



Relazione sulla performance

Anno 2023

*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 2024

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.....	11
2.5 BILANCIO DI GENERE	14
3 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E RISULTATI.....	15
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.....	26
Area Relazioni internazionali.....	27
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 **2023**.

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 nella Sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" del Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO 2023-2025. 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

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 integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato dallo stesso Collegio con delibera n. 1 del 27 gennaio 2023, che assorbe nella sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" i contenuti del Piano della performance.

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.

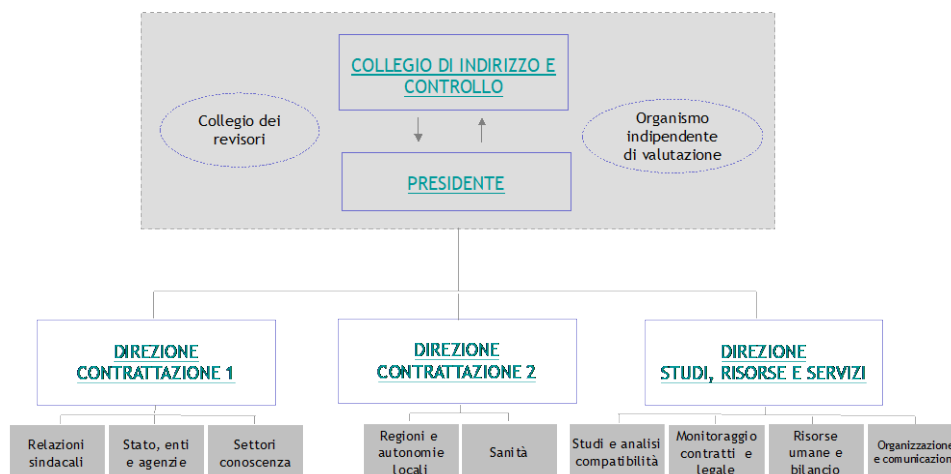
Nel periodo di interesse non è mancato il lavoro dedicato agli altri compiti istituzionali, quali l'assistenza ed il supporto alle amministrazioni rappresentate e ai Fondi di previdenza complementare, la redazione e divulgazione di documenti e rapporti economico-statistici e il monitoraggio della contrattazione 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



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 2.600.000**.

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

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 a SGI Europe ed a Hospeem 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 2023:

- sono stati forniti **1.446 orientamenti applicativi** sull'attuazione dei contratti collettivi nel corso dell'anno;
- sono stati effettuati **5.452 accessi medi giornalieri al sito web¹**;
- il totale annuo delle visite sul sito è stato pari a **1.989.878**;
- le pagine visitate sono state **6.843.562**, con una durata media per sessione di **3:25** minuti ed un numero di azioni per visita (pagine viste, download, outlinks e ricerche interne al sito) pari a **4**.

2.3 Risorse economico-finanziarie

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

L'esercizio 2023 si è concluso con un avanzo finanziario di € **625.731**. Si conferma, pertanto, la positiva gestione dell'Agenzia, che passa da un disavanzo di 88.000 di euro dell'esercizio 2010 ad un avanzo di amministrazione in ciascuno dei tre anni del triennio in esame, su valori compresi tra 1 e 0,6 milioni di euro.

Nella successiva **tavola 3** sono riportati i dati aggregati di bilancio del 2023 a confronto con l'esercizio 2022, 2021 e 2010.

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.

Tavola 3

Voci entrata e spesa	2010	2021	2022	2023
Entrate correnti:				
Trasferimenti correnti	6.457.122	7.118.122	7.119.214	7.147.662
Rimborsi e altre entrate correnti	180.625	66.721	72.045	38.510
Totale entrate correnti	6.637.747	7.184.843	7.191.259	7.186.172
Entrate in conto capitale:				
	—	—	—	—
Totale entrate	6.637.747	7.184.843	7.191.259	7.186.172
Spese correnti:				
Redditi da lavoro dipendente	4.398.062	3.757.576	3.437.466	3.385.258
Imposte e tasse a carico dell'ente	340.831	296.070	290.372	260.549
Acquisto di beni e servizi	1.964.775	1.677.312	1.800.160	1.883.690
Trasferimenti correnti	—	529.168	484.842	484.842
Rimborsi/poste correttive entrate	—	—	58.094	125.662
Altre spese correnti	4.402	3.985	3.988	3.988
Totale spesa corrente	6.708.071	6.264.112	6.074.921	6.143.989
Spese in c/ capitale:				
	17.479	110.127	35.622	416.453
Totale spese	6.725.550	6.374.240	6.110.543	6.560.442
Avanzo / Disavanzo	- 87.803	810.604	1.080.716	625.731

La successiva **tavola 4** riporta i principali indicatori di bilancio del triennio 2021-2023, a confronto con l'esercizio 2010, anno base:

Tavola 4

Indicatore	2010	2021	2022	2023
Redditi da lavoro dipendente / Spese correnti	65,6%	60,0%	56,6%	55,1%
Redditi da lavoro dipendente / Entrate correnti	66,3%	52,3%	47,8%	47,1%
Acquisti beni e servizi / Spese correnti	29,3%	26,8%	29,6%	30,7%
Acquisti beni e servizi / Entrate correnti	29,6%	23,3%	25,0%	26,2%
Locazione immobile e oneri accessori / Spese correnti	16,7%	17,3%	18,4%	18,2%
Locazione immobile e oneri accessori / Entrate correnti	16,9%	15,1%	15,5%	15,5%

Nell'esercizio 2023, risultano **entrate** per un ammontare di € **8.675.078**, di cui € 1.488.906 per partite di giro. Al netto

delle partite di giro, sono state quindi accertate entrate per € **7.186.172**. Le **entrate correnti** sono così composte:

a) € 7.147.662 quali entrate derivanti dai contributi versati dalle amministrazioni rappresentate dei comparti di contrattazione collettiva;

b) € 38.510 per altre entrate derivanti da rimborso competenze dei dipendenti in comando out nel corso del 2023.

Per quanto attiene alle **uscite**, la spesa complessiva consuntivata per il 2023 è pari a € **8.049.348**. Tale importo è quasi totalmente rappresentato dalla previsione di spese correnti finalizzate al funzionamento dell'Agencia (€ 6.143.989) e una quota parte (5,17%) ad investimenti in beni materiali e immateriali (€ 416.453). Le partite di giro ammontano a € **1.488.906**.

La **spesa corrente** ha subito un incremento complessivo di poco più di 69.067 euro rispetto all'esercizio precedente, determinato, per lo più, dall'aumento della spesa per servizi finalizzati al completamento dell'attività di digitalizzazione dell'Agencia e all'allestimento della nuova sede istituzionale (+ 83.530), nonché per rimborsi per spese di personale (+67.567), compensato dalla riduzione degli importi liquidati a titolo di redditi da lavoro dipendente (-52.207) e relative imposte (-29.823).

Le **uscite in conto capitale** sostenute nell'esercizio 2023 ammontano complessivamente a € **416.453**. Tale aggregato di spesa ha subito un consistente incremento rispetto all'onere sostenuto nel precedente anno, in considerazione degli interventi messi in atto e degli investimenti necessari per la progressiva digitalizzazione dell'Agencia, soprattutto in termini di adeguamento hardware e software. La spesa è stata distribuita in prevalenza verso gli investimenti per acquisto di software pari a € 406.855 e da investimenti in hardware per € 9.598.

La **spesa di personale** fa registrare impegni complessivi per l'anno 2023 più contenuti, pari a € 3.385.258, rispetto al dato dell'anno precedente con una riduzione in termini assoluti

della spesa rispetto all'anno precedente pari al -1,52%. Tale andamento va ricondotto al complessivo decremento degli oneri per il trattamento stipendiale dovuto alla riduzione del numero di dipendenti di ruolo cessati dal servizio, che a causa dello sfasamento temporale esistente tra la cessazione e la pubblicazione del DPCM di autorizzazione ad assumere viene reintegrato in un successivo momento; il personale cessato nel triennio 2021-2023 non è stato ancora sostituito con nuove assunzioni. La categoria di spesa "Redditi di lavoro dipendente" rappresenta il principale onere a carico del bilancio assorbendo poco più del 47% delle entrate correnti e pesando sul totale delle spese correnti per il 55,1%.

L'acquisto di **beni e servizi** registra impegni assunti per complessivi € **1.883.690**, di cui € **5.937** per acquisto di beni e € **1.877.752** per acquisto di servizi.

Il valore è complessivamente aumentato rispetto all'anno precedente di poco più del 4,6% per un valore assoluto di circa € 83.530. 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 31/12/2023 è raffigurata nella **tavola 5**.

Tavola 5

Organico e consistenza di personale al 31/12/2023

Qualifica	Posti organico ¹	di cui: Coperti ²	di cui: Non coperti	Posti contingente comandati ³	di cui: Coperti	di cui: Non coperti
Dirigenti gen.	2	1	1	5	3	2
Dirigenti	5	5	—			
Funzionari	20	12	8	20	9	11
Assistenti	15	11	4			
Operatori	—	—	—			
Totale	42	29	13	25	12	13

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

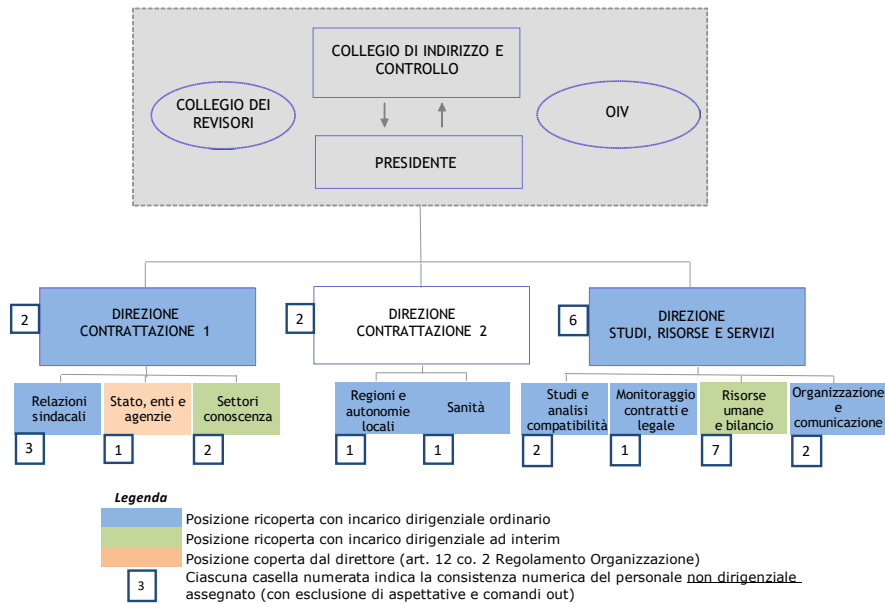
² Tra i posti coperti sono comprese 2 unità di personale in aspettativa (1 dirigenti e 1 funzionario), 1 funzionario in comando out e 1 dirigente di seconda fascia con incarico di dirigente di prima fascia, nonché 2 unità di personale part-time (al 75% e 60%).

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

Nell'anno 2023 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 2023 la situazione degli incarichi dirigenziali conferiti e la consistenza numerica del personale non dirigenziale.

Tavola 6



AREE:

Il totale dei dipendenti effettivamente presenti è **30**, ripartiti nel seguente modo: 17 DSRS, 4 D2 e 8 D1 (9 comandati e 21 di ruolo escluso comando out)

Il totale dei posti occupati è **32** dovendo conteggiare n. 1 aspettativa area C (Martire) e n. 1 comando out area C (Alessandrini)

DIRIGENZA:

2 direttori + 3 dirigenti II + n. 1 aspettativa II (Branca) + n. 3 dirigenti II in comando = **9**

TOTALE POSTI OCCUPATI:

Aree 30 + 1 comando out (Funzionario) + n. 1 aspettativa (Funzionario) + dirigenza 6 + n. 1 dirigente di seconda fascia con incarico di dirigente di prima fascia + 2 direttori = **41**

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 2023, che ne evidenzia la finalizzazione alle aree strategiche, da intendersi come mappa di riferimento per la pianificazione specifica ed annuale operativa.

Tavola 7a

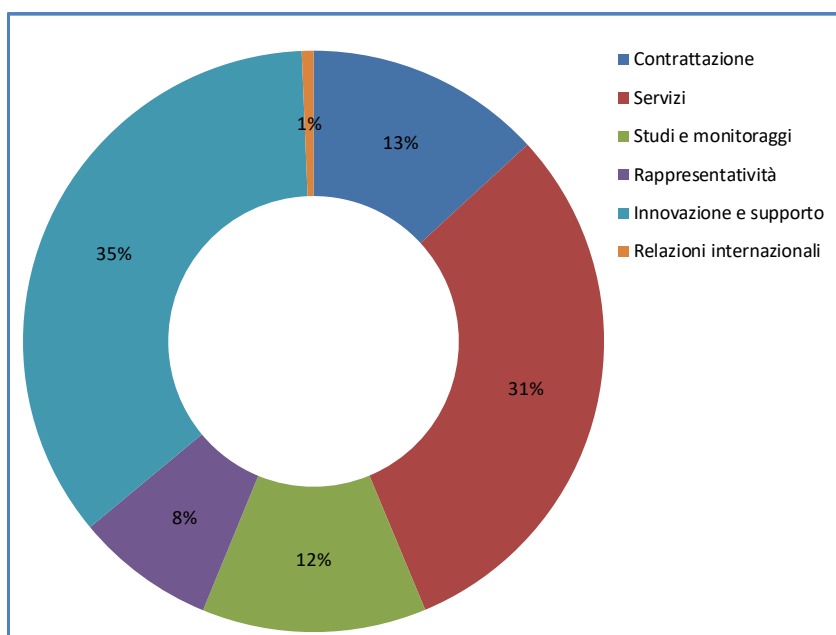
Imputazione spesa di personale alle aree strategiche del piano (valori percentuali, bilancio consuntivo anno 2023)

<i>N.</i>	<i>Area strategica</i>	<i>Quota spesa personale imputata</i>
1	Contrattazione	445.810,40
2	Servizi	1.034.249,44
3	Studi e monitoraggi	422.886,79
4	Rappresentatività	262.456,35
5	Innovazione e supporto	1.197.802,93
6	Relazioni internazionali	22.052,09
	Totale spesa di personale ⁽¹⁾	3.385.258,00

(1) Spesa di personale da bilancio consuntivo 2023 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 2023)



2.5 Bilancio di genere

La percentuale di personale femminile nell'organico dell'Aran si mantiene prevalente, con una percentuale del 58% sul totale del personale. La quota relativa al personale femminile di qualifica dirigenziale è pari al 33%. 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 € 42.536 a € 45.636). L'età media del personale femminile dirigente è di 55 anni, non dirigente è di 56 anni. La percentuale del personale femminile con laurea è pari al 78%.

In **tavola 8** è riportato l'aggiornamento al 2023 degli elementi significativi in termini di ottica di genere:

Tavola 8

Personale Aran: alcuni dati in ottica di genere (Anno 2023)

INDICATORE	VALORE
Dirigenti donne (%)	33%
Personale di sesso femminile (% sul totale)	58%
Personale di sesso femminile con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (% su personale di sesso femminile)	100%
Retribuzione media personale di sesso femminile	45.636
Età media personale femminile (dirigenti)	55
Età media personale femminile (non dirigenti)	56
Personale di sesso femminile con laurea (% su personale di sesso femminile)	78%

3 Performance organizzativa e risultati

Nel corso dell'anno 2023 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 2023-2025 e declinati negli obiettivi operativi annuali, descritti nei report inseriti nel prosieguo della presente relazione.

Di seguito, si riportano i risultati ottenuti nell'anno 2023, descritti per ogni Area strategica.

3.1 Risultati raggiunti

Nel corso dell'anno 2023 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 2023-2025 non sono state apportate modifiche alla configurazione ed ai contenuti delle aree strategiche. Di seguito si illustra l'attività svolta nell'anno 2023 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 2023, ha mantenuto un'alta richiesta da parte delle amministrazioni. L'esito dell'attività,

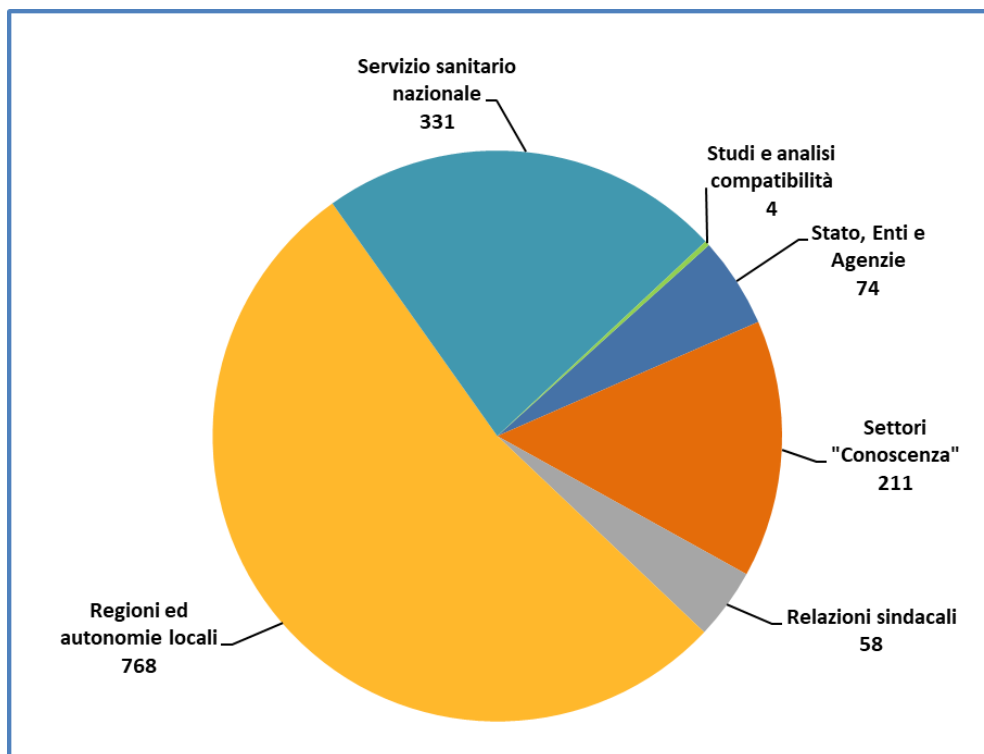
per tutti i comparti interessati, ha visto il pieno conseguimento dei target prescritti, sia sotto il profilo del rapporto quantità/tempo di risposta, sia sotto il profilo riguardante l'univocità degli orientamenti, garantita attraverso contatti e riunioni di coordinamento fra le direzioni. Per l'esposizione 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 le annualità 2021 e 2022, 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 media impiegati per fornire la risposta all'utente.

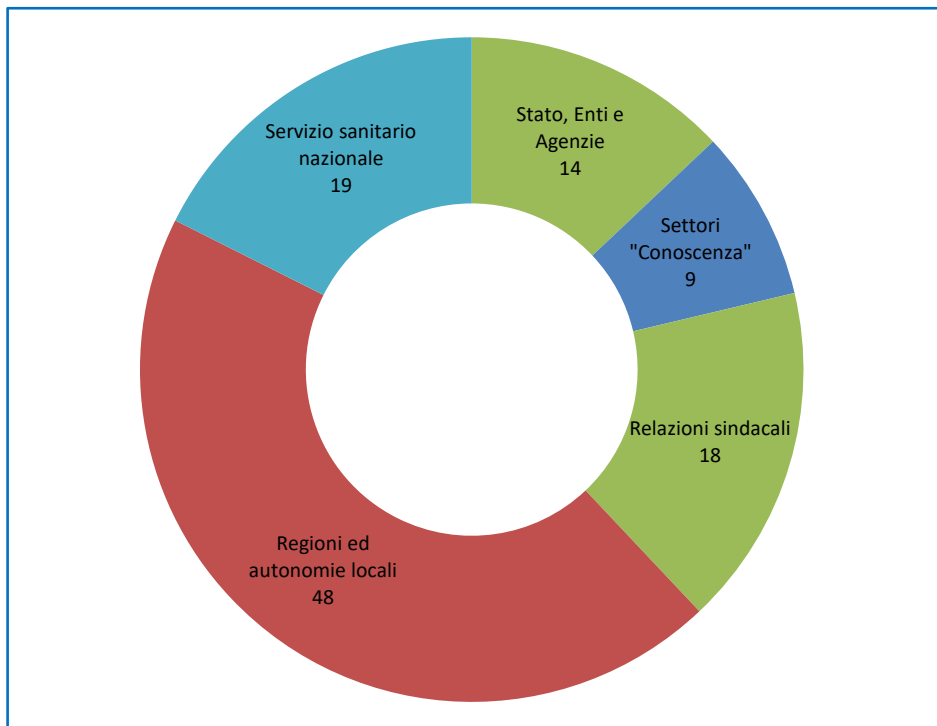
In totale, durante il 2023, sono stati resi **1.446** orientamenti applicativi, in risposta ai quesiti formulati dalle amministrazioni: nella seguente **tavola 9a** è rappresentata graficamente la ripartizione degli stessi tra i diversi settori.

Tavola 9a

Distribuzione orientamenti applicativi rilasciati nel 2023

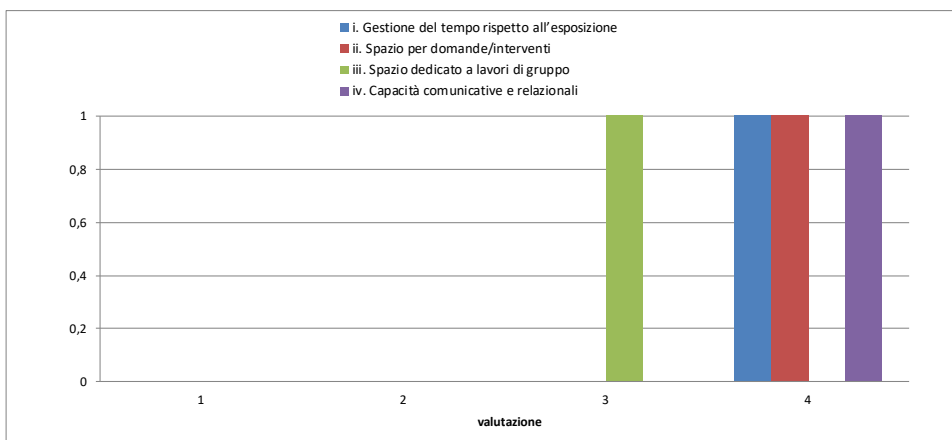


Per quanto riguarda la divulgazione mensile dei quesiti più rilevanti, attraverso il web e altri canali di comunicazione esterna, si riferisce che nel corso del 2023 **i quesiti pubblicati sul sito** sono stati **108**, distribuiti come rappresentato nella **tavola 9b**, divulgati anche attraverso altri canali (AranSegnalazioni, Il Sole24Ore, Gazzetta amministrativa).

Tavola 9b**Distribuzione orientamenti applicativi pubblicati nel 2023**

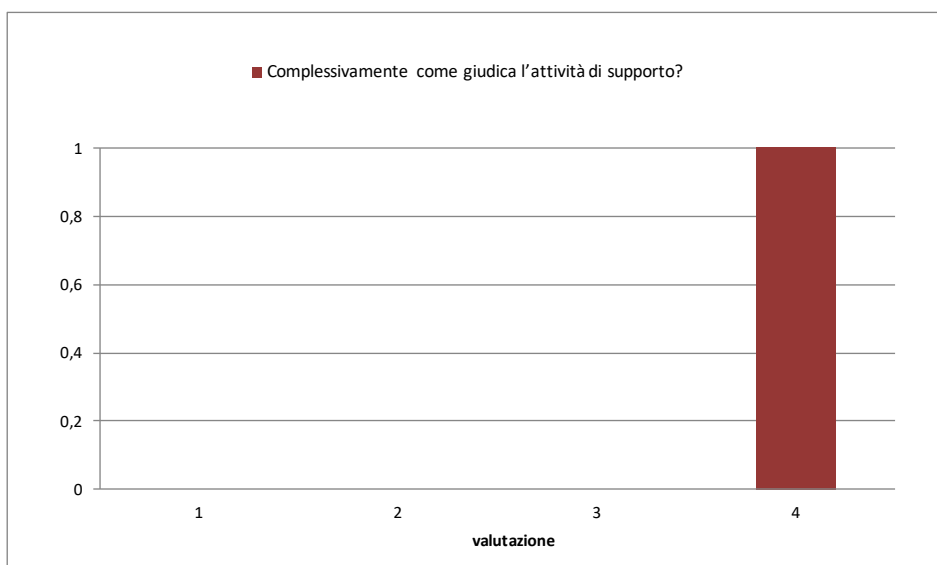
Nell'ambito dell'obiettivo dedicato alla **gestione progetti di assistenza diretta e/o sul territorio**, si riferisce, in primo luogo, della prosecuzione dell'attività basata sulla convenzione con il comune di Scandicci ed altre 29 amministrazioni toscane. Essa si è svolta soprattutto mediante contatti diretti, da remoto. Come ogni anno, al fine di verificare il livello qualitativo della prestazione svolta dall'Agenzia nell'anno 2023, 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 integrato di attività e organizzazione - PIAO 2023-2025, 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 2023 si può sintetizzare come segue:

- **CCNL area Funzioni centrali triennio 2019-2021:** l'ipotesi di contratto è stata siglata in data **25 maggio 2023**, il contratto è stato sottoscritto in via definitiva in data **16 novembre 2023**;
- **Accordo d'integrazione ACNQ** del 12.04.2022 in materia di costituzione delle **RSU** per il personale del **Comparto Funzioni Centrali**: l'ipotesi è stata siglata il **20 giugno 2023**, l'accordo è stato sottoscritto in via definitiva il **16 novembre 2023**;
- **CCNQ di ripartizione dei distacchi e permessi** tra le associazioni sindacali rappresentative nei comparti e nelle aree di contrattazione nel **triennio 2022-2024**: l'ipotesi è stata siglata il **22 giugno 2023**, il contratto è stato sottoscritto in via definitiva il **30 novembre 2023**;
- **CCNL comparto Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021:** l'ipotesi di contratto è stata siglata in data **14 luglio 2023**;
- **CCNL comparto Sanità – personale del ruolo della Ricerca Sanitaria triennio 2019-2021:** l'ipotesi di contratto è stata siglata in data **19 luglio 2023**;
- **CCNL area Sanità triennio 2019-2021:** L'ipotesi di contratto è stata siglata in data **28 settembre 2023**;
- **Accordo relativo all' interpretazione autentica dell'art. 15, comma 9, del CCNL Enti di ricerca e**

- sperimentazione** quadriennio normativo 2002/2005 – I biennio economico 2002/2003 sottoscritto in data 7 aprile 2006: l'ipotesi è stata siglata il **25 ottobre 2023**;
- **Contratto sulla regolamentazione inerente alle modalità di adesione al Fondo Espero**, anche mediante silenzio-assenso, sottoscritta in via definitiva in data **16 novembre 2023**;
 - **Accordo d'integrazione dell'ACNQ del 12 aprile 2022 in materia di costituzione delle RSU - Comparto Funzioni Locali**: l'ipotesi di accordo è stata siglata in data **22 novembre 2023**;
 - **Sequenza contrattuale AGID** ad integrazione del CCNL del personale del comparto **Funzioni Centrali** del 09 maggio 2022: l'ipotesi è stata siglata in data **4 dicembre 2023**;
 - **CCNL area Funzioni locali triennio 2019-2021**. L'ipotesi di contratto è stata siglata in data **11 dicembre 2023**.

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 nel Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO 2023-2025 nell’apposita sezione:

- 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 2023, nell’ambito del piano strategico per la valorizzazione del capitale umano avviato dal DFP, l’Agenzia ha pianificato la partecipazione al portale "Syllabus" iscrivendo tutto il personale. In particolare, le attività formative concluse sono 83, con assoluta prevalenza del percorso dedicato alle "Competenze digitali per la PA" con 80 corsi conclusi. L’attività è stata svolta dal 92% dei dipendenti. Il risultato è stato raggiunto con una percentuale pari al 100%.
- 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**: nell’anno 2023 il tempo medio di pagamento è stato pari a 2,97 giorni rispetto ai 18 giorni previsti dal target;
- C)** per quanto concerne l’obiettivo riguardante la **Transizione al digitale**, in riferimento al target di "ulteriori implementazioni ed avanzamenti del sistema di gestione documentale, avviato nel corso del 2022 (firma remota, liquidazione fatture, processo di acquisto)", si è optato, per un significativo risparmio di oneri, di anticipare l’upgrade del sistema KeiSuite alla nuova versione 6,0 (inizialmente non disponibile) per poi procedere alle implementazioni (liquidazione fatture e processo di acquisto) meno onerose sulla piattaforma aggiornata;

in riferimento al target di "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)", è stato collaudato accesso alla piattaforma Area riservata alle PPAA per servizi web con SPID e CIE. Si è in attesa del nullaosta per il passaggio in produzione da parte della DIR1 e dell'aggiornamento dei manuali;

in riferimento al target "prosecuzione della migrazione dei sistemi e dei servizi in cloud", è stato Completato il trasloco delle attività in Cloud su Cloud certificato ACN;

in riferimento al target "completamento del sito web", è stato collaudato il sito allineato alle linee guida Agid con nuove modalità di caricamento semplificate, potenziamento funzionalità di ricerca e relazione tra i documenti. È stata dato inoltre avvio alla fase di caricamento e collegamento dei contenuti.

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 100%;

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;
- la stipula dei **contratti integrativi 2023 relativi al personale dirigente² e non dirigente Aran**, assicurando l'allineamento tra data di sottoscrizione e periodo contrattuale.

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 2023 è stata svolta l'analisi sull'anno 2021 e sono stati analizzati 1.234 contratti integrativi su base campionaria. Per quanto riguarda i contratti integrativi riguardanti comuni ed istituti scolastici, da monitorare nella percentuale del 3,5% rispetto ai pervenuti, l'analisi è stata compiuta in misura leggermente inferiore (3,20%).

² L'ipotesi di accordo relativa a tale contratto è stata sottoscritta il 30/11/2023. La sottoscrizione definitiva è avvenuta invece nel corso del mese di gennaio del 2024.

Nel dicembre del 2023 è stato completato il **Rapporto che sintetizza i risultati del monitoraggio, condotto dall'Aran, sui contratti integrativi** sottoscritti dalle pubbliche amministrazioni. Il Rapporto, giunto alla sua undicesima edizione, fornisce i dati di sintesi dell'anno 2022 e dedica, inoltre, uno specifico approfondimento alle materie trattate nei contratti dell'anno 2021.

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 12 **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 2023 gli iscritti sono stati 13.255, in aumento rispetto al dato dell'anno precedente (11.000). Il tasso di apertura della newsletter è decisamente buono, pari all'81%, in aumento rispetto al 79% del 2022 e al 75% del 2021.

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)** ed in particolare la **Gestione del processo di rilevazione dati di rappresentatività sindacale relativo al triennio 2025-2027, Servizio ed assistenza alle amministrazioni, manutenzione e gestione dei dati delle amministrazioni accreditate, gestione del contenzioso.**

Le attività di rilevazione dei dati necessari alla quantificazione del livello di rappresentatività sindacale avviate nel corso del 2023 in vista della tornata 2025 - 2027 **sono state sospese e differite** in forza dell'entrata in vigore dell'art.11-bis del decreto-legge 29 settembre 2023, n. 132, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 novembre 2023, n. 170 che, al comma 2, ha previsto che *"...Con riferimento al periodo contrattuale 2025-2027, i dati relativi alle deleghe rilasciate a ciascuna amministrazione, necessari per l'accertamento della rappresentatività di cui all'articolo 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono rilevati alla data del 31 dicembre 2024 e trasmessi all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) non oltre il 31 marzo dell'anno successivo dalle pubbliche amministrazioni..."*.

L'Ufficio, in ogni caso, ha mantenuto costantemente aggiornata l'anagrafica degli enti ed ha provveduto ad accreditare i delegati delle singole amministrazioni. Nel corso dell'annualità 2023 sono stati verificati ed abilitati 1.897 nuovi utenti, per lo più in sostituzione di precedenti.

Per quanto concerne il **contenzioso**, nel corso dell'anno è proseguito l'unico ricorso avverso l'accertamento provvisorio della rappresentatività 2022-2024, per il quale sono state redatte apposite memorie difensive. Il giudizio è ancora in corso.

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 2023 da SGI, da SGI Italia e da Hospeem. È stata garantita la partecipazione attiva a tutti gli incontri programmati. In particolare, si riferisce che:

- per quanto riguarda **SGI Europe**, nel 2023 si sono tenuti 59 incontri, anno in cui il rappresentante dell'Agenzia è stato nominato componente della delegazione trattante di parte datoriale per la definizione dell'Accordo europeo in materia di telelavoro e del diritto alla disconnessione. In particolare, si sono svolte:

- 37 riunioni del negoziato per la definizione della nuova disciplina in materia di telelavoro e di diritto alla disconnessione per negoziato di cui sopra;
- 10 riunioni del SAB (Social Affairs Board);
- 3 riunioni del Social Dialogue Committee;
- 5 incontri gruppo degli esperti per l'attuazione della Direttiva sul salario minimo;
- partecipazione al Semester Structured Dialogue;
- 4 riunioni della Macroeconomic Task Force.

Nel corso delle riunioni Commissione Europea, parti datoriali e organizzazioni sindacali hanno completato il confronto sulla direttiva in materia di telelavoro e diritto alla disconnessione, pervenendo ad un testo che, per problematiche correlate alle modalità di approvazione dei singoli Stati, non è allo stato formalizzato. Sono inoltre state affrontate altre materie attinenti al lavoro pubblico e privato quali le direttive in

materia di salario minimo, trasparenza delle retribuzioni, lavoratori delle piattaforme digitali.

- **HOSPEEM**: Nel corso del 2023 la Direzione ha visto un'intensificazione delle attività da svolgere a livello europeo in quanto la risorsa dedicata a tale attività è stata nominata vice-chair del Social dialogue expert group. È stata garantita la partecipazione ed il supporto attivo alle 16 riunioni svoltesi.

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 nella Sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" del Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO 2023-2025, 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 quali-quantitativo apportato uguale a 3/4 dei valori indicati nella scheda di personal-satisfaction interna	<p>Sono stati sottoscritti in via definitiva i seguenti contratti, le cui ipotesi sono state firmate nel corso del 2023:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) CCNL Area Funzioni centrali 2019-2021 (16/11/2023) 2) Accordo d'integrazione ACNQ del 12.4.2022 in materia di costituzione delle RSU per il personale del Comparto Funzioni Centrali (16/11/2023) 3) CCNQ di ripartizione dei distacchi e permessi tra le associazioni sindacali rappresentative nei comparti e nelle aree di contrattazione nel triennio 2022-2024 (30/11/2023) <p>Sono state, inoltre, sottoscritte le seguenti ipotesi di contratto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ipotesi del CCNL Comparto Istruzione e ricerca, triennio 2019-2021 (19/7/2023) 2) Ipotesi di accordo relativo all' interpretazione autentica dell'art. 15, comma 9, del CCNL Enti di ricerca e sperimentazione quadriennio normativo 2002/2005 - I biennio economico 2002/2003 sottoscritto in data 7 aprile 2006 (25/10/2023) 3) Ipotesi di accordo d'integrazione dell'ACNQ del 12 aprile 2022 in materia di costituzione delle RSU - Comparto Funzioni Locali (22/11/2023) 4) Ipotesi della Sequenza contrattuale AGID ad integrazione del CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022 (4/12/2023) <p>Si sono inoltre tenute le trattative sui seguenti negoziati:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Sequenza contrattuale ordinamento enti di ricerca; 2) Sequenza contrattuale personale Aziende Ospedaliere Universitarie; 3) CCNQ composizione Comparti ed Aree 2022 - 2024 4) Sequenza contrattuale personale MAECI assunto nelle sedi estere con contratto a legge italiana; 5) Sequenza contrattuale contratti di ricerca e personale tecnologo dell'università; 6) accordo d'integrazione dell'ACNQ del 12 aprile 2022 in materia di costituzione delle RSU - Comparto Sanità 			

(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
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%	FUNZIONI CENTRALI: sono state fornite 74 risposte, tutte entro il termine di 40 giorni. Ad 1 quesito si è ritenuto opportuno non rispondere. ISTRUZIONE E RICERCA: sono state fornite 211 risposte, di cui 10 oltre il termine di 40 giorni. A 32 quesiti si è ritenuto opportuno non rispondere. RELAZIONI SINDACALI: sono state fornite 58 risposte, tutte entro il termine di 40 giorni. Per tutti i settori, poi, sono pervenute richieste di assistenza che non attengono alla materia contrattuale ma ad interpretazione di norma di legge o quesiti formulati da privati. La risposta a tali soggetti assorbe comunque tempo e risorse in quanto la Direzione fornisce in ogni caso un riscontro, seppure negativo. Nel corso del 2023 si contano 91 richieste di questa tipologia, che si aggiungono ai quesiti sopra indicati.	risposte fornite entro quaranta giorni 333 su 376 quesiti pervenuti (88,56%)	100%	
		Evitare orientamenti non univoci, attraverso il coordinamento con altre direzioni	FUNZIONI CENTRALI: è stato assicurato il coordinamento con le altre Direzioni generali su tematiche trasversali, attraverso riunioni e contatti con i colleghi; ISTRUZIONE E RICERCA: è stato assicurato il coordinamento con le altre Direzioni generali su tematiche trasversali, attraverso riunioni e contatti con i colleghi; RELAZIONI SINDACALI: è stato assicurato il coordinamento con le altre Direzioni generali su tematiche trasversali, attraverso riunioni e contatti con i colleghi;	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	FUNZIONI CENTRALI: sono stati inviati 20 quesiti meritevoli di pubblicazione, tutti regolarmente taggati. ISTRUZIONE E RICERCA: sono stati pubblicati 9 quesiti tutti regolarmente taggati RELAZIONI SINDACALI: sono stati inviati 51 quesiti per la pubblicazione, tutti regolarmente taggati. Di questi, n 25 sono quesiti già pubblicati nel sito che sono stati pubblicati, corretti e ripubblicati in quanto nel corso del 2023 è stato sottoscritto un nuovo CCNQ che ha modificato la disciplina contrattuale di riferimento	pubblicati complessivamente 80 orientamenti su un totale di 343 risposte fornite (23,32%)		
		Utilizzo della procedura quesiti del sistema documentale per la totalità dei quesiti correttamente classificati nella fase di avvio del processo	La procedura quesiti è stata utilizzata per tutti i quesiti ove ciò era possibile	Sempre utilizzata procedura quesiti		

(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 -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 single amministrazioni. Nel corso del 2023 sono stati verificati ed abilitati n. 1897 nuovi utenti RLE/RLC che, per lo più, hanno sostituito precedenti utenti. E' stato fornito il supporto tecnico alla società che sta aggiornando l'applicativo informatico di acquisizione dei dati Nel corso dell'anno è stato presentato un ricorso avverso l'accertamento provvisorio della rappresentatività 2022-2024, per il quale l'Ufficio ha redatto apposita memoria difensiva. Il giudizio è ancora in corso	Enti presenti in banca dati 10.002 (escluse le scuole)	100%	
		21.000 sedi RSU inserite in banca dati	Sedi RSU effettivamente esistenti sono 20.906, tutte inserite in banca dati	20906		
		500 soggetti sindacali censiti	510 soggetti sindacali censiti	510		
		Gestione del 100% di eventuali casi di contenzioso	1 su 1	100%		

(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 agli incontri effettuati, con proposte e contributi della Direzione	<p>SGI EUROPE: E' stata garantita la partecipazione attiva ai numerosissimi incontri (complessivamente 59) che si sono tenuti nel corso del 2023, anno in cui il rappresentante dell'Agenzia è stato nominato componente della delegazione trattante di parte datoriale per la definizione dell'Accordo europeo in materia di telelavoro e del diritto alla disconnessione. In particolare: - 37 riunioni del negoziato per la definizione della nuova disciplina in materia di telelavoro e di diritto alla disconnessione per negoziato di cui sopra - 10 riunioni del SAB (Social Affairs Board) - 3 riunioni del Social Dialogue Committee - 5 incontri gruppo degli esperti per l'attuazione della Direttiva sul salario minimo - partecipazione al Semester Structured Dialogue; - 4 riunioni della Macroeconomic Task Force Nel corso delle riunioni Commissione Europea, parti datoriali e organizzazioni sindacali hanno completato il confronto sulla direttiva in materia di telelavoro e diritto alla disconnessione, pervenendo ad un testo che, per problematiche correlate alle modalità di approvazione dei singoli Stati, non è allo stato formalizzato. Sono inoltre state affrontate altre materie attinenti al lavoro pubblico e privato quali le direttive in materia di salario minimo, trasparenza delle retribuzioni, lavoratori delle piattaforme digitali.</p> <p>HOSPEEM: Nel corso del 2023 la Direzione ha visto un'intensificazione delle attività da svolgere a livello europeo in quanto la risorsa dedicata a tale attività (dott.ssa Silvia Rinversi) è stata nominata vice-chair del Social dialogue expert group. E' stata garantita la partecipazione ed il supporto attivo alle riunioni svoltesi che, al netto di quelle svolte dalla dott.ssa Marta Branca che non vengono conteggiati in quanto nel corso del 2023 la stessa non era titolare di incarico presso la Direzione 1, sono state 16.</p>	E' stata garantita la partecipazione e attiva a tutti gli incontri programmati, trasmettendo proposte ed individuando soluzioni alle problematiche e contrattuali emerse. Ne corso del 2023 ci sono stati 59 incontri per le strutture ufficiali di SGI EUROPE e 16 per HOSPEEM	100%	
			<p>Adempimento delle prescrizioni uguale o superiore ai 3/4 dei valori indicati nella specifica scheda di valutazione</p>	Adempimento obblighi di comunicazione e informazione nei confronti del RPCT: conformità 4 su 4	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	<p>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%</p>	Nessuna criticità segnalata	100%	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 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>Relativamente al comparto Funzioni locali: Sono stati avviati nel luglio 2023 i lavori per il rinnovo del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali e sono state effettuate 7 convocazioni di sedute di trattativa del CCNL, successivamente firmato in Ipotesi in data 11 dicembre 2023.</p> <p>Relativamente al comparto Sanità: Sono proseguiti nel corso dell'anno 2023 i lavori per il rinnovo del CCNL del Comparto Sanità - Sezione della ricerca sanitaria e personale di supporto alla ricerca nonchè il rinnovo del CCNL 2019-2021 dell'Area della dirigenza sanitaria. Si sono svolte 21 riunioni per la dirigenza e 5 riunioni per la sezione della ricerca che hanno visto la firma dell'ipotesi di CCNL 2019-2021 in data 19 luglio 2023 per la sezione della ricerca sanitaria e in data 28.9.2023 per l'area della dirigenza sanitaria.</p> <p>Nel corso del 2023 è stata attivata e conclusa un'unica richiesta di interpretazione autentica ex art. 64 del D.Lgs.n.165/2001.</p>			

(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.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%	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Sanità</th> <th>Funzioni Locali</th> <th>Totale</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Preri pervenuti da PA</td> <td>331</td> <td>891</td> <td>1222</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Entro i tempi</td> <td>331</td> <td>768</td> <td>1099</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>Oltre i tempi</td> <td>0</td> <td>123</td> <td>123</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>		Sanità	Funzioni Locali	Totale	%	Preri pervenuti da PA	331	891	1222	100%	Entro i tempi	331	768	1099	90%	Oltre i tempi	0	123	123	10%	90%	100%	
			Sanità	Funzioni Locali	Totale	%																				
		Preri pervenuti da PA	331	891	1222	100%																				
	Entro i tempi	331	768	1099	90%																					
Oltre i tempi	0	123	123	10%																						
Evitare orientamenti non univoci, attraverso il coordinamento con altre direzioni	Nel corso del 2023 è proseguita l'attività di confronto con le altre Direzioni finalizzata all'omogenea applicazione degli orientamenti i cui argomenti sono trasversali e comuni ai diversi contratti collettivi.																									
Almeno il 10% di FAQ e orientamenti pubblicati sui canali disponibili, con relativa taggatura secondo le procedure interne adottate a tal fine	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Sanità</th> <th>Funzioni Locali</th> <th>Totale</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pareri annuali resi</td> <td>331</td> <td>768</td> <td>1099</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>pareri pubblicati</td> <td>49</td> <td>63</td> <td>112</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>		Sanità	Funzioni Locali	Totale	%	Pareri annuali resi	331	768	1099	100%	pareri pubblicati	49	63	112	10%	10%									
	Sanità	Funzioni Locali	Totale	%																						
Pareri annuali resi	331	768	1099	100%																						
pareri pubblicati	49	63	112	10%																						
Utilizzo della procedura quesiti del sistema documentale per la totalità dei quesiti correttamente classificati nella fase di avvio del processo	E' stata utilizzata la procedura quesiti del sistema documentale per tutti i quesiti avviati dal protocollo in tale forma; è stato utilizzato il precedente sistema di invio solo per i quesiti non pervenuti attraverso la procedura del sistema documentale		100%																							
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	Almeno 30 amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio	Il progetto di assistenza sul territorio degli enti locali toscani è proseguito nel corso del 2023. Enti partecipanti: più di 30. Giudizio sintetico delle attività: Molto soddisfacente.	100%	100%																					
				più di 30																						

(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
	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	Adempimento obblighi di comunicazione e informazione nei confronti del RPCT: conformità 4 su 4	100%	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%	Nessuna criticità segnalata	100%		

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

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE			
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target	Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
A1 - Svolgere l'attività negoziale in modo da assicurare la copertura dei dipendenti pubblici destinatari dei contratti ARAN e degli aspetti più rilevanti del rapporto di lavoro	DSRS.1 - Supporto all'attività negoziale su aspetti di compatibilità economico-finanziaria e su problematiche giuriche trasversali	Valutazione del contributo quali-quantitativo apportato uguale a 3/4 dei valori indicati nella scheda di personal-satisfaction	<p>Nel corso dell'anno 2023 sono state sottoscritte 9 Ipotesi di contratto e 4 contratti in via definitiva. L'intensa attività negoziale ha permesso di centrare quasi del tutto l'obiettivo di concludere la stagione contrattuale del triennio 2019-2021, seppur con ritardo rispetto ai tempi fisiologici.</p> <p>Su tutte le trattative la Direzione ha svolto le seguenti attività:</p> <p>a) durante la trattativa: neogiazione e ricerca delle soluzioni per chiudere la trattativa, per fare buoni contratti e per superare l'iter dei controlli (si tratta di obiettivi con rilevanti trade-off);</p> <p>b) durante la trattativa: stime di oneri;</p> <p>c) durante la trattativa: interlocuzioni continue con i sindacati;</p> <p>d) dopo la firma della Ipotesi: predisposizione delle relazioni tecniche, contenente la stima degli oneri per ciascuna Ipotesi sottoscritta e la dimostrazione della loro compatibilità sia finanziaria che macroeconomica;</p> <p>e) dopo la firma della Ipotesi: interlocuzioni con il MEF per chiarimenti, controdeduzioni, ricerca delle soluzioni per superare i rilievi;</p> <p>f) dopo la firma della Ipotesi: interlocuzioni con la Corte dei conti per chiarimenti;</p> <p>g) dopo la firma dei contratti: supporto alle altre Direzioni e interlocuzioni con MEF e Dipartimento Funzione pubblica per la soluzione di problemi applicativi.</p> <p>Tutte le Ipotesi sono state gestite senza ritardi.</p> <p>Tutte le Ipotesi sono state certificate.</p> <p>Vi sono state modifiche alle Ipotesi di contratto dopo l'iter dei controlli, ma senza particolari criticità.</p>			

(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
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% sul totale delle amministrazioni che hanno espresso giudizio	Il progetto di assistenza sul territorio degli enti locali toscani è proseguito nel corso del 2023. Enti partecipanti: più di 30. Giudizio sintetico delle attività: Molto soddisfacente.	100%	100%	
		Almeno 30 amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio		più di 30		
	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%	Le risposte a quesiti, tutte fornite entro 40 giorni, sono 4. Nel corso del citato anno è avvenuta la sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Accordo sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Espero, anche mediante forme di silenzio-assenso (16 novembre 2023). Ai fini della massima divulgazione delle informazioni contenute nell'Accordo, si è collaborato con i Ministeri competenti per l'elaborazione dell'informativa dedicata ai dipendenti.	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	Delle risposte fornite non è stato possibile pubblicare nuovi orientamenti in quanto già presenti sui canali disponibili.	non valutabile		

(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
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 2023	Rapporto in corso di elaborazione		90%	
		Contratti integrativi monitorati almeno 600 (totale di quelli monitorati su base campionaria e di quelli per i quali viene monitorato l'universo)	Monitorati 1234 contratti	950		
		Contratti integrativi monitorati in percentuale rispetto ai pervenuti per comuni ed istituti scolastici 3,5%	Monitorati tutti i contratti del campione	3,20%		
	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	Target raggiunto	12	100%	
		Almeno 12 newsletter	Predisposte ed inviate 25 newsletter, 1 in più rispetto all'anno scorso e più del doppio del target minimo	25		
		Almeno 10.500 contatti raggiunti per ciascuna newsletter	il livello più basso è stato di 12548 contatti arrivando al massimo di 13255 con trend costante.	tra 12000 e 13000		
		Almeno 80% di aperture delle mail inviate	Target raggiunto	81%		
	DSRS.6 – Rapporto semestrale sull'andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti	Predisposizione di due rapporti semestrali	Sono stati predisposti nel 2023 due rapporti semestrali: - n. 2/2022 pubblicato nel maggio 2023; - n. 1/2023 in corso di pubblicazione.	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
	DSRS.5 - Transizione al digitale	Ulteriori implementazioni ed avanzamenti del sistema di gestione documentale, avviato nel corso del 2022 (firma remota, liquidazione fatture, processo di acquisto)	Si è optato, per un significativo risparmio di oneri, di anticipare l'upgrade del sistema KeiSuite alla nuova versione 6,0 (inizialmente non disponibile) per poi procedere alle implementazioni (liquidazione fatture e processo di acquisto) meno onerose sulla piattaforma aggiornata	Progetto completato a seguito di riprogrammazione in corso d'anno	100%	
		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)	Si è optato, per un significativo risparmio di oneri, di anticipare l'upgrade del sistema KeiSuite alla nuova versione 6,0 (inizialmente non disponibile) per poi procedere alle implementazioni meno onerose sulla piattaforma aggiornata. Ciò anche in considerazione del fatto che nel corso del 2023 non si sono tenute le rilevazioni della rappresentatività sindacale e pertanto non sono stati generati nè verbali RSU, nè deleghe sindacali.	Progetto completato a seguito di riprogrammazione in corso d'anno		
		Completamento della conformità della piattaforma Area riservata alle pubbliche amministrazioni con i sistemi di autenticazione Spid e Cie	Collaudato accesso alla piattaforma Area riservata alle PPAA per servizi web con SPID e CIE. Si è in attesa del nullaosta per il passaggio in produzione da parte della DIR1 e dell'aggiornamento dei manuali	Progetto completato		
		Prosecuzione della migrazione dei sistemi e dei servizi in cloud	Completata trasloco delle attività in Cloud su Cloud certificato ACN	Progetto completato		
		Completamento del sito web	Collaudato il sito allineato alle linee guida Agid, con nuove modalità di caricamento semplificate, potenziamento funzionalità di ricerca e relazione tra i documenti. E' stata dato avvio alla fase di caricamento e collegamento dei contenuti	Progetto completato		

(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
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 ("Ri-formare 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" iscrivendo tutto il personale. In particolare, le attività formative concluse sono 83, con assoluta prevalenza del percorso dedicato alle "Competenze digitali per la PA" con 80 corsi conclusi. L'attività è stata svolta dal 92% dei dipendenti.	100%	100%	
		Definizione dei contenuti specifici delle attività formative, in coerenza con gli obiettivi e gli stanziamenti di bilancio, entro tre mesi dall'approvazione del presente piano	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).	31/01/2023		
		Percentuale pari o superiore al 70% di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa	Nel corso dell'anno 2023 il personale che ha seguito una o più attività formative è stato il 92%	92%		

(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
F4 -Miglioramento dei processi di acquisto	DSRS.10 - Tempestività dei pagamenti ai fornitori	18 giorni medi	Il processo di miglioramento dei tempi di pagamento, avviato nel 2010, ha consentito una consistente riduzione dell'indice di tempestività, oggi consolidato su valori indice contenuti.	2,97 giorni	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	Adempimento obblighi di comunicazione e informazione nei confronti del RPCT: conformità 4 su 4	100%	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%	Nessuna criticità segnalata	100%		
	DSRS.11 -Rilevazione della qualità percepita del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni, su base annuale	Somministrazione nuovo questionario ad un numero almeno pari alle amministrazioni coinvolte nella rilevazione 2022	Questionario somministrato ad un campione di 100 amministrazioni, selezionate tra quelle che hanno inviato quesiti all'Aran (nel 2022: 82 amministrazioni e nel 2021: 61 amministrazioni). Lo strumento di analisi scelto per la rilevazione è stato un questionario a risposte multiple, somministrato on line attraverso la piattaforma "QuestionPro". Le unità campionarie sono state estratte casualmente dalla popolazione N, costituendo quattro cluster (uno per comparto). In corrispondenza di pareri privi di un contenuto significativo, l'unità estratta è stata eliminata sia dalla popolazione N che dal campione n e si è proceduto ad una nuova estrazione casuale.	100	100%	
		Definizione di un report sintetico sui risultati dell'indagine entro marzo dell'anno successivo	La stesura del report seguirà dopo il completamento della rilevazione			

4. Performance individuale

Nel 2023 il processo di valutazione della performance individuale ha riguardato l'attività svolta nel 2022 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 dell'annualità considerata, di cambiamenti nell'assetto del personale.

Per quanto riguarda la fase della valutazione dell'attività svolta, 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 integrato di attività e organizzazione – PIAO;
- 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 delle aree è stata valutata sotto i profili del conseguimento degli obiettivi annuali o 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.

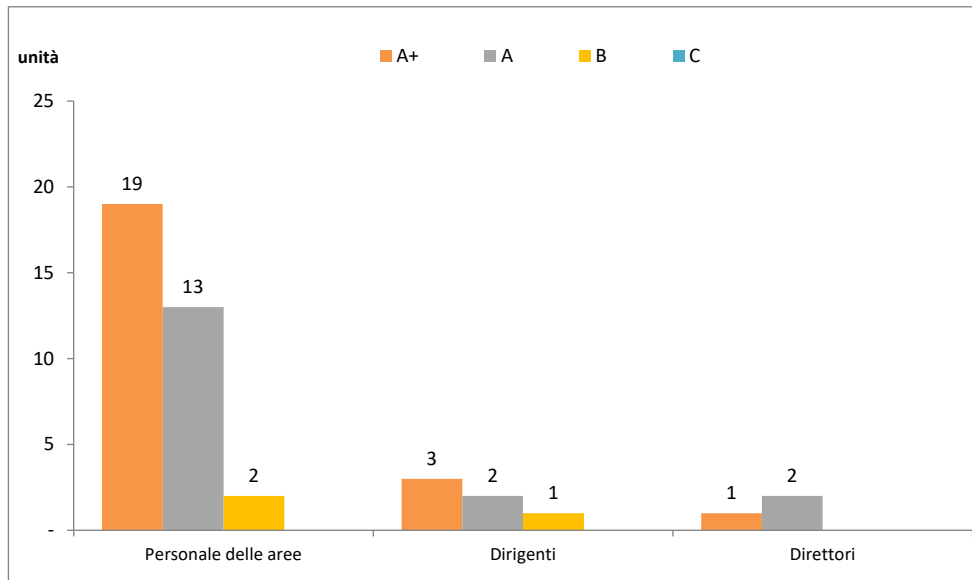
Sotto il profilo della **performance di ruolo**, per ogni valutato, è stata considerata la coerenza fra i comportamenti tenuti ed i comportamenti organizzativi attesi, in base alle "attese di ruolo" pre-definite (differenziate tra le aree del sistema di classificazione professionale).

Lo strumento di valutazione per ogni dipendente consiste in una scheda che, per la performance 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.

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 2023 e relativa all'attività svolta nell'anno 2022)**



5. Il processo di misurazione e valutazione

Nel corso del 2023 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, 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.