



# Relazione sulla performance

Anno 2022

*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. 7 del 27 giugno 2023

## INDICE

<b>1. PRESENTAZIONE .....</b>	<b>2</b>
<b>2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER</b>	<b>3</b>
2.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO .....	3
2.2 L'AGENZIA .....	4
2.3 RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE .....	7
2.4 RISORSE UMANE .....	11
2.5 BILANCIO DI GENERE .....	14
<b>3 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E RISULTATI.....</b>	<b>15</b>
3.1 RISULTATI RAGGIUNTI.....	15
Area Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate.....	15
Attività negoziale.....	20
Area Gestione e innovazione.....	22
Area Studi e monitoraggi.....	24
Area Relazioni sindacali non negoziali.....	25
Area Relazioni internazionali.....	26
3.2 MISURAZIONE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI.....	27
<b>4. PERFORMANCE INDIVIDUALE .....</b>	<b>40</b>
<b>5. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....</b>	<b>43</b>

## 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 **2022**.

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 2022-2024, i cui contenuti sono stati ripresi in apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione-PIAO 2022-2024, dedicata alla performance. Infatti, l'articolo 6 del Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha disposto che le pubbliche amministrazioni adottino, a partire dall'annualità 2022, un documento unico di programmazione e *governance* al fine di superare la molteplicità e frammentazione degli atti di programmazione.

Nella seconda parte, inoltre, sono riportati elementi informativi relativi alla performance individuale ed al processo di misurazione.

## **2. Sintesi delle informazioni di interesse per cittadini e stakeholder**

Nel corso dell'anno 2022, con la cessazione dello stato di emergenza disposto dal Consiglio dei ministri a far data dal 1° aprile 2022, c'è stato un graduale ritorno allo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza, anche se buona parte delle riunioni hanno continuato a svolgersi da remoto. Tutto ciò, come per l'annualità 2021, non ha influenzato la gestione del ciclo della performance organizzativa dell'Agenzia.

### **2.1 Contesto di riferimento**

L'attività dell'Aran, nel corso dell'anno in esame, si è svolta attuando il programma definito con il Piano della performance 2022-2024, approvato dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 1 del 31 gennaio 2022 e, successivamente, con il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato dallo stesso Collegio con delibera n. 5 del 30 giugno 2022, che assorbe nella sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" i contenuti del Piano della performance 2022-2024.

È proseguito il regolare svolgimento dell'attività negoziale, principale impegno dell'Agenzia, che ha riguardato il rinnovo dei contratti di comparto per la tornata 2019-2021 nonché la sottoscrizione di accordi quadro, di cui si darà conto in dettaglio nel prosieguo della relazione.

Nel periodo di interesse non è mancato il lavoro dedicato agli altri compiti istituzionali, quali l'assistenza ed il supporto alle amministrazioni rappresentate ed ai Fondi di previdenza complementare, la redazione e divulgazione di documenti e rapporti economico-statistici ed il monitoraggio della contrattazione integrativa. Sono stati, altresì, rispettati gli impegni relativi ai compiti connessi all'ambito delle relazioni

sindacali come pure gli impegni internazionali. Anche per questi aspetti si rimanda ai rispettivi settori della relazione.

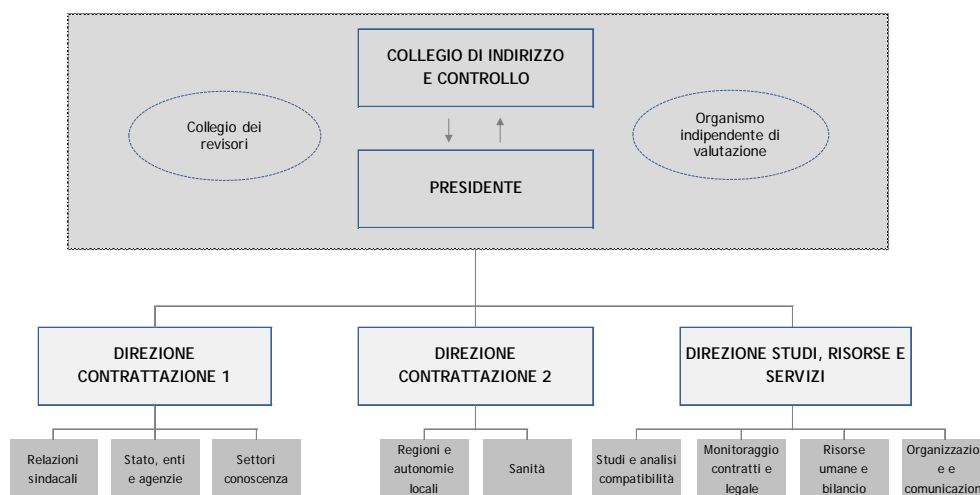
Per quanto riguarda l'organizzazione interna, sono proseguite, in particolare, le azioni riguardanti la gestione delle risorse umane e la transizione al digitale. Alcuni risultati della gestione economico-finanziaria ed i dati essenziali sulle risorse umane sono specificamente trattati nei paragrafi 2.3 e 2.4.

## 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'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 2.652.000**.

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 (SGI, HOSPEEM).

## Tavola 2 Funzioni dell'Aran

<b>Rappresentanza legale</b> di tutte le pubbliche amministrazioni agli effetti della contrattazione collettiva nazionale
<b>Interpretazione autentica</b> dei contratti collettivi nazionali sottoscritti
<b>Quantificazione dei costi contrattuali</b> 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 <b>accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili</b> in caso di sciopero ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146
<b>Assistenza alle pubbliche amministrazioni</b> ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi
<b>Assistenza</b> , su richiesta, <b>a singole pubbliche amministrazioni</b> ai fini della contrattazione integrativa ovvero, sulla base di apposite intese, a gruppi di amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale
<b>Assistenza</b> , su richiesta, <b>alle regioni a statuto speciale</b> ed alle province autonome per la contrattazione collettiva di loro competenza
<b>Assistenza a delegazioni datoriali</b> di altri settori, per la contrattazione collettiva di loro competenza, sulla base di specifiche disposizioni normative ovvero su richiesta
Attività di <b>studio, monitoraggio e documentazione</b> necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva, svolta in coerenza con le funzioni affidate
Predisposizione, a cadenza semestrale, di un <b>rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti</b> , inviato al Governo, ai comitati di settore dei comparti regioni e autonomie locali e sanità ed alle commissioni parlamentari competenti
<b>Monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa</b> 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
<b>Raccolta dei dati</b> relativi ai voti riportati <b>nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie</b> del personale e alle <b>deleghe</b> rilasciate per il versamento dei contributi sindacali, ai fini della rilevazione della rappresentatività sindacale
Partecipazione al <b>comitato paritetico</b> per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie ai fini dell'accertamento della rappresentatività sindacale
<b>Interventi nei giudizi innanzi al giudice ordinario</b> , 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
<b>Partecipazione a SGI Europe ed a Hospeem</b> e Presidenza della sezione italiana di SGI.

Per quanto riguarda gli **strumenti di divulgazione e informazione** pubblicati sul sito istituzionale, si evidenziano i seguenti dati relativi all'anno 2022:

- sono stati forniti **1.277 orientamenti applicativi** sull'attuazione dei contratti collettivi nel corso dell'anno;
- sono stati effettuati **5.543 accessi medi giornalieri al sito web**<sup>1</sup>;
- il totale annuo delle visite sul sito è stato pari a **2.023.349**;
- le pagine visitate sono state **10.301.269**, con una durata media per sessione di **2:54** minuti ed un numero di pagine medie consultate per sessione di **5,09**.

### **2.3 Risorse economico-finanziarie**

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

L'esercizio 2022 si è concluso positivamente, con un avanzo finanziario di € **1.080.716**. Si conferma, pertanto, il netto miglioramento nella gestione dell'Agenzia, che ha visto il passaggio da un disavanzo di 88.000 euro dell'esercizio 2010, considerato quale anno base, ad un avanzo di amministrazione conseguito, in ciascuno degli anni del triennio 2020-2022, su valori compresi tra 0,8 e 1 milione di euro.

Nella successiva **tavola 3** sono riportati i dati aggregati di bilancio del 2022 a confronto con l'esercizio 2021.

---

<sup>1</sup> 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**

AGGREGATI DI BILANCIO	Consuntivo 2021	Consuntivo 2022
Entrate correnti	7.118.122	7.119.214
di cui: Rimborsi e altre entrate correnti:	66.721	72.045
Entrate in conto capitale	—	—
Entrate per partite di giro	1.410.920	1.499.481
<b>Totale Entrate</b>	<b>8.595.763</b>	<b>8.690.739</b>
Uscite correnti	6.264.112	6.074.921
di cui:		
Redditi da lavoro dipendente	3.757.576	3.437.466
Acquisto di beni e servizi	1.677.312	1.800.160
Uscite in conto capitale	110.127	35.622
Uscite per partite di giro	1.410.920	1.499.481
<b>Totale Uscite</b>	<b>7.785.160</b>	<b>7.610.023</b>
<b>Avanzo finanziario</b>	<b>810.604</b>	<b>1.080.716</b>

La successiva **tavola 4** riporta i principali indicatori di bilancio del triennio 2020-2022, a confronto con l'esercizio 2010, anno base:

## Tavola 4

Principali indicatori di bilancio Aran - Anno 2010 e triennio 2020-2022

Indicatore	2010	2020	2021	2022
Redditi da lavoro dipendente / Spese correnti	65,6%	61,3%	60,0%	56,6%
Redditi da lavoro dipendente / Entrate correnti	66,3%	54,3%	52,3%	47,8%
Acquisti beni e servizi / Spese correnti	29,3%	27,3%	26,8%	29,6%
Acquisti beni e servizi / Entrate correnti	29,6%	24,2%	23,3%	25,0%
Locazione immobile e oneri accessori / Spese correnti	16,7%	16,1%	17,3%	18,4%
Locazione immobile e oneri accessori / Entrate correnti	16,9%	14,3%	15,1%	15,5%

Nell'esercizio 2022 risultano **entrate** per un ammontare di € **8.690.739**, di cui € 1.499.481 per partite di giro. Al netto delle partite di giro, sono state quindi accertate entrate per € **7.191.259**. Le **entrate correnti** sono così composte:

a) € **7.119.214** quali entrate derivanti dai contributi versati dalle amministrazioni rappresentate dei comparti di contrattazione collettiva;

b) € **72.045** per altre entrate derivanti dai seguenti rimborsi e da altre entrate correnti:

- € 42.058 per rimborso competenze dei dipendenti in comando out nel corso del 2022;
- € 29.986 per rimborso della "Quote di associazioni" per partecipazione congiunta all'Hospeem a carico della FIASO e Azienda ospedaliera "Spallanzani" di Roma e il rimborso da parte dell'INPS del TFS di un dipendente cessato.

Per quanto attiene alle **uscite**, si riferisce che il totale ammonta a € **7.610.023**, comprensive di partite di giro per € **1.449.481**. Le **uscite correnti** sono pari ad € **6.074.921**, con una contrazione complessiva di circa 190.000 euro rispetto all'esercizio 2021, determinata, in gran parte, dalla riduzione degli importi liquidati a titolo di Redditi da lavoro dipendente e dal minor versamento al

bilancio dello Stato dei risparmi ottenuti per effetto delle misure di razionalizzazione della spesa pubblica. Tale riduzione comunque è stata in parte compensata dall'incremento della spesa per beni e servizi (circa € 123.000) e dal rimborso del trattamento economico del personale in comando (circa € 58.000). Le **uscite in conto capitale** ammontano ad € **35.622**. Tale spesa ha subito una consistente riduzione rispetto all'onere sostenuto nel precedente anno, in considerazione dei limitati interventi messi in atto e degli investimenti già effettuati nel corso del 2021 per la progressiva digitalizzazione dell'Agenzia.

La spesa di personale, per un totale di € **3.437.466**, costituisce il maggior onere a carico del bilancio, assorbendo poco meno del 48% delle entrate correnti e pesando sul totale delle spese correnti per il 56,6%. Rispetto all'esercizio precedente si riscontra una spesa in decremento (8,52%), dovuta ai minori oneri per il trattamento stipendiale per la riduzione del numero di dipendenti di ruolo in servizio, a causa dello sfasamento temporale esistente tra la cessazione e la pubblicazione del DPCM di autorizzazione ad assumere; infatti, il personale cessato nel triennio 2020-2022 non è stato ancora sostituito con nuove assunzioni.

L'acquisto di beni e servizi registra impegni assunti per complessivi € **1.800.160**, di cui € **8.865** per acquisto di beni e € **1.791.294** per acquisto di servizi. La spesa è nell'insieme superiore rispetto all'anno precedente, con un incremento del 7% circa, a causa dei consistenti aumenti delle forniture elettriche. Pur in presenza di un incremento si conferma il rispetto del limite previsto dalla normativa vigente, pari al valore medio calcolato sulla spesa per l'acquisto di beni e servizi sostenuta per le medesime finalità negli esercizi finanziari 2016, 2017 e 2018.

## 2.4 Risorse umane

La situazione degli organici e del personale al 31/12/2022 è raffigurata nella **tavola 5**.

**Tavola 5**

### Organico e consistenza di personale al 31/12/2022

Qualifica	Posti organico <sup>1</sup>	di cui: Coperti <sup>2</sup>	di cui: Non coperti	Posti contingente comandati <sup>3</sup>	di cui: Coperti	di cui: Non coperti
Dirigenti gen.	2	2	—	5	3	2
Dirigenti	5	5	—			
Funzionari	20	14	6	20	8	12
Assistenti	15	12	3			
Operatori	—	—	—			
<b>Totale</b>	<b>42</b>	<b>33</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>14</b>

<sup>1</sup> Posti definiti dal DPCM del 22/01/2013, tabella n. 39.

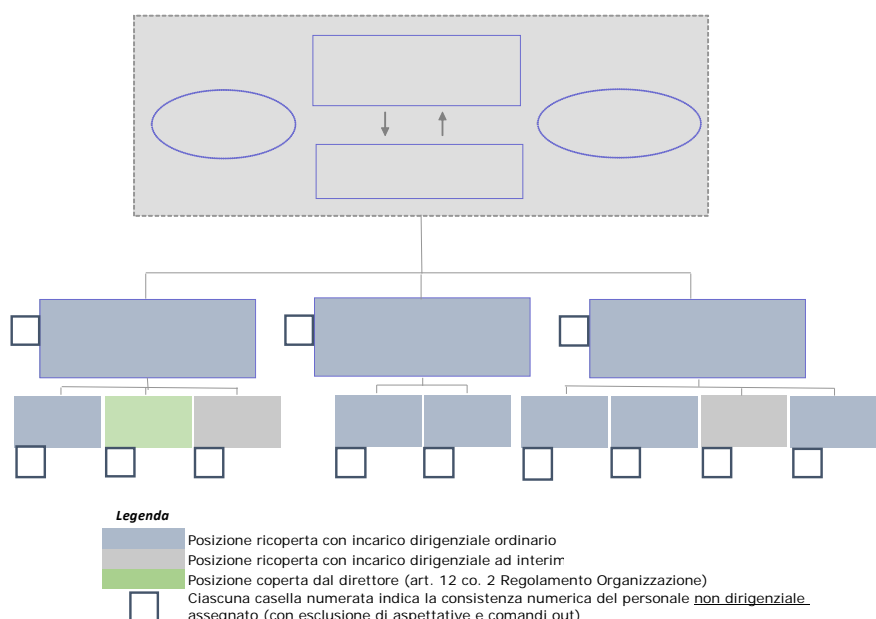
<sup>2</sup> Tra i posti coperti sono comprese 4 unità di personale in aspettativa o comando-out (2 dirigenti e 1 funzionario in aspettativa, 1 funzionario in comando out), 2 unità di personale part-time (al 75% e 60%).

<sup>3</sup> Posti definiti dalla delibera del CIC n. 43/2013, ai sensi dell'art. 15, comma 3, lett. A) del Regolamento di organizzazione.

Nell'anno 2022 è proseguito l'impegno volto alla graduale sostituzione del personale cessato, al fine di garantire la necessaria efficienza dei processi di lavoro, in coerenza con il piano dei fabbisogni deliberato dall'Agenzia, e nel rispetto dei limiti assunzionali e delle procedure autorizzatorie dettati dalla normativa vigente.

La **tavola 6** rappresenta l'organigramma dell'Agenzia che, in riferimento a ciascuna direzione ed unità organizzativa, aggiorna al 31 dicembre 2022 la situazione degli incarichi dirigenziali conferiti e la consistenza numerica del personale non dirigenziale.

**Tavola 6**



**AREE:**

Il totale dei dipendenti effettivamente presenti è **32**, ripartiti nel seguente modo: 20 DSRS, 4 D2 e 8 D1 (7 comandati e 25 di ruolo escluso com). Il totale dei posti occupati è **34** dovendo conteggiare n. 1 aspettativa area C (Martire) e n. 1 comando out area C (Alessandrini)

**DIRIGENZA:**

3 direttori + 3 dirigenti II + n. 1 aspettativa II (Branca) + n. 3 dirigenti II in comando = **10**

**TOTALE POSTI OCCUPATI:**

Aree 32 + 1 comando out (C) + n. 1 aspettativa (C) + dirigenza 9 + n. 1 aspettativa dirigenza = **44**

Sotto il profilo del collegamento fra risorse umane e finanziarie, nella **tavola 7a** e nella **tavola 7b** si rappresenta una riclassificazione della spesa di personale, aggiornata con i dati del bilancio consuntivo 2022, che ne evidenzia la finalizzazione alle aree strategiche, da intendersi come mappa di riferimento per la pianificazione specifica ed annuale operativa.

### Tavola 7a

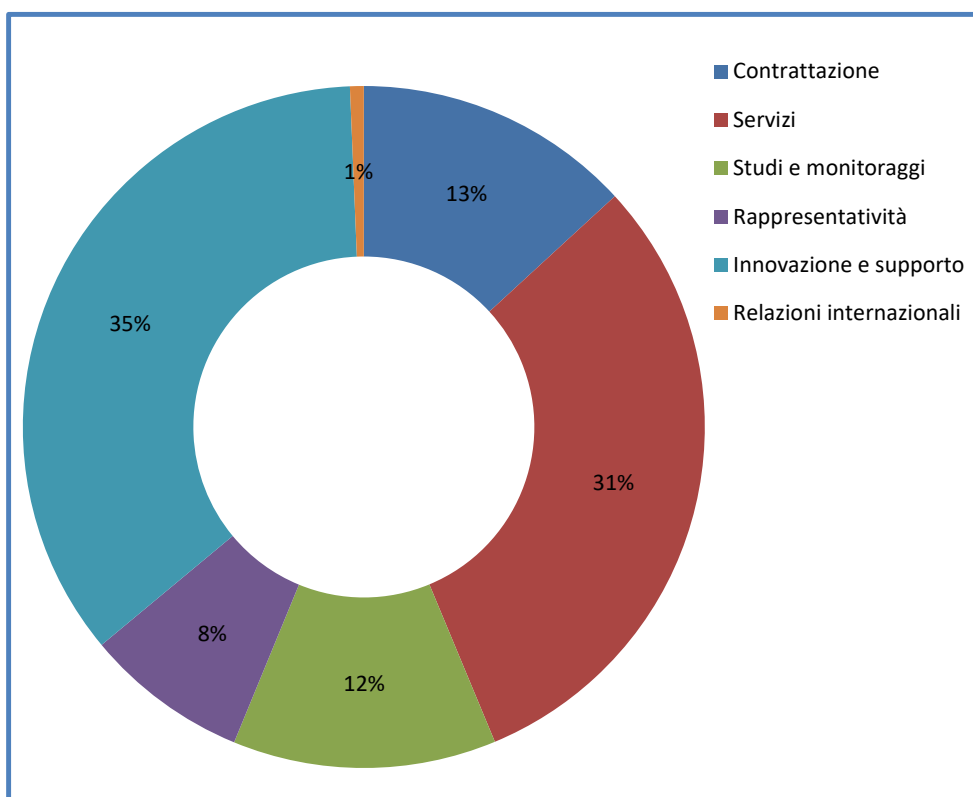
#### Imputazione spesa di personale alle aree strategiche del piano (valori assoluti, bilancio consuntivo anno 2022)

N.	Area strategica	Quota spesa personale imputata
1	Contrattazione	452.685,73
2	Servizi	1.050.199,72
3	Studi e monitoraggi	429.408,59
4	Rappresentatività	266.503,98
5	Innovazione e supporto	1.216.275,55
6	Relazioni internazionali	22.392,18
<b>Totale spesa di personale <sup>(1)</sup></b>		<b>3.437.465,74</b>

<sup>(1)</sup> Spesa di personale da bilancio di previsione 2022 dell'Aran, comprensiva di oneri riflessi a carico dell'Agenzia e di spese accessorie (formazione, sicurezza sul lavoro)

### Tavola 7b

#### Imputazione spesa di personale alle aree strategiche del piano (valori percentuali, bilancio consuntivo anno 2022)



## 2.5 Bilancio di genere

La percentuale di personale femminile nell'organico dell'Aran si mantiene prevalente, con una percentuale del 56% sul totale del personale, nel cui ambito si registra una leggera flessione della quota relativa al personale femminile di qualifica dirigenziale, pari al 30%. Si conferma il dato che vede tutto il personale femminile impiegato con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Si registra, altresì, un ulteriore lieve aumento riguardo alla retribuzione media della componente femminile (da € 40.771 a € 42.536), un lieve aumento dell'età media del personale femminile dirigente e dei livelli, superiore ai 50 anni, mentre rimane invariata la percentuale di quello in possesso di laurea (79%).

In **tavola 8** è riportato l'aggiornamento al 2022 degli elementi significativi in termini di ottica di genere:

**Tavola 8**

**Personale Aran: alcuni dati in ottica di genere (Anno 2022)**

INDICATORE	VALORE
Dirigenti donne (%)	<b>30%</b>
Personale di sesso femminile (% sul totale)	<b>56%</b>
Personale di sesso femminile con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (% su personale di sesso femminile)	<b>100%</b>
Retribuzione media personale di sesso femminile	<b>42.536</b>
Età media personale femminile (dirigenti)	<b>54</b>
Età media personale femminile (non dirigenti)	<b>56</b>
Personale di sesso femminile con laurea (% su personale di sesso femminile)	<b>79%</b>

### 3 Performance organizzativa e risultati

Nel corso dell'anno 2022 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 2022-2024 e declinati negli obiettivi operativi annuali, descritti nei report inseriti nel prosieguo della presente relazione.

Di seguito, si riportano i risultati ottenuti nell'anno 2022, descritti per ogni Area strategica.

#### 3.1 Risultati raggiunti

Nel corso dell'anno 2022 l'azione dell'Agenzia si è svolta nel rispetto di quanto pianificato con gli obiettivi specifici individuati all'interno delle aree strategiche. Gli esiti in dettaglio sono riportati nei report inseriti nel prosieguo della presente relazione.

In merito alla suddivisione dell'attività dell'Agenzia, si riferisce che con la programmazione 2022-2024 non sono state apportate modifiche alla configurazione ed ai contenuti delle aree strategiche. Di seguito si illustra l'attività svolta nell'anno 2022 nell'ambito di ciascuna di esse.

#### *Area Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate*

In primo luogo è da considerare il **servizio di risposta ai quesiti**, che, nel corso del 2022, ha mantenuto un'alta richiesta da parte delle amministrazioni. L'esito dell'attività,



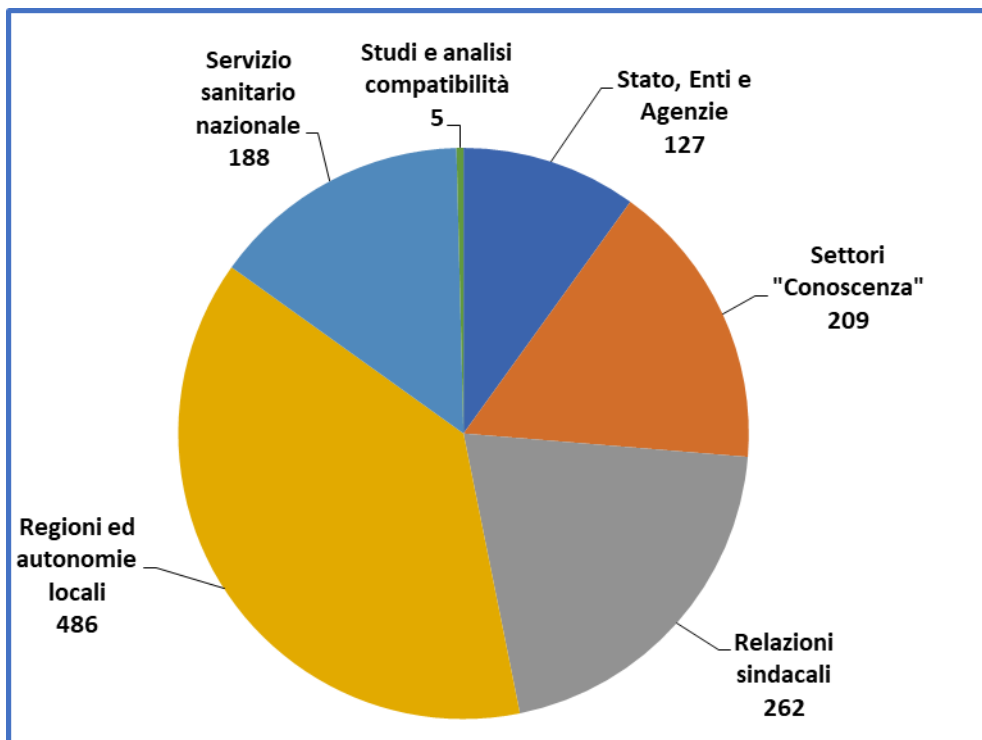
per tutti i comparti interessati, ha visto il pieno conseguimento dei target prescritti, sia sotto il profilo del rapporto quantità/tempo di risposta, sia sotto il profilo riguardante l'univocità degli orientamenti, garantita attraverso contatti e riunioni di coordinamento fra le direzioni. Per l'esposizione in dettaglio dell'attività di cui sopra, riferita alle singole Direzioni, si rimanda ai prospetti riportati nel paragrafo 3.2.

In relazione all'attività in parola, si riferisce che, in continuità con l'annualità 2021, è proseguito il progetto denominato **“Progettazione ed avvio sperimentale di un sistema di customer satisfaction sull'attività di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni”**. Tale progetto è finalizzato alla rilevazione in termini di qualità percepita, ossia quella che l'utente riscontra nel servizio fornito in termini di comunicazione, utilità, chiarezza, e che esprime il grado di soddisfazione rispetto alle proprie aspettative. Fino all'annualità 2020, infatti, la qualità del servizio di “Risposta ai quesiti” era stata misurata considerando esclusivamente il tempo e la velocità medi impiegati per fornire la risposta all'utente.

In totale, durante il 2022, sono stati resi **1.277** orientamenti applicativi, in risposta ai quesiti formulati dalle amministrazioni: nella seguente **tavola 9a** è rappresentata graficamente la ripartizione degli stessi tra i diversi settori.

Tavola 9a

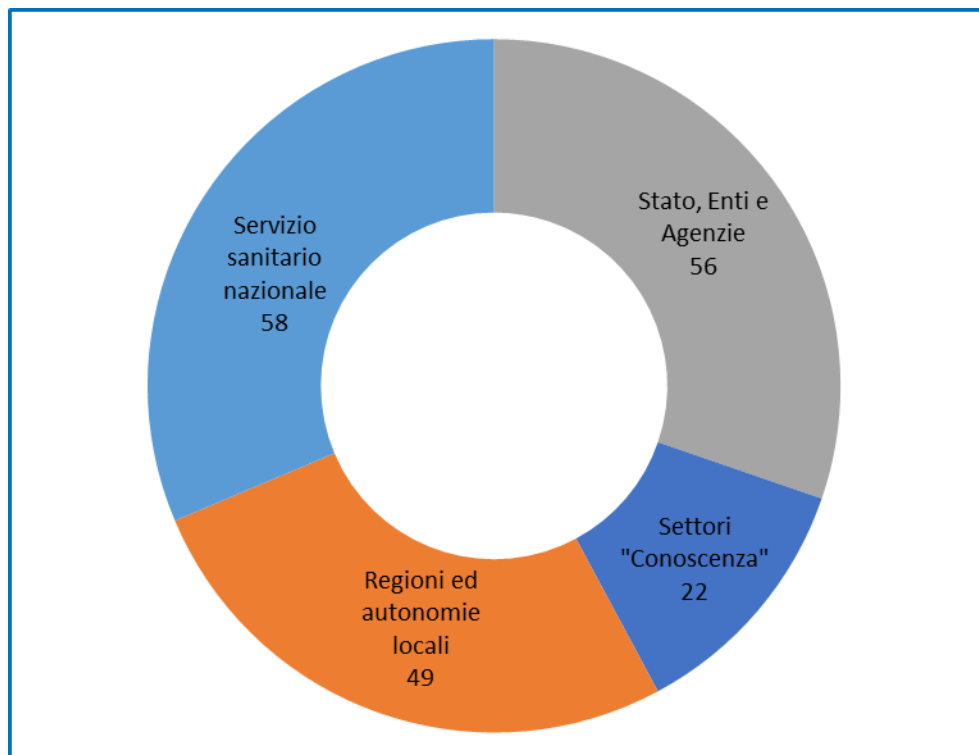
## Distribuzione orientamenti applicativi rilasciati nel 2022



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 2022 **i quesiti pubblicati sul sito** sono stati **185**, distribuiti come rappresentato nella **tavola 9b**, mentre sono stati divulgati **174** quesiti anche attraverso altri canali (AranSegnalazioni, Il Sole24Ore, Gazzetta amministrativa).

Tavola 9b

## Distribuzione orientamenti applicativi pubblicati nel 2022

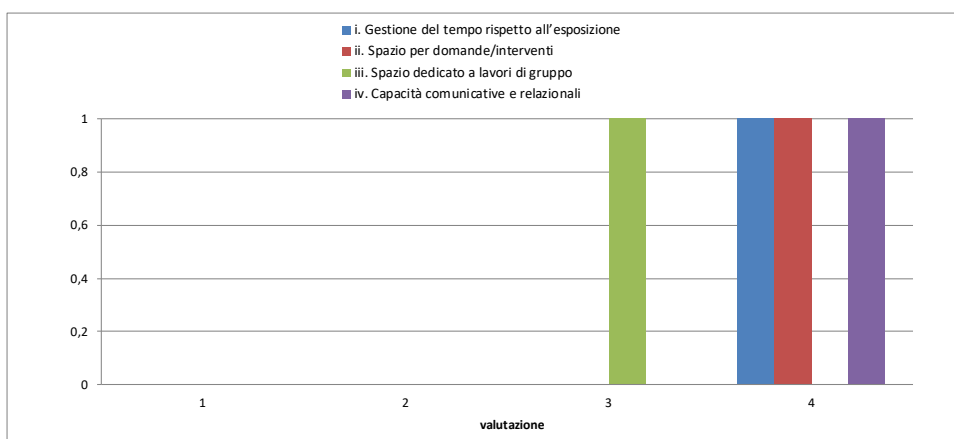


In merito alla **previdenza complementare**, si rileva che sono continuati a pervenire alcuni quesiti dalle Amministrazioni interessate dalla sottoscrizione dell'Accordo sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio-assenso. Inoltre, sono state fornite 6 risposte a quesiti ed elaborate 3 FAQ e una nota informativa condivisa con il Dipartimento della funzione pubblica e con lo stesso Fondo Perseo-Sirio. Nella fattispecie non è stato necessario ricorrere a modalità di coordinamento fra le direzioni, dato che tale attività è di competenza della Direzione Studi, risorse e servizi per tutti i comparti e le aree.

Nell'ambito dell'obiettivo dedicato alla **gestione progetti di assistenza diretta e/o sul territorio**, si riferisce, in primo luogo, della prosecuzione dell'attività basata sulla

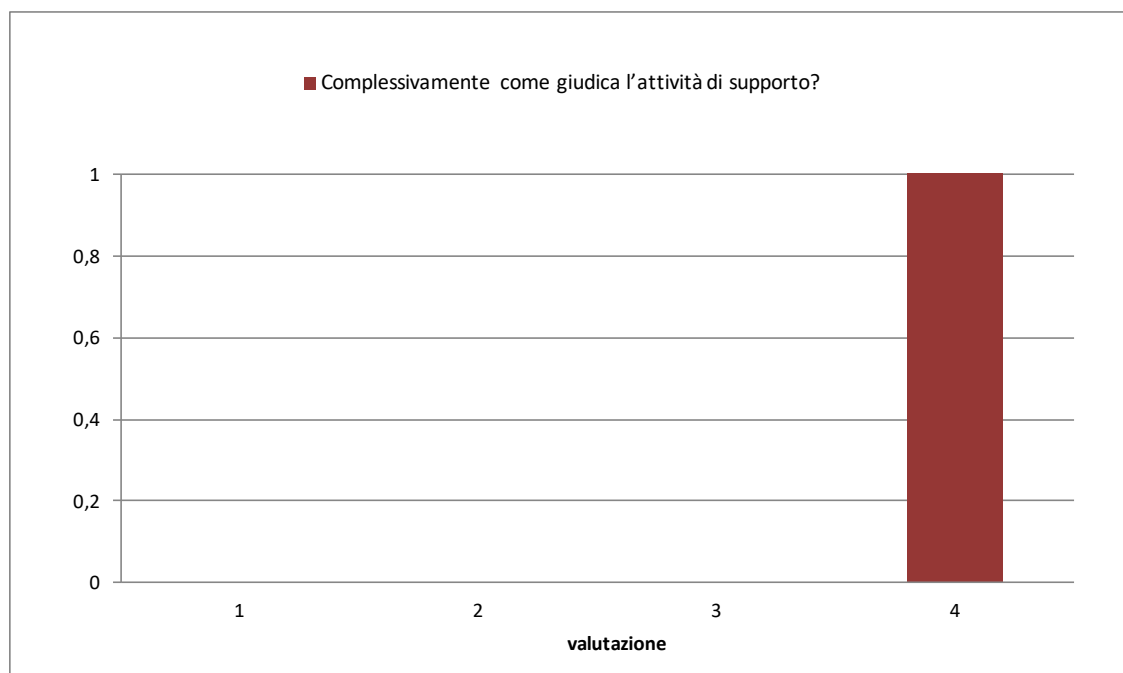
convenzione con il comune di Scandicci ed altre 29 amministrazioni toscane. Essa si è svolta soprattutto mediante contatti diretti, da remoto. Come ogni anno, al fine di verificare il livello qualitativo della prestazione svolta dall'Agenzia nell'anno 2022, gli enti hanno espresso il proprio gradimento 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 10a** 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:

**Tavola 10a**



In **tavola 10b** si riporta la valutazione di sintesi sull'attività di supporto:

**Tavola 10b**



### *Attività negoziale*

Con il piano della performance 2022-2024, i cui contenuti sono confluiti in apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione-PIAO 2022-2024, dedicata alla performance, 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 di cui ai comparti ed alle aree di propria competenza, nonché ad eventuali interventi su accordi preesistenti attraverso interpretazioni autentiche e code contrattuali.

L'attività negoziale dell'Aran nel corso dell'anno 2022 si può sintetizzare come segue:

- **CCNL Area Presidenza del Consiglio dei ministri triennio 2016-2018:** è stato sottoscritto in via definitiva in data **11 marzo 2022**;

- **CCNL comparto Funzioni centrali periodo 2019-2021:** è stato sottoscritto in via definitiva in data **9 maggio 2022**;
- **CCNL del comparto autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri triennio 2016-2018:** è stato sottoscritto in via definitiva in data **7 ottobre 2022**;
- **CCNL relativo ai principali aspetti del trattamento economico del personale del comparto Istruzione e ricerca triennio 2019-2021:** sottoscritto in via definitiva in data **6 dicembre 2022**;
- **Accordo per la specifica regolazione di raccordo del personale profili informazione:** sottoscritto in via definitiva in data **7 aprile 2022**;
- **ACQ in materia di costituzione delle RSU** e relativo regolamento elettorale: sottoscritto in via definitiva in data **12 aprile 2022**;
- **CCNL comparto Funzioni locali triennio 2019-2021.** L'ipotesi di contratto è stata siglata in data **4 agosto 2022**, il contratto è stato sottoscritto definitivamente in data **16 novembre 2022**;
- **CCNL comparto Sanità triennio 2019-2021.** L'ipotesi di contratto è stata siglata in data **15 giugno 2022**, il contratto è stato sottoscritto definitivamente in data **2 novembre 2022**;
- **Ipotesi di contratto sulla regolamentazione inerente alle modalità di adesione al Fondo Espero,** anche mediante silenzio-assenso, sottoscritta in data **31 maggio 2022**, allo stato non ancora sottoscritta in via definitiva.

Inoltre, nell'annualità 2022, non sono pervenute richieste di interpretazione autentica ai sensi dell'articolo 64 del d.lgs. n. 165/2001.

Come si evince in dettaglio dal report della Direzione Studi, risorse e servizi, l'attività di **supporto all'attività**

**negoziale** si è svolta in stretta connessione con l'attività negoziale: 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 degli accordi conclusi, finalizzate alla certificazione, da parte della Corte dei conti, sulla relativa compatibilità finanziaria. Tale attività si è concretizzata, 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 2022-2024 e nell'apposita sezione del PIAO 2022-2024:

**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 dà conto che, nel corso dell'anno 2022, l'attività formativa è stata svolta, in continuità con il periodo dell'emergenza sanitaria, quasi esclusivamente con modalità online, sulla base del programma formativo definito ad inizio anno. Il risultato è stato raggiunto con una percentuale pari al 97%.

**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 in ulteriore miglioramento rispetto agli anni precedenti: nell'anno 2022, infatti, il tempo medio di pagamento è

stato pari a 1,42 giorni rispetto ai 20 giorni previsti dal target;

- C)** per quanto concerne l'obiettivo riguardante la **Transizione al digitale**, nel cui ambito erano programmati interventi di ottimizzazione ed adeguamento dei relativi processi informatici, si sono manifestati, a causa della crisi aziendale del fornitore, vari disservizi già a partire dal mese di gennaio che hanno generato non pochi problemi di gestione ed assistenza in una fase particolarmente delicata per l'Agenzia (campagna di rilevazione della rappresentatività sindacale). Nel mese di maggio, infatti, è stata avviata una procedura di appalto per aggiudicare ad un nuovo operatore i servizi in ambito ICT, dopo procedura di svincolo dal vecchio fornitore con connesse contestazioni per il disservizio subito;
- 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 2022 lo stesso è risultato pari al 99,10%;



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 2022 relativi al personale dirigente e non dirigente Aran**.

### *Area Studi e monitoraggi*

L'obiettivo specifico definito 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**.

L'attività centrale è costituita dal **monitoraggio e l'analisi della contrattazione integrativa**, effettuati nei confronti delle pubbliche amministrazioni di tutti i comparti. Nel corso del 2022 sono stati analizzati 1378 contratti integrativi su base campionaria, più del doppio rispetto al target. Per quanto riguarda i contratti integrativi riguardanti comuni ed istituti scolastici, da monitorare nella percentuale del 3,8% rispetto ai pervenuti, l'analisi è stata compiuta in misura leggermente superiore. Nel dicembre del 2022 è stato completato il **Rapporto che sintetizza i risultati del monitoraggio, condotto dall'Aran, sui contratti integrativi** sottoscritti dalle pubbliche amministrazioni<sup>2</sup>. Il Rapporto, giunto alla sua decima edizione, fornisce i dati di

---

<sup>2</sup> La pubblicazione del Rapporto è avvenuta in data 17 gennaio 2023.

sintesi dell'anno 2021 e dedica, inoltre, uno specifico approfondimento alle materie trattate nei contratti dell'anno 2020.

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 13 **elaborazioni statistiche**, concernenti le retribuzioni contrattuali e la pubblica amministrazione. Sono state, poi, elaborate 24 **newsletter**, redatte a seguito di un costante 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 alle componenti del costo del lavoro pubblico e delle retribuzioni nonché agli studi riguardanti la pubblica amministrazione. Approfondimenti sono stati dedicati, inoltre, alla situazione economica internazionale, soprattutto nell'ambito della zona euro. Riguardo alla **divulgazione delle newsletter**, diretta ad operatori del settore, dirigenti, funzionari, amministratori, si registra che nel 2022 gli iscritti sono stati 11.000, con tale dato è stato superato il previsto target dei 10.500 contatti, e si registra la media del 79% delle aperture complete delle mail inviate.

### *Area Relazioni sindacali non negoziali*

Il più rilevante 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 2022 sono state programmate, sotto il profilo operativo, le attività di **Gestione processo di rilevazione dati di rappresentatività sindacale relativo al triennio 2022-2024, Servizio ed assistenza alle amministrazioni, manutenzione e gestione dei dati delle amministrazioni accreditate, gestione dell'eventuale contenzioso**. In merito si riferisce che, dopo le elezioni delle RSU tenutesi dal 5 al 7 aprile 2022, l'impegno è stato dedicato alla procedura di certificazione dei dati associativi ed elettorali, che ha visto l'U.O. Relazioni sindacali ed il Comitato paritetico impegnato per tutto l'anno 2022. Tale procedura si è conclusa il 5 dicembre 2022.

L'Ufficio, inoltre, ha mantenuto costantemente aggiornata l'anagrafica degli enti ed ha provveduto ad accreditare i delegati delle singole amministrazioni. Nel corso dell'annualità 2022 sono stati verificati ed abilitati 6.777 nuovi utenti, per lo più in sostituzione di precedenti.

È stata emanata la circolare contenente le indicazioni per la procedura elettorale e la corretta trasmissione dei dati ad Aran (circolare n. 1 del 27 gennaio 2022).

Per quanto concerne il contenzioso, nel corso dell'anno è proseguito l'ultimo ricorso avverso l'accertamento provvisorio della rappresentatività 2019-2021, per il quale sono state redatte apposite memorie difensive. Il giudizio si è chiuso con la vittoria dell'Aran e la condanna del ricorrente a rifondere le spese di giudizio. Il grado di conseguimento dei target quantitativi di tali attività è riscontrabile sul corrispondente report.

### *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 partecipato, **nell'ambito del dialogo sociale**

**europeo**, alle attività poste in essere nel 2022 da SGI, da SGI Italia e da Hospeem. È stata garantita la partecipazione attiva a tutti gli incontri programmati. In particolare si riferisce che:

- nell’ambito di SGI Europe si sono tenuti 22 incontri e 1 seminario. Le riunioni hanno visto la partecipazione della Commissione Europea, di parti datoriali e di organizzazioni sindacali. Oggetto di tali incontri sono state tematiche riguardanti lavoro pubblico e privato, con particolare riferimento a proposte di direttiva sul telelavoro e diritto alla disconnessione, allo stato di avanzamento delle direttive in materia di salario minimo, trasparenza delle retribuzioni, lavoratori delle piattaforme digitali;
- l’attività di HOSPEEM ha visto la presenza attiva a tutte le riunioni, mediamente 1 alla settimana, della rappresentante designata dall’Aran, confermata, nel dicembre 2021, quale Segretario generale dell’associazione fino a dicembre 2024.

### **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 2022-2024, 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’Agenzia 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 ai contratti collettivi di comparto ed area ed agli accordi nazionali quadro attribuiti alla Direzione, ivi comprese eventuali interpretazioni autentiche	Valutazione del contributo qualitativo apportato uguale a 3/4 dei valori indicati nella scheda di personal-satisfaction interna	<p><b>Sono stati sottoscritti in via definitiva i seguenti contratti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CCNL Area PCM periodo 2016-2018 (11/03/2022)</li> <li>- Accordo tra l'Aran, le Confederazioni rappresentative nei comparti di contrattazione e la FNSI per la specifica regolazione di raccordo del personale profili informazione (7/04/2022)</li> <li>- ACQ in materia di costituzione delle RSU e relativo regolamento elettorale (12/04/2022)</li> <li>- CCNL comparto Funzioni centrali periodo 2019-2021 (9/05/2022)</li> <li>- CCNL del comparto auonomo della PCM triennio 2016-2018 (07/10/2022)</li> <li>- CCNL relatio ai principali aspetti del trattamento conomico del personale del comparto Istruzione e ricerca - triennio 2019-2021 (06/12/2022)</li> </ul> <p><b>Nel corso dell'anno si sono inoltre tenute le trattative relative a:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CCNL comparto Istruzione e ricerca triennio 2019/2021</li> </ul>		100%	
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	Percentuale risposte entro 40 giorni di calendario sul totale risposte maggiore o uguale 70%	<p><b>FUNZIONI CENTRALI</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) sono state fornite 127 risposte, di cui 3 oltre il termine di 40 giorni.</li> <li>2) è stato assicurato il coordinamento con le altre Direzioni generali su tematiche trasversali, attraverso riunioni e contatti con i colleghi;</li> <li>3) sono stati inviati 35 quesiti meritevoli di pubblicazione, tutti regolarmente taggati.</li> </ol>	risposte fornite entro quaranta giorni 578 su 633 quesiti pervenuti (91,31%)	100%	
		Evitare orientamenti non univoci, attraverso il coordinamento con altre direzioni	<p><b>ISTRUZIONE E RICERCA</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) sono state fornite 209 risposte, di cui 8 oltre il termine di 40 giorni. A 16 quesiti si è ritenuto opportuno non rispondere.</li> <li>2) è stato assicurato il coordinamento con le altre Direzioni generali su tematiche trasversali, attraverso riunioni e contatti con i colleghi;</li> <li>3) sono stati pubblicati 22 quesiti tutti regolarmente taggati</li> </ol>	sempre attuato il coordinamento con le altre direzioni		
		Almeno il 10% di FAQ e orientamenti pubblicati sui canali disponibili, con relativa taggatura secondo le procedure interne adottate a tal fine	<p><b>RELAZIONI SINDACALI</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) sono state fornite 255 risposte, di cui 2 oltre il termine di 40 giorni. Ad ulteriori 7 quesiti è stato fornita risposta telefonica (attesa l'urgenza) mentre a 18 quesiti si è valutato opportuno non rispondere.</li> <li>2) è stato assicurato il coordinamento con le altre Direzioni generali su tematiche trasversali, attraverso riunioni e contatti con i colleghi;</li> <li>3) sono stati inviati 7 quesiti meritevoli di pubblicazione, tutti regolarmente taggati.</li> </ol>	pubblicati complessivamente 64 orientamenti su un totale di 578 risposte fornite (11%)		

(continua Prospetto 1)

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
C1 - Rilevare la rappresentatività sindacale in modo tempestivo e affidabile (in termini di copertura e precisione)	DI.5 - Gestione processo di rilevazione dati di rappresentatività sindacale relativo al triennio 2022-2024	Presentazione dei dati di rappresentatività entro 8 mesi dalla data di elezione delle RSU	Le elezioni delle RSU si sono tenute dal 5 al 7 aprile 2022. La procedura di certificazione dei dati associativi ed elettorali, che ha visto l'U.O. Relazioni sindacali ed il Comitato Paritetico impegnato per tutto il 2022, si è conclusa il 5 dicembre 2022.	I dati relativi alla rappresentatività per il triennio 2022-2024 sono stati certificati entro 8 mesi dalla data di elezione delle RSU	100%	
	DI.6 - Servizio ed assistenza alla amministrazioni, manutenzione e gestione dei dati delle amministrazioni accreditate, gestione dell'eventuale contenzioso	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 singole amministrazioni. Nel corso del 2022 sono stati verificati ed abilitati n. 6.777 nuovi utenti RLE/RLC che, per lo più, hanno sostituito precedenti utenti. Da notare che quasi 1/3 della totalità degli utenti ha richiesto una nuova registrazione.	Enti presenti in banca dati 10.003 (escluse le scuole)	100%	
		21.000 sedi RSU inserite in banca dati	E' stato fornito il supporto tecnico alla società che ha completato la creazione di 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 effettivamente esistenti sono 20.668, tutte inserite in banca dati		
		500 soggetti sindacali censiti	E' stata emanata la circolare contenente le indicazioni per la procedura elettorale e la corretta trasmissione dei dati all'Aran.	503 soggetti sindacali censiti		
Gestione del 100% di eventuali casi di contenzioso	Nel corso dell'anno è proseguito l'ultimo ricorso ancora attivo avverso l'accertamento provvisorio della rappresentatività 2019-2021, per il quale l'Ufficio ha redatto apposita memoria difensiva. Il giudizio si è chiuso con la vittoria dell'Aran e la condanna del ricorrente a rifondere le spese di giudizio.	1 su 1				

(continua Prospetto 1)

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
E1- 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 a tutti gli incontri effettuati, con proposte e contributi della Direzione	<p><b>SGI EUROPE:</b>                      E' stata garantita la partecipazione attiva ai 23 incontri che si sono tenuti nel corso del 2022. In particolare:                      - 8 riunioni del SAB ( Social Affairs Board)                      - 3 riunioni del Social Dialogue Committee                      - 4 incontri relativi ad attività di consultazione dei Partners sociali per le Direttive proposte dalla Commissione;                      - 3 riunioni dei partner sociali per la predisposizione del Programma di lavoro dei Partners sociali per il triennio 2022-2024                      - 4 riunioni del negoziato per la definizione della nuova disciplina in materia di telelavoro e di diritto alla disconnessione                      - 1 seminario</p> <p>Nel corso delle riunioni Commissione Europea, parti datoriali e organizzazioni sindacali hanno affrontato materie attinenti al lavoro pubblico e privato, ed in particolare la proposta di direttiva sul telelavoro e diritto alla disconnessione, lo stato di avanzamento delle direttive in materia di salario minimo, trasparenza delle retribuzioni, lavoratori delle piattaforme digitali.</p> <p><b>HOSPEEM:</b>                      Partecipazione attiva a tutte le riunioni per il tramite del rappresentante designato dall'Aran, dott.ssa Marta Branca, Segretario generale di Hospeem fino a dicembre 2024. Atteso il ruolo di segretario generale svolto dal rappresentante designato dall'Aran, gli incontri sono più frequenti. In media 1 a settimana.</p>	E' stata garantita la partecipazione attiva a tutti gli incontri programmati, che nel corso del 2021 sono stati 23 per le strutture ufficiali di SGI EUROPE e mediamente 1 a settimana per Hospeem	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	L'adempimento delle prescrizioni è risultato completo	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%	A fianco si riporta il risultato del rapporto di cui al target	99,10%		



### 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	D11.1 - Svolgimento delle trattative negoziali relative ai contratti collettivi di comparto ed area ed agli accordi nazionali quadro attribuiti alla Direzione, ivi comprese eventuali interpretazioni autentiche	Valutazione del contributo quali-quantitativo apportato uguale a 3/4 dei valori indicati nella scheda di personal-satisfaction interna	<p><b>Relativamente all'UO RAL:</b> Sono proseguiti nel corso dell'anno 2022 i lavori per il rinnovo del CCNL del Comparto Funzioni Locali e sono state effettuate 22 convocazioni di sedute di trattativa che hanno visto la firma dell'ipotesi di CCNL 2019-2021 in data 4 agosto 2022, definitivamente sottoscritto in data 16 novembre 2022</p> <p><b>Relativamente all'UO Sanità:</b> Sono proseguiti nel corso dell'anno 2022 i lavori per il rinnovo del CCNL del Comparto Sanità e sono state effettuate 30 convocazioni di sedute di trattativa che hanno visto la firma dell'ipotesi di CCNL 2019-2021 in data 15 giugno 2022, definitivamente sottoscritto in data 2 novembre 2022. E' stata inoltre avviata la trattativa, tuttora in corso, relativa alla sezione del personale della Ricerca e del supporto alla Ricerca a seguito della richiesta diparte sindacale di rimodulazione del calendario per effetto della riorganizzazione interna di parte delle OOSS.</p> <p>Nel corso del 2022 non si sono avute interpretazioni autentiche ex art. 64 del D.Lgs.n.165/2001.</p>		100%	

(continua Prospetto 2)

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
				Sanità	Funzioni Locali	Totale			
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 giorni di calendario sul totale risposte maggiore o uguale 70%	Pareri pervenuti da PA	188	498	686	100%	97%	
			Entro i tempi	187	477	664	97%		
			Oltre i tempi	1	21	22	3%		
		Evitare orientamenti non univoci, attraverso il coordinamento con altre direzioni	Il coordinamento con le altre direzioni è stato costante e si è intensificato					100%	
	Almeno il 10% di FAQ e orientamenti pubblicati sui canali disponibili, con relativa taggatura secondo le procedure interne adottate a tal fine			Sanità	Funzioni Locali	Totale	%	16%	
		Pareri resi nel 2022	188	488	676	99%			
		Pareri pubblicati	56	56	112	16%			
	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	Entrambe le UO hanno proseguito nell'attività di assistenza, attraverso canali telematici e contatti diretti con le Aziende ed Amministrazioni				La scheda di customer, sottoposta agli enti toscani coinvolti nel progetto di assistenza sul territorio, riporta un giudizio sintetico complessivo di "molto soddisfacente" (punteggio 4/4)	100%	
		Almeno 30 amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio	30 amministrazioni coinvolte				100%		

(continua Prospetto 2)

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
B1 -Fornire un supporto di qualità (ossia tempestivo e diversificato) alle amministrazioni pubbliche rappresentate	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	L'adempimento delle prescrizioni è risultato completo	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%	A fianco si riporta il risultato del rapporto di cui al target	99,10%		

### 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 interna				
B1 -Fornire un supporto di qualità (ossia tempestivo e diversificato) alle amministrazioni pubbliche rappresentate	DSRS.7– 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, rilevato attraverso scheda customer satisfaction, pari al 90% delle amministrazioni che hanno espresso giudizio	La scheda di customer, sottoposta agli enti coinvolti nel progetto di assistenza sul territorio, riporta un giudizio sintetico complessivo di "molto soddisfacente"	Punteggio 4/4	100%	
		Almeno 30 amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio	Sono state coinvolte 30 amministrazioni, per lo più enti locali	100%		
	DSRS.8 - 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%	Nel corso del 2022 il supporto all'attività negoziale ha continuato ad essere orientato prevalentemente alla definizione di risposte ai quesiti pervenuti dalle amministrazioni interessate dalla sottoscrizione dell'Accordo sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio-assenso. Sono state fornite 6 risposte a quesiti tutte entro 40 giorni, elaborate 3 FAQ e una nota informativa condivisa con DFP e Fondo Perseo Sirio continuando una costante attività divulgativa sui canali disponibili. Va inoltre ricordata l'intensa attività di orientamento svolta in relazione alla prima applicazione del trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale previsto dall'art. 52 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 9 maggio 2022.	100%	100%	
		Coordinamento con altre direzioni per evitare orientamenti non univoci	Il coordinamento non è stato necessario in quanto l'attività di risposta a quesiti sull'accordo in materia di previdenza complementare fa capo alla direzione per tutti i comparti e le aree	Non valutabile		
		Almeno il 10% degli orientamenti pubblicati sul 100% dei canali disponibili	Tutte le risposte (100%) sono state pubblicate e divulgate, anche nella forma di FAQ.	100%		

(continua Prospetto 3)

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				
D1 - Fornire ai policy maker, operatori e studiosi dati ed elaborazioni a supporto delle decisioni in materia di personale nelle pubbliche amministrazioni	DSRS.2- Monitoraggio ed analisi contratti integrativi	Almeno un rapporto elaborato nel corso del 2022	Predisposto e pubblicato un rapporto	100%	100%	
		Contratti integrativi monitorati su base campionaria almeno 650	Monitorati complessivamente 1378 contratti integrativi (contratti monitorati su base campionaria e contratti monitorati al 100% dei pervenuti)	più del 100%		
		Contratti integrativi monitorati in percentuale rispetto ai pervenuti per comuni ed istituti scolastici 3,8%	Monitorati su base campionaria il 4% dei contratti integrativi di comuni ed istituti scolastici	100%		
	DSRS.3- 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	Predisposte e pubblicate 13 elaborazioni statistiche	13	100%	
		Almeno 12 newsletter	Predisposte ed inviate 24 newsletter (circa 2 al mese)	24		
		Almeno 10.500 contatti raggiunti per ciascuna newsletter	Raggiunti nell'anno 11.000 contatti	110		
		Almeno 80% di aperture delle mail inviate	Aperto il 79% della mail inviate. In miglioramento rispetto allo scorso anno	79%		
	DSRS.6 – Rapporto semestrale sull'andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti	Predisposizione di due rapporti semestrali	Sono stati predisposti nel 2022 due rapporti semestrali: - n. 2/2021 pubblicato nel maggio 2022; - n. 1/2022 pubblicato nel gennaio 2023.	2	100%	

(continua Prospetto 3)

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				
	DSRS.5 - Transizione al digitale	Ulteriori implementazioni ed avanzamenti del sistema di gestione documentale, avviato nel corso del 2021 (firma remota, liquidazione fatture, processo di acquisto)	1) Acquisite le firme remote con possibilità di sottoscrizione massiva per tutto il personale dell'Agenzia (100%), attivate nei processi documentali per il personale (100%) tenuto alla sottoscrizione. 2) Dematerializzato al 100% il processo autorizzativo del pagamento fatture fornitore. 3) Processo di acquisto realizzato al 45% causa interruzione servizio del fornitore	80%	64%	Causa crisi aziendale il fornitore dei servizi servizi web, hosting, call center e sviluppo sw dell'agenzia, ha manifestato una estrema difficoltà nel garantire i servizi fin dal mese di gennaio del corrente anno al punto che ai primi di settembre è stata avviata la procedura di concordato preventivo. Inoltre, tali disservizi si sono manifestati in piena campagna di rilevazione della rappresentatività sindacale, generando non pochi problemi di gestione ed assistenza, in una fase estremamente delicata per l'attività dell'Agenzia. Pertanto, ci si è dovuti concentrare esclusivamente sulle attività di funzionamento delle rilevazioni, che si sono concluse nel mese di novembre us. Attualmente, si è in fase di svincolo dalla gestione del vecchio fornitore con connesse contestazioni per il disservizio subito. A partire dal mese di maggio 2022, è stata attivata una procedura di appalto per aggiudicare ad un nuovo operatore i servizi in ambito ICT. L'aggiudicazione si è conclusa a fine 2022. E' in corso la fase di subentro del nuovo fornitore, per proseguire nel percorso di trasformazione digitale.
		Acquisizione automatica nel sistema documentale, tramite web service, dei documenti generati dalle procedure web "Area riservata alle pubbliche amministrazioni" (verbali RSU, deleghe sindacali e contratti integrativi)	Attività realizzate nella misura del 50% causa interruzione servizio del fornitore	50%		
		Completamento della conformità della piattaforma Area riservata alle pubbliche amministrazioni con i sistemi di autenticazione Spid e Cie	Attività realizzate nella misura del 50% causa interruzione servizio del fornitore	50%		
		Prosecuzione della migrazione dei sistemi e dei servizi in cloud	Attività completata nell'area di test del cloud del nuovo fornitore di servizio: si è in attesa degli ultimi controlli per andare live. Il progetto è stato modificato in corsa causa interruzione servizio del precedente fornitore.	90%		
		Completamento del sito web	Attività realizzate nella misura del 50% causa interruzione servizio del fornitore	50%		

(continua Prospetto 3)

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				
F3 - Miglioramento della formazione interna	DSRS. 4 - Formazione del personale	Partecipazione alle iniziative del Dipartimento della Funzione pubblica definite nell'ambito del piano strategico per la valorizzazione del capitale umano nella pubblica amministrazione ("Riformare la PA"), con particolare riferimento alla formazione digitale	Nell'ambito del piano strategico per la valorizzazione del capitale umano avviato dal DFP, l'Agenzia ha pianificato la partecipazione al portale "Syllabus", dedicato alle competenze digitali, scrivendo tutto il personale. L'attività è stata svolta dal 50% dei dipendenti con n° 10 corsi completati e n° 11 test eseguiti.	100%	97%	
		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 per la definizione delle attività formative è stato approvato nei tempi previsti nella specifica sezione dedicata alle "Strategie di formazione del personale" del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO).	30/06/2022		
		Percentuale pari o superiore al 70% di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa	Nel corso dell'anno 2022 il personale che ha seguito una o più attività formative è stato del 62%	89%		
		Gradimento delle iniziative: 80% della percentuale dei partecipanti che esprimono giudizio positivo sul totale dei partecipanti che esprimono un giudizio	La didattica a distanza, sovente asincrona, nel consentire una più agevole fruizione a distanza delle attività formative, ha tuttavia limitato l'attivazione di processi strutturati di rilevazione del gradimento delle attività formative seguite. Il gradimento delle iniziative è stata peraltro rilevato in modo diretto nelle costanti comunicazioni intercorse con i colleghi.	100%		

(continua Prospetto 3)

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				
F4 -Miglioramento dei processi di acquisto	DSRS.10 - 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.	1,42	100%	
	DSRS.9 - 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 nella specifica scheda di valutazione	L'adempimento delle prescrizioni è risultato completo	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%	A fianco si riporta il risultato del rapporto di cui al target	99,10%		
	DSRS.11 - Ulteriori sviluppi del sistema di rilevazione della qualità percepita del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni	Somministrazione nuovo questionario ad un numero più ampio di amministrazioni che hanno ricevuto il servizio	Questionario inviato ad 89 amministrazioni, a fronte delle 61 a cui era stato inviato nel 2021. L'indagine è stata fatta su un campione di orientamenti applicativi rilasciati durante tutto l'anno 2022.	100%	100%	
		Definizione di un report sintetico sui risultati dell'indagine entro l'anno	Il report sintetico è stato definito in data 6/2/2023	100%		
	DSRS.12 - Adozione del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO)	Predisposizione del PIAO entro il 30 aprile 2022	Il PIAO è stato predisposto ed è stato adottato con delibera del Collegio di indirizzo e controllo n. 5 del 30 /6/2022, ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. a), n. 1), del d.l. 30 aprile 2022, n. 36, convertito nella legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha disposto la proroga al 30/06/2022, in sede di prima applicazione, dell'approvazione del documento	Adozione entro il termine previsto	100%	



## 4. Performance individuale

Nel 2022 il processo di valutazione della performance individuale ha riguardato l'attività svolta nel 2021 e si è svolto in linea con il Sistema di misurazione e valutazione dell'Aran, approvato con delibera del Collegio di indirizzo e controllo n. 4 del 21 febbraio 2019.

La prima fase del processo ha visto l'assegnazione degli obiettivi e delle attività da svolgere a tutto il personale, dirigenziale e dei livelli.

Nel corso dell'anno si è proceduto, solo nei confronti di alcuni collaboratori, all'integrazione degli obiettivi assegnati ad inizio anno, al fine di ripartire i compiti propri di dipendenti cessati, dando così attuazione alla fase eventuale prevista dal sistema a seguito dell'esito del monitoraggio o, come nel caso, di cambiamenti nell'assetto del personale.

Per quanto riguarda la fase della valutazione dell'attività svolta, è da dire che, come previsto dal Sistema, 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, 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 riferisce che nella valutazione dei direttori, dei dirigenti e del personale dei livelli 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 dei livelli con posizione organizzativa un peso di 0,52 alla performance operativa e 0,48 alla performance di ruolo,
- per il restante personale, 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 il profilo della **performance operativa**, 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, con il Piano della performance. La valutazione proposta dall'OIV per i direttori ha fatto diretto riferimento ai gradi di conseguimento 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 seleziona il proprio giudizio. Per quanto riguarda il periodo di interesse, tale scheda è stata utilizzata per esprimere giudizio sulle 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 sopra descritto, è avvenuta in base ai valori attribuiti sulle apposite schede dal Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Sotto il profilo della **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 di valutazione per ogni dipendente consiste in una scheda in formato excel, che per la parte operativa descrive gli obiettivi assegnati ed i relativi target: essa è impostata per l'applicazione di giudizi, espressi in base

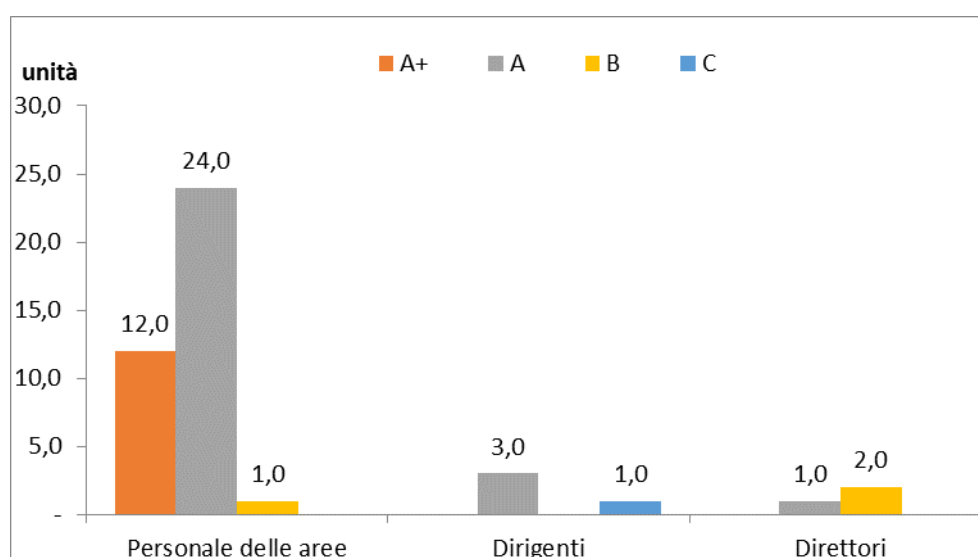
a metriche che considerano il range di conseguimento dell'obiettivo ed ai quali corrisponde un punteggio numerico. La relativa scala dei valori si articola dal mancato conseguimento al conseguimento dell'obiettivo oltre le aspettative. Analogo criterio è adottato per la performance di ruolo, per la quale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

A causa del protrarsi 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 scheda di valutazione intermedia (per il personale non dirigente) e valutazione finale è stata consegnata ai valutati, per ogni fase del ciclo valutativo, direttamente dai valutatori mediante email, alla quale i valutati hanno dato riscontro attestandone la presa visione e riallegando il file excel per il successivo utilizzo.

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**

**Distribuzione del personale Aran per fasce di valutazione  
(valutazione effettuata nel 2022 e relativa all'attività svolta nell'anno 2021)**



## 5. Il processo di misurazione e valutazione

Nel corso del 2022 l'applicazione di prassi sperimentate e consolidate, regolamentate con il Sistema di misurazione e valutazione approvato nel 2019, ha confermato il buon funzionamento dell'organizzazione e delle procedure rispetto alle esigenze dell'Agenzia.

Per quanto riguarda il monitoraggio delle attività in corso d'anno, si riferisce che le 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, i dirigenti e, in qualche occasione, l'Organismo indipendente di valutazione, si sono svolte con la frequenza ritenuta opportuna in base alle necessità.

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.