporto fra la somma dei punteggi assegnati per ogni singola cella della griglia di rilevazione dell'OIV e la somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna cella - secondo le disposizioni Anac - maggiore o uguale al 70%	Risultato del rapporto fra i punteggi assegnati sulle celle della griglia di rilevazione al 30-6-2020 e i punteggi conseguibili secondo i criteri di cui all'allegato della delibera Anac n. 213 del 2020	1	100%	

4. Performance individuale

Nel 2020 il processo di valutazione della performance individuale ha riguardato l'attività svolta nel 2019 ed è stato effettuato in base al nuovo Sistema di misurazione e valutazione Aran, approvato con delibera del Collegio di indirizzo e controllo n. 4 del 21 febbraio 2019. Lo svolgimento di tale processo è avvenuto nelle seguenti tre fasi:

- 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 e per 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, 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 nelle seguenti misure:

- 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 un peso di 0,52 alla performance operativa e 0,48 alla performance di ruolo,
- 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**, il processo valutativo ha seguito i seguenti criteri:

- la performance operativa dei direttori è stata valutata 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 di 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 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,
- per le posizioni organizzative essa è stata considerata secondo il grado di conseguimento degli obiettivi annuali assegnati dai dirigenti o dai direttori.
- la performance operativa del personale dei livelli è stata valutata sotto i profili del conseguimento degli obiettivi annuali e dello svolgimento delle attività assegnati dai dirigenti o dai direttori, secondo i parametri di qualità, quantità e tempi previsti dal Sistema.

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.

Per quanto attiene alla performance di **ruolo**, si riferisce che, per ogni valutato, è stata considerata la coerenza fra i comportamenti tenuti ed i comportamenti organizzativi attesi, in base ai criteri definiti nei documenti relativi alle posizioni ricoperte .

Lo strumento valutativo adottato consiste in una scheda in formato excel, che per l'aspetto operativo riporta gli obiettivi assegnati ed i relativi target,

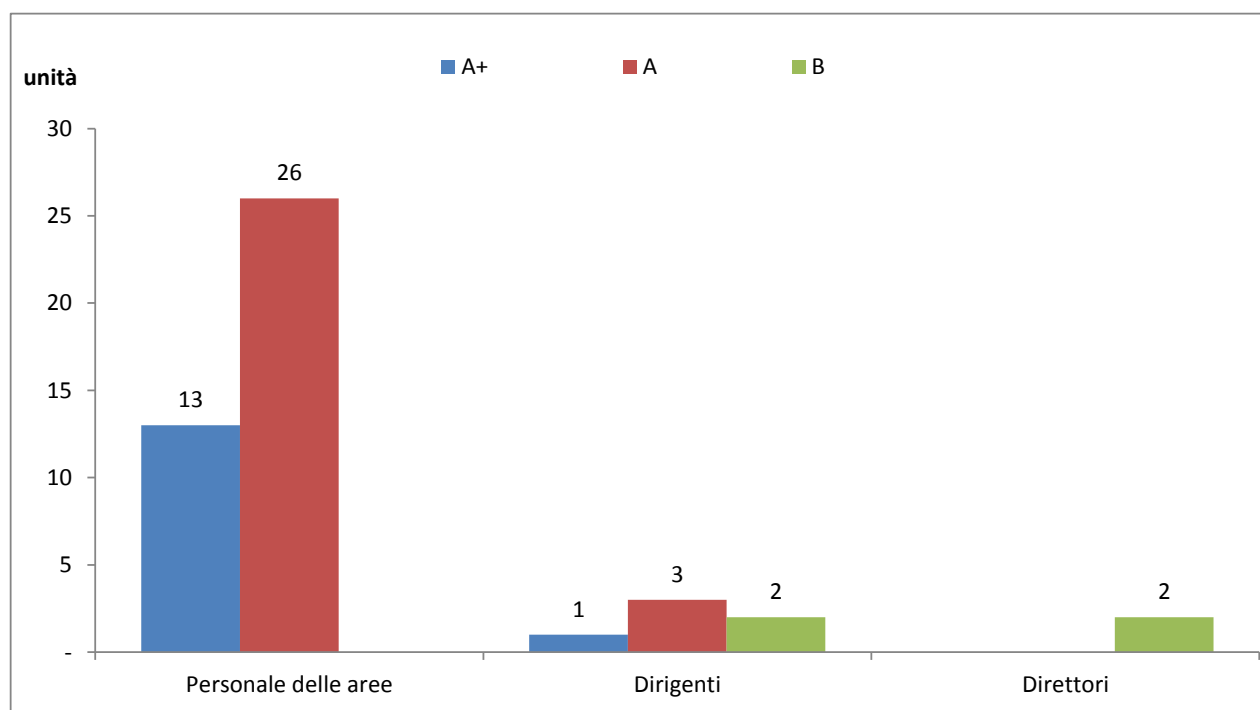
impostata con l'applicazione di giudizi, espressi in base a metriche che considerano il range di conseguimento dell'obiettivo ed ai quali corrisponde un punteggio numerico. La scala dei valori si articola dal mancato conseguimento al conseguimento dell'obiettivo oltre le aspettative. Analogo criterio è adottato per la performance di ruolo, per la quale il giudizio è associato alla valutazione di ogni comportamento organizzativo considerato, secondo il ruolo ricoperto, ed al relativo punteggio numerico.

A causa dell'evento pandemico che ha comportato, come detto, lo svolgimento dell'attività lavorativa in totale o parziale modalità di lavoro agile, la scheda unica che riporta l'assegnazione degli obiettivi, la valutazione intermedia (per il personale non dirigente) e la valutazione finale è stata consegnata ai valutati, per ogni fase del ciclo valutativo, direttamente dai valutatori mediante e-mail, alla quale i valutati hanno dato risposta attestandone la presa visione e riallegando il file excel per il successivo utilizzo.

Nella **tavola 10**, 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 10

Fasce di valutazione personale Aran (valutazione relativa all'anno 2019)



5. Il processo di misurazione e valutazione

Nel corso del 2020 ha avuto piena applicazione il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance Aran, approvato nel febbraio 2019. La regolamentazione di prassi sperimentate e consolidate, che ha trovato struttura nel documento, ha dato esito positivo ed il Sistema è risultato funzionale e congeniale alle esigenze organizzative dell’Agenzia, in particolare riguardo 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.