



Relazione sulla performance

Anno 2024

*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 26 giugno 2025

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.....	5
2.3 RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE	8
2.4 RISORSE UMANE	13
2.5 BILANCIO DI GENERE	15
3 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	16
3.1 RISULTATI PER AREA STRATEGICA	16
Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate	19
Attività negoziale.....	16
Gestione e innovazione	24
Studi e monitoraggi	28
Relazioni sindacali non negoziali	30
Relazioni internazionali	33
3.2 RISULTATI PER DIREZIONE	33
Prospetto 1 – Direzione Contrattazione 1	35
Prospetto 2 – Direzione Contrattazione 2.....	38
Prospetto 3 – Direzione Studi, risorse e servizi	41
4. PERFORMANCE INDIVIDUALE	45
5. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	47

1. Presentazione

La presente Relazione sulla performance, redatta ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n. 150/2009, illustra i risultati dell'attività dell'Aran nel corso dell'anno **2024**. Essa rappresenta la rendicontazione dei risultati intermedi del PIAO 2024-2026 (sottosezione Performance) e contribuisce ad indirizzare la programmazione futura, oltreché informare gli stakeholder.

Nel **capitolo 2**, sono riportate alcune informazioni generali di interesse per gli stakeholder.

Nel **capitolo 3**, sono riportate informazioni e misure di risultato per valutare la performance organizzativa conseguita dall'Agenzia. Questo capitolo si divide in due parti:

- 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 ed i risultati raggiunti per ciascuna delle aree strategiche su cui opera l'Agenzia;
- nella **seconda parte** è riportata, nella forma di prospetti sintetici, la dimostrazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi assegnati a ciascuna Direzione.

Nel **capitolo 4** sono illustrati gli esiti della valutazione di performance individuale, con specifica evidenza della distribuzione dei giudizi di valutazione per ciascuna delle fasce del sistema di valutazione Aran.

Infine, nel **capitolo 5** viene offerta una sintetica descrizione del processo seguito per l'attuazione del sistema di misurazione e valutazione di Aran.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per cittadini e stakeholder

2.1 Contesto di riferimento

Nel corso dell'anno 2024 sono stati sottoscritti **12 Ipotesi di contratto, 2 protocolli, 11 contratti in via definitiva**.

Una delle **Ipotesi di contratto** ha riguardato il triennio contrattuale precedente (Ipotesi CCNL dirigenza dell'Area Istruzione e ricerca 2019-2021).

Sette delle Ipotesi sottoscritte sono, invece, relative a "code contrattuali" del medesimo triennio contrattuale 2019-2021 (Ipotesi di sequenza contrattuale MAECI, Ipotesi di sequenza contrattuale AGID, Ipotesi di contratto relative a 4 sequenze contrattuali del comparto Istruzione e ricerca, Ipotesi di sequenza contrattuale ENAC).

È stata inoltre sottoscritta una Ipotesi di contratto propedeutica all'avvio della nuova stagione negoziale 2022-2024 (Ipotesi di CCNQ per la definizione dei comparti 2022-2024) ed una Ipotesi che ha parzialmente ridisciplinato il funzionamento delle RSU nel comparto Sanità (Accordo di integrazione dell'ACNQ del 12 aprile 2022 in materia di costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale relativo al comparto Sanità).

Infine, è stata sottoscritta una prima Ipotesi di contratto concernente il nuovo triennio contrattuale 2022-2024 (Ipotesi di CCNL personale comparto Funzioni centrali, triennio 2022-2024). Il quadro degli accordi conclusi comprende anche la firma di una Ipotesi di interpretazione autentica.

I due **protocolli** hanno invece riguardato le elezioni RSU che si sono svolte nel 2025 (protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo della RSU) e la costituzione del Comitato paritetico per la validazione della rappresentatività relativa al triennio contrattuali 2025-2027

(protocollo per la costituzione del Comitato paritetico 2025-2027).

Gli 11 **contratti sottoscritti in via definitiva** – al termine dell'iter di validazione e certificazione delle Ipotesi di contratto – sono invece relativi, per una parte, a Ipotesi di contratto sottoscritte nel corso del 2023 (CCNL del personale del comparto Istruzione e ricerca, triennio 2020-2021, CCNL della dirigenza dell'Area Sanità, triennio 2019-2021, CCNL del personale del comparto Sanità, sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, triennio 2019-2021, CCNL dell'Area Funzioni locali, triennio 2019-2021, accordo RSU comparto Funzioni locali) e, per la restante parte, relativi a Ipotesi di contratto sottoscritte nel 2024 (CCNQ comparti ed aree 2022-2024, Sequenza Maeci, CCNL Area istruzione e ricerca 2019-2021, Accordo RSU comparto Sanità, Sequenza AGID, Accordo di interpretazione autentica).

Come ulteriore dato di rilievo dell'anno 2024, va segnalato l'avvio di tre importanti trattative relative al nuovo triennio contrattuale 2022-2024 (Comparto Funzioni locali, Comparto Sanità e Comparto Funzioni centrali), due delle quali (Comparto Funzioni centrali e Comparto Sanità) giunte a conclusione¹.

Di fatto, l'intensa attività negoziale del 2024 ha permesso di chiudere la stagione contrattuale del triennio 2019-2021, comprese alcune "code contrattuali" oltretutto di aprire la nuova stagione negoziale 2022-2024.

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

¹ Per il comparto Sanità, al momento in cui si procede alla stesura del presente documento, è stata firmata solo l'Ipotesi di contratto, ma non si è ancora addivenuti alla sottoscrizione del "definitivo".

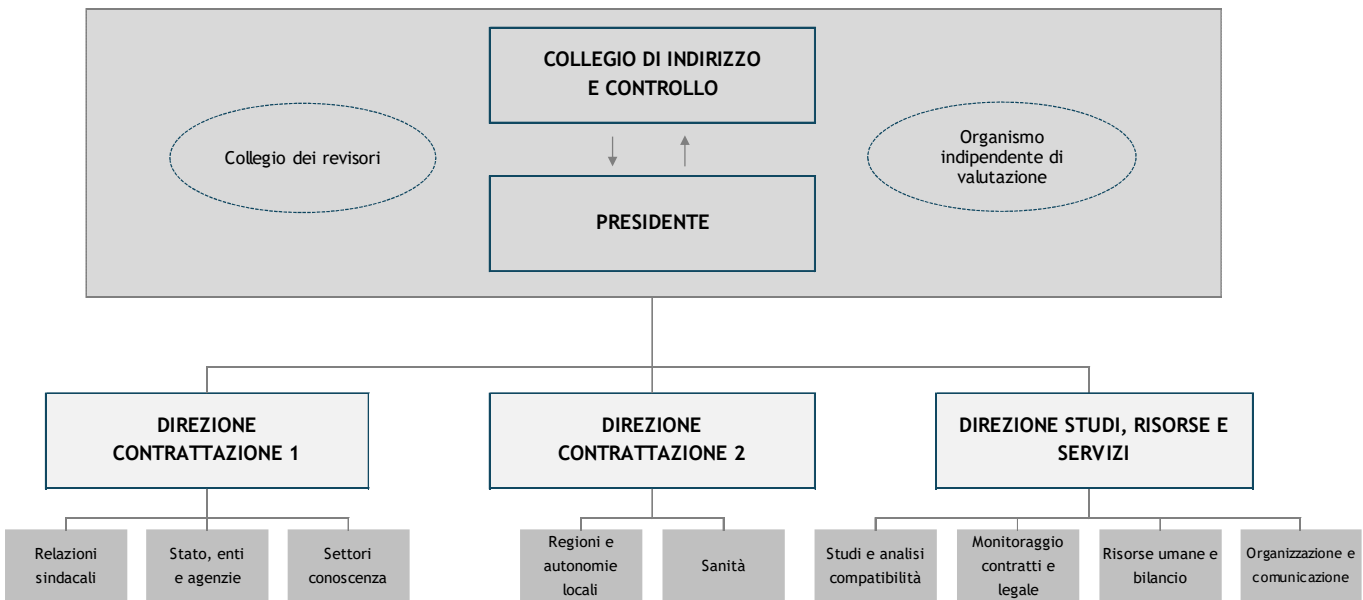
impegni relativi ai compiti connessi all'ambito delle relazioni sindacali come pure gli impegni internazionali. Anche per questi aspetti si rimanda ai rispettivi settori della relazione.

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 via Morgani 30/E, Roma, ed è organizzata secondo l'organigramma rappresentato in **tavola 1**.

Tavola 1
Organigramma generale 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 2.600.000**.

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 2024:

- sono stati forniti **1.485 orientamenti applicativi** sull'attuazione dei contratti collettivi nel corso dell'anno;
- sono stati effettuati **8.533 accessi medi giornalieri al sito web²**;
- il totale annuo delle visite sul sito è stato pari a **3.114.574**;
- le pagine visitate sono state **11.842.508**, con una durata media per sessione di **3:11** minuti ed un numero di medio di pagine consultate per sezione pari a **3,8**.

2.3 Risorse economico-finanziarie

Di seguito, si riferiscono dati ed informazioni sulle risultanze del **bilancio consuntivo 2024**.

Il bilancio in esame presenta un disavanzo finanziario pari ad € 22.384.

Il confronto tra i dati 2024 ed i risultati dei consuntivi dei due anni precedenti nonché il loro raffronto con l'anno base 2010, consente di valutare l'andamento delle poste e dei risultati della gestione.

La **tavola 3** fornisce evidenza del miglioramento dei saldi complessivi di bilanci.

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

Tavola 3
Sintesi dati di consuntivo del bilancio Aran
 Triennio 2022-2024 e raffronto con anno 2010

Voci entrata e spesa	2010	2022	2023	2024
Entrate correnti:				
Trasferimenti correnti	6.457.122	7.119.214	7.147.662	7.079.645
Rimborsi e altre entrate correnti	180.625	72.045	38.510	138.879
Totale entrate correnti	6.637.747	7.191.259	7.186.172	7.218.523
Entrate in conto capitale:	—	—	—	—
Totale entrate	6.637.747	7.191.259	7.186.172	7.218.523
Spese correnti:				
Redditi da lavoro dipendente	4.398.062	3.437.466	3.385.258	2.933.952
Imposte e tasse a carico dell'ente	340.831	290.372	260.549	268.660
Acquisto di beni e servizi	1.964.775	1.800.160	1.883.690	2.310.348
Trasferimenti correnti	—	484.842	484.842	488.587
Rimborsi/poste correttive entrate	—	58.094	125.662	126.552
Altre spese correnti	4.402	3.988	3.988	230
Totale spesa corrente	6.708.071	6.074.921	6.143.989	6.128.328
Spese in c/ capitale:	17.479	35.622	416.453	1.112.579
Totale spese	6.725.550	6.110.543	6.560.442	7.240.907
Avanzo / Disavanzo	- 87.803	1.080.716	625.731	- 22.384

La successiva **tavola 4** riporta i principali indicatori di bilancio del triennio 2022-2024, a confronto con l'esercizio 2010, anno base:

Tavola 4
Principali indicatori di bilancio Aran
 Anno 2010 e triennio 2022-2024

Indicatore	2010	2022	2023	2024
Redditi da lavoro dipendente / Spese correnti	65,6%	56,6%	55,1%	47,9%
Redditi da lavoro dipendente / Entrate correnti	66,3%	47,8%	47,1%	40,6%
Acquisti beni e servizi / Spese correnti	29,3%	29,6%	30,7%	37,7%
Acquisti beni e servizi / Entrate correnti	29,6%	25,0%	26,2%	32,0%
Locazione immobile e oneri accessori / Spese correnti	16,7%	18,4%	18,2%	16,1%
Locazione immobile e oneri accessori / Entrate correnti	16,9%	15,5%	15,5%	13,6%

Nel corso dell'esercizio 2024 sono state accertate **entrate** per **€ 8.772.355** di cui **€ 1.553.832** per partite di giro. Al netto delle partite di giro, sono state quindi accertate entrate per **€ 7.218.523**.

Le entrate correnti sono così composte:

a) **€ 7.079.645** quali entrate derivanti dai contributi versati dalle amministrazioni rappresentate dei comparti di contrattazione collettiva;

b) **€ 138.879** per altre entrate derivanti da trasferimento delle quote, accantonate dalle amministrazioni di appartenenza, di Trattamento di fine servizio (Buonuscita, Indennità di premio servizio, Indennità di anzianità e TFR) del personale immesso nei ruoli dell'Agenzia per mobilità.

La gestione dell'esercizio finanziario 2024, per quanto riguarda le **uscite**, è stata segnata dalla eccezionalità delle spese connesse al trasferimento sede.

La spesa complessiva consuntivata per il 2024 è pari a **€ 8.794.739**. Tale importo è quasi totalmente rappresentato dalla previsione di spese correnti finalizzate al funzionamento dell'Agenzia (**€ 6.128.328**), valore che rileva una lieve riduzione nonostante le citate spese di trasferimento, e una quota parte crescente del 12,65% - pari complessivamente a **€ 1.112.579** - ad investimenti in beni materiali (**€ 912.532**) ed immateriali (**€ 200.048**). Le partite di giro ammontano a **€ 1.553.832**.

La spesa corrente vista nel suo complesso, conferma la tendenza di riduzione, pur in presenza delle numerose acquisizioni richieste dal trasferimento di sede, registrando un lieve decremento in valore assoluto per poco più di **€ 15.000**, con una percentuale negativa pari allo 0,25% rispetto all'esercizio precedente. Questo andamento si deve anche, in parte, ai primi e ancora parziali effetti del risparmio conseguito con il trasferimento della sede, avvenuto in corso d'anno alla fine del mese di luglio.

Si rileva infatti una riduzione rispetto al 2023, in particolare per le voci dei canoni di locazione e relativi oneri accessori

(poco meno di **€ 133.000**), riduzione che sarà prevedibilmente più ampia nell'anno 2025. Ulteriori riduzioni si registrano per le collaborazioni esterne (**€ 16.467**) e per le indennità di fine servizio erogata direttamente dal datore di lavoro; in quest'ultimo caso, la riduzione rispetto al 2023 è più consistente (**€ 456.000**) per effetto delle minori cessazioni avvenute.

Diversamente, le variazioni in aumento sono state determinate da elementi essenzialmente riconducibili a quattro categorie di spesa: compensi e oneri accessori per Organi e incarichi istituzionali dell'amministrazione, acquisto di servizi con particolare rilievo alle prestazioni professionali e specialistiche, ai servizi ausiliari per il funzionamento dell'ente e ai servizi informatici e di telecomunicazioni.

Nel dettaglio, l'incremento della voce compensi e oneri accessori per Organi e incarichi istituzionali dell'amministrazione è dovuto ad una più coerente modalità di contabilizzazione dell'onere per il compenso del Presidente con conseguente maggior impegno a carico del capitolo per il rimborso alla Presidenza del Consiglio dei ministri del compenso dalla stessa anticipato. È dovuto inoltre ad una maggiore incidenza, avutasi nel corso del 2024, del numero di componenti a cui è corrisposto il compenso, in base alle vigenti norme di legge, (euro 187.198).

Infine, l'aumento della voce spese per prestazioni professionali e specialistiche deriva dalla necessità, emersa in corso d'anno, di qualificati apporti professionali e tecnico-specialistici per le attività connesse all'allestimento della nuova sede e per rafforzare le attività di analisi economica, elaborazione statistica e consulenza specialistica connesse alla propria attività istituzionale.

Da ultimo, gli incrementi per le voci servizi ausiliari per il funzionamento e attività dell'ente e servizi informatici e di telecomunicazioni sono legati al trasferimento alla nuova sede al fine di dare copertura ai costi sostenuti per trasloco e facchinaggio, per implementazione dei servizi di connettività,

gestione documentale e transizione digitale (appalto specifico in ambito informatico con Consip - AQ Servizi Applicativi 2).

In particolare, la spesa per redditi da lavoro dipendente, sempre rispetto all'esercizio precedente, evidenzia un decremento (pari a -13,33%). Tale andamento è stato determinato dalla già segnalata riduzione delle spese sostenute per l'erogazione delle indennità di fine servizio e dei trattamenti stipendiali del personale cessato. La riduzione della spesa per retribuzioni è generata dalla cessazione di unità di personale di ruolo in servizio e dalla mancata sostituzione di detto personale, regolarmente programmata con il Piano dei fabbisogni, in ragione dei tempi di adozione del DPCM di autorizzazione all'assunzione. Occorre ricordare che la predetta voce di spesa rappresenta il principale onere a carico del bilancio dell'Agenzia, impegnando poco più del 48% del totale della spesa corrente.

La voce di spesa relativa ad acquisti di beni e servizi è incrementata rispetto all'anno precedente del 22,6% per un valore assoluto di circa **€ 427.000**, complessivamente ascrivibile alle spese per servizi (**+ € 421.467**) ed in particolare alle tre categorie di spesa in precedenza descritte.

Le spese in conto capitale sostenute nell'esercizio 2024 ammontano complessivamente a **€ 1.112.579**. Tale aggregato di spesa ha subito una consistente incremento più che raddoppiando l'impegno rispetto all'onere sostenuto nel precedente anno (+167,2%), in considerazione dei consistenti investimenti effettuati nel corso del 2024 l'allestimento e le dotazioni informatiche e tecnologiche della nuova sede. La spesa è stata distribuita quasi esclusivamente in investimenti in beni materiali per **€ 912.532** (mobili, arredi e impianti multimediali) e beni immateriali (software) per **€ 200.048**.

2.4 Risorse umane

La situazione degli organici e del personale al 31/12/2024 è raffigurata nella **tavola 5**.

Tavola 5
Organico e consistenza di personale
Dati al 31/12/2024

Qualifica	Posti organico ¹	di cui: Coperti ²	di cui: non coperti	Posti contingente comandati ³	di cui: Coperti	di cui: non coperti
DG	2	1	1	5	3	2
DIR	5	5	0			
Area C	29	20	9	20	9	11
Area B	3	3	0			
Area A	1	0	1			
Totale	40	29	11	25	12	13

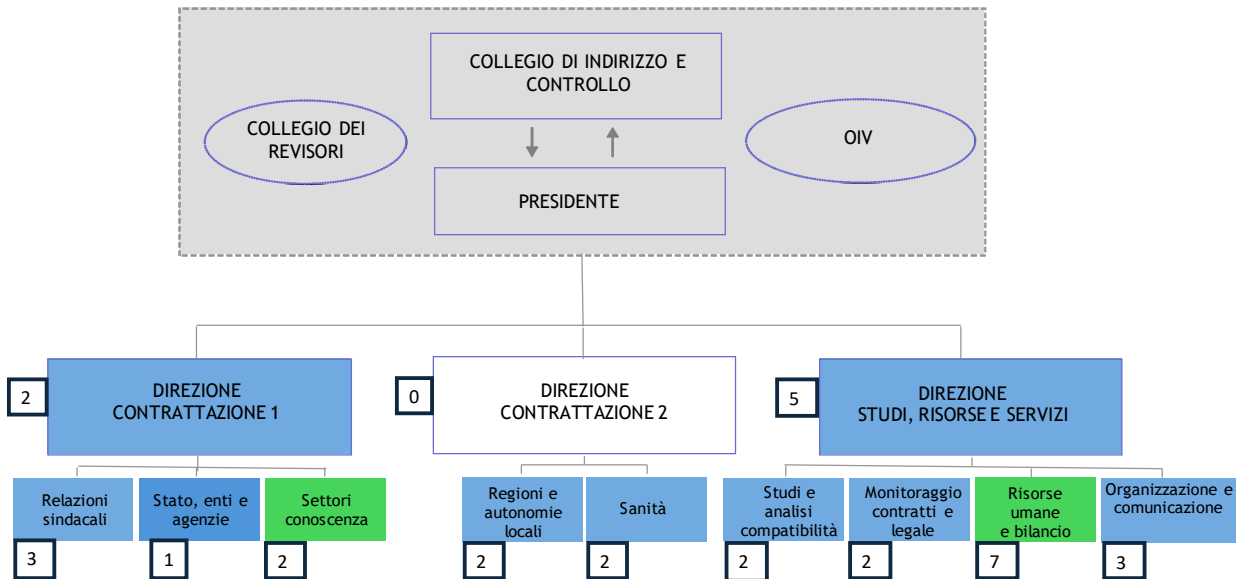
Posti definiti dal DPCM 22/1/2013, tabella n. 39.

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

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

La **tavola 6** rappresenta l'organigramma dell'Agenzia che, in riferimento a ciascuna direzione ed unità organizzativa, aggiorna al 31 dicembre 2024 la situazione degli incarichi dirigenziali conferiti e la consistenza numerica del personale non dirigenziale.

Tavola 6
Organigramma Aran con consistenze di personale



Sotto il profilo del collegamento fra risorse umane e finanziarie, nella **tavola 7** si rappresenta una riclassificazione della spesa di personale, aggiornata con i dati del bilancio consuntivo 2024, che ne evidenzia la finalizzazione alle aree strategiche del PIAO.

Tavola 7
Imputazione spesa di personale alle aree strategiche del PIAO
Valori assoluti e percentuali, basati su spesa tratta da bilancio consuntivo 2024

<i>N.</i>	<i>Area strategica PIAO</i>	<i>Quota in valori assoluti</i>	<i>Quota %</i>
1	Contrattazione	386.377,15	13%
2	Servizi	896.368,37	31%
3	Studi e monitoraggi	366.509,60	12%
4	Rappresentatività	227.466,96	8%
5	Innovazione e supporto	1.038.117,71	35%
6	Relazioni internazionali	19.112,21	1%
Totale spesa di personale⁽¹⁾		2.933.952,00	100%

⁽¹⁾ Spesa di personale da bilancio consuntivo 2024 dell'Aran, comprensiva di oneri riflessi a carico dell'Agenzia e di spese accessorie (formazione, sicurezza sul lavoro)

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 2024 di alcuni più significativi indicatori in ottica di genere.

Tavola 8
Indicatori in ottica di genere personale Aran
Dati anno 2024

INDICATORE	VALORE
Dirigenti donne (%)	33%
Personale di sesso femminile (% sul totale)	60%
Personale di sesso femminile con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (% su personale di sesso femminile)	100%
Retribuzione media personale di sesso femminile	55.270
Età media personale femminile (dirigenti)	56
Età media personale femminile (non dirigenti)	55
Personale di sesso femminile con laurea (% su personale di sesso femminile)	79%

3 Performance organizzativa

Nel corso dell'anno 2024 l'azione dell'Agenzia si è svolta in coerenza con quanto pianificato nel **PIAO 2024-2026**.

Nel **paragrafo 3.1**, si illustrano e si espongono i risultati ottenuti nell'anno 2024, per ogni Area strategica, con riferimento agli obiettivi strategici di ciascuna di esse.

Nel **paragrafo 3.2**, si espongono, invece, i risultati ottenuti nell'anno 2024, per le tre Direzioni dell'Aran, con riferimento agli obiettivi operativi assegnati a ciascuna di esse.

3.1 Risultati per Area strategica

Con la programmazione 2024-2026 non sono state apportate modifiche alla configurazione ed ai contenuti delle aree strategiche. Di seguito, si illustra **l'attività svolta, nell'anno 2024, nell'ambito di ciascuna di esse**.

A seguire, per ciascuna delle medesime aree strategiche, viene inoltre presentato un **prospetto che espone i dati consuntivi dei risultati ottenuti in rapporto ai risultati attesi (prospetti 1a, 1b, 1c, 1d, 1e, 1f)**.

Attività negoziale

Di seguito, il resoconto di dettaglio dell'attività negoziale dell'Aran nel corso dell'anno 2024:

- **CCNL comparto Istruzione e ricerca triennio 2019-2021**: il contratto è stato sottoscritto in via definitiva in data **18 gennaio 2024**;
- **Accordo d'integrazione ACNQ** in materia di costituzione delle **RSU** per il personale del **Comparto Funzioni Locali**: l'accordo è stato sottoscritto in via definitiva il **6 maggio 2024**;

- **CCNL sequenza contrattuale Funzioni centrali AGID triennio 2019-2021:** il contratto è stato sottoscritto in via definitiva in data **16 luglio 2024**;
- **CCNQ di definizione dei comparti e delle aree 2022-2024:** l'ipotesi è stata siglata il **9 gennaio 2024**, il contratto è stato sottoscritto in via definitiva il **22 febbraio 2024**;
- **CCNL sequenza contrattuale Funzioni centrali MAECI triennio 2019-2021:** l'ipotesi è stata siglata il **17 gennaio 2024**, il contratto è stato sottoscritto in via definitiva in data **27 giugno 2024**;
- **CCNL Area Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021:** l'ipotesi è stata siglata il **13 marzo 2024**, il contratto è stato sottoscritto in via definitiva in data **7 agosto 2024**;
- **Accordo di integrazione ACNQ RSU per comparto Sanità:** l'ipotesi è stata siglata il **21 febbraio 2024**, il contratto è stato sottoscritto in via definitiva in data **26 settembre 2024**;
- **CCNL sequenza contrattuale Funzioni centrali ENAC triennio 2019-2021- tecnologi:** l'ipotesi di contratto è stata siglata in data **25 novembre 2024**;
- **CCNL sequenza contrattuale comparto Istruzione e ricerca triennio 2019-2021 - tecnologi:** l'ipotesi di contratto è stata siglata in data **9 ottobre 2024**;
- **CCNL sequenza contrattuale comparto Istruzione e ricerca triennio 2019-2021 - AOU:** l'ipotesi di contratto è stata siglata in data **9 ottobre 2024**;
- **CCNL sequenza contrattuale comparto Istruzione e ricerca triennio 2019-2021 - CEL:** l'ipotesi di contratto è stata siglata in data **9 ottobre 2024**;
- **CCNL sequenza contrattuale comparto Istruzione e ricerca triennio 2019-2021 – Contratto di ricerca:** l'ipotesi di contratto è stata siglata in data **9 ottobre 2024**;

- **Protocollo di intesa per la costituzione del Comitato Paritetico 2025-2027:** Protocollo sottoscritto in data **5 novembre 2024**;
- **Protocollo di intesa per la definizione del calendario elettorale RSU:** Protocollo sottoscritto in data **20 novembre 2024**;
- **CCNL area Funzioni locali triennio 2019-2021:** il contratto è stato sottoscritto in via definitiva in data **16 luglio 2024**;
- **CCNL sezione ricerca sanitaria triennio 2019-2021:** il contratto è stato sottoscritto in via definitiva in data **21 febbraio 2024**;
- **CCNL area dirigenza sanitaria triennio 2019-2021:** il contratto è stato sottoscritto in via definitiva in data **23 gennaio 2024**.

Prospetto 1a

Risultati ottenuti e risultati attesi per l'Area Strategica "Attività negoziale"

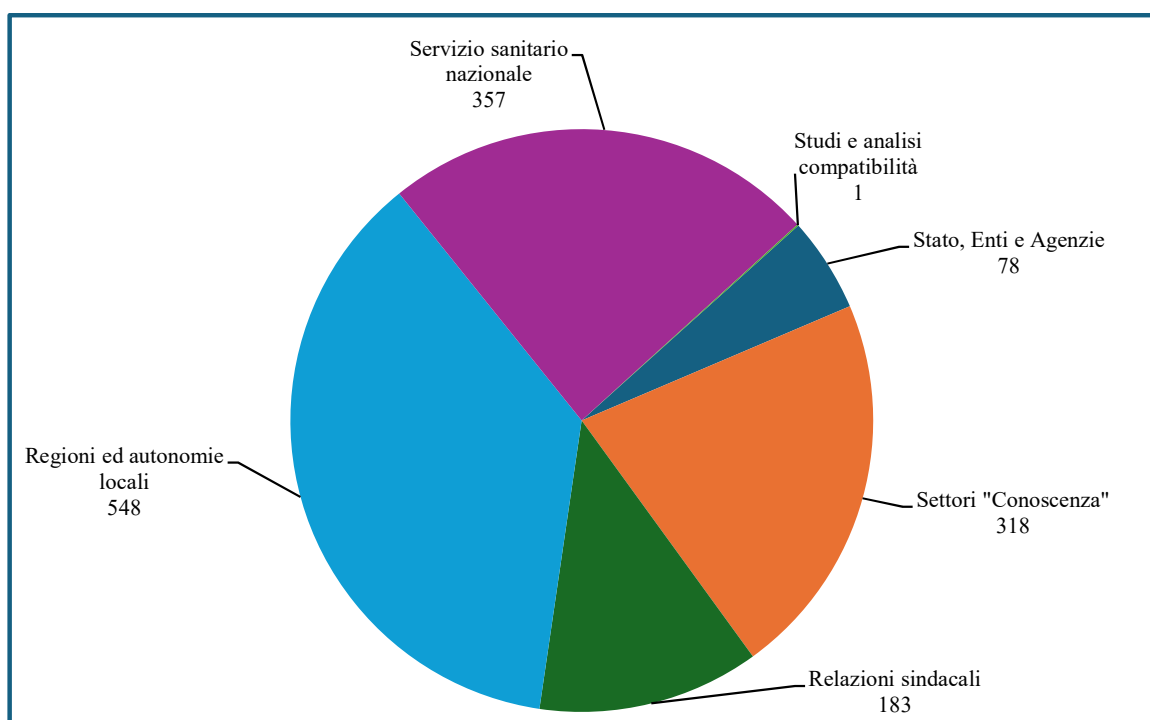
Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultati attesi	Risultati ottenuti	Scostamento rispetto ai risultati attesi
Svolgere l'attività negoziale in modo da assicurare la copertura dei dipendenti pubblici destinatari dei contratti ARAN e degli aspetti più rilevanti del rapporto di lavoro.	Contratti e accordi nazionali stipulati	Output (quantità)	Numero di contratti nazionali sottoscritti in via definitiva nell'anno, compresi gli accordi quadro	4	10	I contratti sottoscritti comprendono anche accordi quadro, interpretazioni autentiche e sottoscrizioni in via definitiva di CCNL della precedente stagione negoziale.
	Copertura contratti stipulati nel triennio contrattuale 2022- 2024 rispetto al totale dei lavoratori destinatari di contratti sottoscritti dall'ARAN	Output (quantità)	Percentuale dei destinatari dei rinnovi contrattuali nazionali sottoscritti in via definitiva nell'anno in rapporto al totale dipendenti pubblici destinatari dei contratti ARAN	10%	0%	Il primo CCNL della stagione contrattuale 2022-2024 è stato sottoscritto il 27 gennaio 2025.

Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate

Il **servizio di risposta ai quesiti** ha mantenuto gli standard degli anni precedenti, a fronte di una domanda di orientamenti applicativi che si è mantenuta molto elevata. 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.

Complessivamente, sono stati rilasciati **1.485 orientamenti applicativi**, distribuiti, tra le varie UO competenti, come indicato in **tavola 9**.

Tavola 9
Orientamenti applicativi rilasciati per UO competente
Dati anno 2024



Anche nel 2024 è proseguita l'attività di rilevazione dei giudizi sul servizio erogato dall'Aran, espressi da un campione rappresentativo di utenti, in linea con quanto raccomandato dal Dipartimento della Funzione pubblica con le Linee Guida

n. 4 del 2019 sulla valutazione partecipativa. La rilevazione ha riguardato alcuni elementi di qualità dell'output ed il grado di soddisfazione complessivo.

Questo tipo di rilevazione permette di disporre di una vista più ampia sui risultati, andando ad integrare le informazioni tradizionalmente rilevate (numero orientamenti rilasciati e tempi medi di risposta).

La rilevazione è stata effettuata attraverso la piattaforma "QuestionPro" su un **campione di 150 risposte**. Le unità campionarie sono state estratte casualmente, costruendo quattro cluster (uno per comparto).

Alle amministrazioni estratte è stata inviata una PEC di presentazione in ordine all'indagine in corso, specificando che la raccolta delle informazioni sarebbe avvenuta in forma anonima.

La percentuale di risposte complete è stata pari al 33%.

Riguardo alle **ragioni che hanno indotto a porre il quesito**, si registra la prevalenza di coloro che pongono il quesito per un'esigenza di certezza in ordine alla corretta applicazione (61%). Al 17% il numero di amministrazioni che hanno posto il quesito perché la norma contrattuale non risulta facilmente interpretabile. Al 22% il numero di amministrazioni che hanno posto il quesito perché vi è un conflitto interno sulla interpretazione.

Circa **l'utilità della risposta**, si registra un elevato livello di soddisfazione: i "soddisfatti" o "molto soddisfatti" cumulano un valore complessivo di circa l'85%, con un picco dei "molto soddisfatti" al 71%. Solo 8% la percentuale di coloro che si dichiarano "insoddisfatti" o "molto insoddisfatti".

Anche sulla **chiarezza e comprensibilità** della risposta, il livello di soddisfazione è elevato (81% di "soddisfatti" o "molto soddisfatti"). Il 10% si dichiarano, invece, "molto insoddisfatti" o "insoddisfatti".

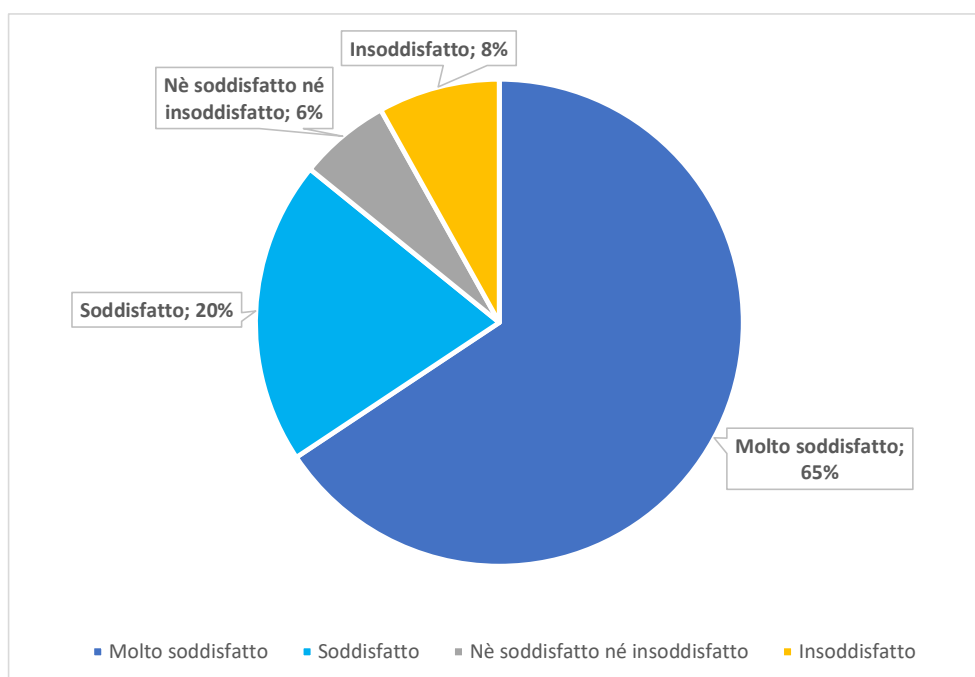
In riferimento alla **completezza** delle risposte, il livello di soddisfazione registra complessivamente un elevato livello

(89%) e un'analoga bassa percentuale del livello di insoddisfazione complessivo (8%).

In merito a **coerenza, accuratezza e argomentazione**, il livello di soddisfazione è elevato (85%), con conseguentemente bassa percentuale di coloro che si dichiarano "insoddisfatto" e "molto insoddisfatto" (6%).

I **giudizi complessivi** rilevati sono sintetizzati nella successiva **tavola 10**.

Tavola 10
Distribuzione giudizi complessivi sul servizio risposta a quesiti
Dati anno 2024



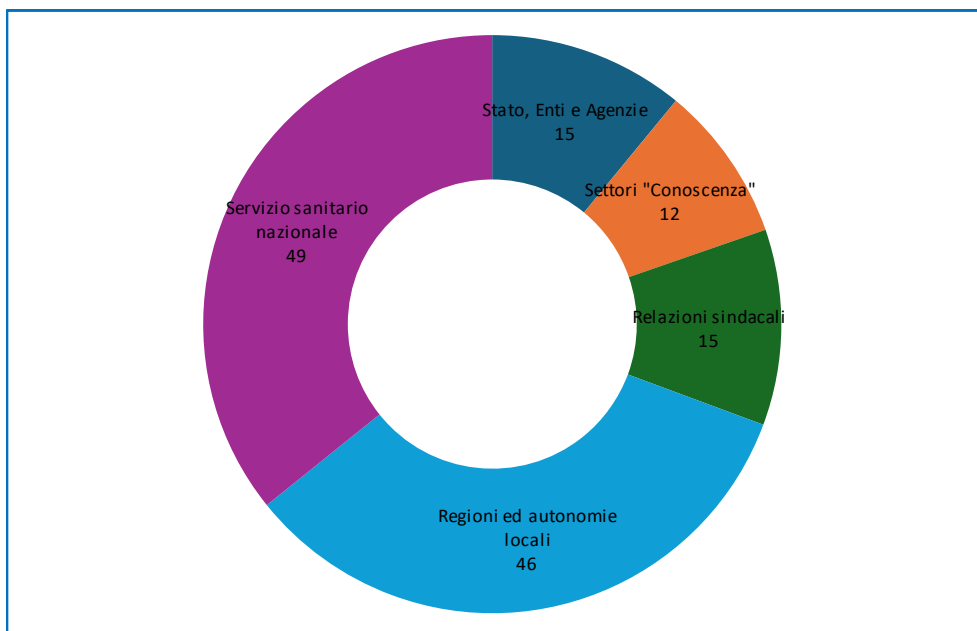
I quesiti più rilevanti divulgati, attraverso il web e altri canali di comunicazione esterna (AranSegnalazioni, Il Sole24Ore, Gazzetta amministrativa), sono stati **137**, distribuiti come indicato in **tavola 11**.

Al 20 giugno 2025 gli orientamenti applicativi pubblicati sul sito, consultabili attraverso una pluralità di chiavi di ricerca, ammontano a **1159**.

È proseguita l'attività svolta nell'ambito dei **progetti di assistenza sul territorio**. Sono attualmente in corso due progetti: uno, più consolidato, con un gruppo di comuni toscani, coordinati dal Comune di Scandicci; un altro, avviato di recente, con un gruppo di università, coordinate dall'Università Chieti-Pescara.

Si tratta di attività che ampliano il pacchetto dei servizi offerti da Aran, mediante un'assistenza più diretta, meno formalizzata e più adattabile ai bisogni dell'utenza. Il contatto diretto con le amministrazioni aiuta anche l'Agenzia a percepire con maggior immediatezza i problemi applicativi delle clausole contrattuali, in ottica di miglioramento, manutenzione ed evoluzione delle stesse. Per il progetto con i comuni toscani, è stata anche effettuata una rilevazione della qualità percepita dei partecipanti, che ha evidenziato un livello di soddisfazione alta prossimo al 100%.

Tavola 11
Distribuzione orientamenti applicativi divulgati
Dati anno 2024



Per completare il quadro, va anche ricordata **l'attività di collaborazione avviata con AIDP** a seguito della firma,

avvenuta nel luglio del 2024, di un protocollo di intesa, che mira a promuovere e valorizzare la diffusione della cultura manageriale nelle aziende e nella Pubblica Amministrazione, favorendo la contaminazione di esperienze e lo scambio di buone pratiche.

L'obiettivo è quello di incentivare e sviluppare iniziative di collaborazione su scala nazionale e regionale, facilitando il dialogo tra Pubblica Amministrazione e mondo dell'impresa. Attraverso la condivisione delle criticità e dei punti di forza di entrambi i settori, si punta a migliorare la conoscenza reciproca, a mettere in comune esperienze e buone pratiche, e a valorizzare gli obiettivi comuni, partendo dalla centralità delle persone nello sviluppo delle organizzazioni, sia pubbliche che private.

La collaborazione si è concentrata su temi di attualità e rilevanza in ambito HR, di interesse comune al settore pubblico e privato. Tra i temi trattati: "La valutazione della performance efficace" e "Nuovi modi di lavorare".

Prospetto 1b

Risultati ottenuti e risultati attesi per l'Area Strategica "Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate"

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultati attesi	Risultati ottenuti	Scostamento rispetto ai risultati attesi
Fornire un supporto di qualità (ossia, tempestivo e diversificato) alle amministrazioni pubbliche rappresentate	Orientamenti applicativi rilasciati alle amministrazioni pubbliche rappresentate	Output (quantità)	Numero di orientamenti applicativi nell'anno	1.600	1.485	La domanda di orientamenti applicativi è risultata più bassa rispetto alle previsioni
	Risposte fornite entro quaranta giorni di calendario sul totale delle risposte fornite	Output (qualità)	Percentuale delle risposte date entro quaranta giorni lavorativi sul totale delle risposte fornite	70%	87%	

Gestione e innovazione

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

Il principale e più rilevante risultato conseguito nel corso del 2024, nell'ambito di questa area strategica, è stato il **trasferimento nella nuova sede Aran di Via Morgagni**, progetto che ha richiesto molti mesi di lavoro ed un impegno eccezionale per tutti gli uffici, in modo particolare, per quelli più direttamente coinvolti (Direzione studi, risorse e servizi, UO Risorse umane e bilancio, UO Organizzazione e comunicazione). L'impegno si è concentrato non solo sull'allestimento dei nuovi uffici, ma anche sul rilascio dell'immobile di Via del Corso, che ha richiesto il completamento di numerose e complesse attività (fuori uso e cessione di alcuni beni, smaltimento dei rifiuti, svuotamento di tutti gli uffici per rendere possibile la restituzione dell'immobile libero da persone e cose).

In base al target stabilito nel PIAO, il trasferimento avrebbe dovuto realizzarsi entro il mese di luglio 2024. Tale target è stato pienamente conseguito, pur con le inevitabili riprogrammazioni di alcune scadenze intermedie: **il trasferimento ha avuto luogo, infatti, il 29 luglio del 2024.**

Il trasferimento in una nuova e più funzionale sede ha dato anche l'opportunità di ripensare il lay-out degli uffici, di rafforzare la trasversalità e la collaborazione, di razionalizzare l'archivio e la gestione archivistica, di potenziare le dotazioni informatiche e tecnologiche.

Il trasferimento avrà anche positivi effetti sul bilancio dell'Aran, in conseguenza dei minori oneri sostenuti per la locazione passiva dell'immobile e per alcune spese connesse alla sua gestione ed al suo mantenimento.

Nel corso del 2025 e degli anni successivi, dovrà comunque continuare l'impegno per gestire al meglio il cambiamento e

per cogliere a pieno i vantaggi della nuova e più funzionale configurazione degli uffici.

I risultati conseguiti in quest'area hanno riguardato anche altri obiettivi programmati nel PIAO.

Con riferimento all'obiettivo **Miglioramento della formazione interna**, si dà conto che nel corso dell'anno 2024, tutto il personale ha partecipato ad attività di formazione. Complessivamente la media della formazione erogata, sia per il personale dirigente che non dirigente, è risultato pari a circa 30 ore, in linea con il target.

Con riferimento all'obiettivo specifico **Tempestività dei pagamenti** nell'anno 2024 il tempo medio di pagamento è stato pari a 13,12 giorni, migliore rispetto ai 18 giorni previsti dal target.

Per quanto concerne la **Transizione al digitale**, è stata adottata e rilasciata una nuova versione del sistema documentale, con apprezzati miglioramenti dei requisiti di usabilità del software e l'implementazione di nuove funzionalità. È stato inoltre portato a termine il progetto per attività di manutenzione evolutiva e correttiva delle procedure ed applicazioni web per la raccolta dei dati sulla rappresentatività sindacale, consentendo il regolare avvio della rilevazione dei dati sulla rappresentatività sindacale nei primi mesi del 2025. È stata inoltre portata termine, pur con alcuni ritardi, la migrazione dei sistemi e dei servizi in cloud. Si è inoltre realizzato, in tempo utile per rispettare il target del trasferimento uffici, lo spostamento degli apparati, delle infrastrutture e dei sistemi presso la nuova sede, con disagi contenuti per gli utenti. Sono stati inoltre acquisiti in outsourcing, come da target programmati, alcuni servizi (sezione "trasparenza" del sito, whistleblowing, rilevazione presenze).

Per quanto attiene all'obiettivo riguardante le **Misure di prevenzione della corruzione**, è risultato il pieno conseguimento di tutti gli obiettivi 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 il 2024 lo stesso è risultato pari al 100%.

Si ritiene opportuno dare conto anche dello svolgimento di attività che, pur non individuate come obiettivi nel PIAO, sono state comunque di grande rilievo:

- **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, con un nuovo modello organizzativo che ha gradualmente decentrato le attività di pubblicazione a tutti gli *owner* di processo;
- la stipula dei **contratti integrativi 2024 relativi al personale dirigente e non dirigente Aran**, assicurando l'allineamento tra data di sottoscrizione e periodo contrattuale.

Prospetto 1c**Risultati ottenuti e risultati attesi per l'Area Strategica "Gestione e innovazione"**

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultati attesi	Risultati ottenuti	Scostamento rispetto ai risultati attesi
Contenimento della spesa rispetto al 2010, mantenendo stabile il contributo delle amministrazioni, senza intaccare l'equilibrio di bilancio, anche grazie al rafforzamento della capacità di riscossione e reperimento di risorse esterne.	Spesa per acquisto di beni e servizi rispetto ad anno 2010	Efficienza	Variazione percentuale spesa per acquisto beni e servizi impegnata nell'anno "n" in rapporto alla medesima spesa dell'anno 2010	-7%	-9,9%	
	Contributo a carico delle amministrazioni pubbliche rappresentate per dipendente in servizio	Efficienza	Contributo a carico delle amministrazioni pubbliche rappresentate per dipendente in servizio	3,1	3,1	
	Autonomia finanziaria	Efficienza	Percentuale di entrate accertate da amministrazioni rappresentate in rapporto al totale spesa corrente	98%	115,5%	
Miglioramento della comunicazione on-line	Accessi al sito internet	Output (qualità)	Numero di accessi esterni annuali al sito internet	1.100.000	1.810.000	
Miglioramento della formazione interna	Formazione interna erogata al personale	Output (quantità)	Ore di formazione interna erogate al personale nell'anno	100	140	
	Gradimento delle iniziative di formazione interna	Output (qualità)	Percentuale partecipanti ai corsi di formazione interna che hanno espresso giudizio positivo o molto positivo sul totale dei partecipanti che hanno espresso giudizio	80%	88%	
Miglioramento dei processi d'acquisto	Tempestività pagamenti ai fornitori	Efficienza	Giorni medi da esigibilità credito a data pagamento	18	13,12	

Studi e monitoraggi

L'obiettivo generale 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 2024 è stata svolta l'analisi sull'anno 2021 e sono stati analizzati 600 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'obiettivo è stato raggiunto (3,5%).

Nel corso del 2024 sono stati pubblicati due **rapporti che illustrano i risultati del monitoraggio, condotto dall'Aran, sui contratti integrativi** sottoscritti dalle pubbliche amministrazioni.

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 11 **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 2024 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.

Nel corso del 2024, è stata inoltre avviata la nuova pubblicazione "**AranComunica**" con l'obiettivo di creare un canale di comunicazione diretto, aggiornato e accessibile che permetta a tutti gli interlocutori di Aran – pubblici e privati, dirigenti, funzionari e cittadini – di comprendere meglio le attività dell'Agenzia ed il loro impatto. Nel corso del 2024, sono stati pubblicati tre numeri della nuova pubblicazione.

Prospetto 1d

Risultati ottenuti e risultati attesi per l'Area Strategica "Studi e monitoraggi"

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultati attesi	Risultati ottenuti	Scostamento rispetto ai risultati attesi
Fornire ai policy maker, operatori e studiosi dati ed elaborazioni a supporto delle decisioni in materia di personale nella pubbliche amministrazione	Rapporti semestrali pubblicati	Output (quantità)	Numero rapporti semestrali pubblicati	2	2	
	Elaborazioni statistiche prodotte e rese fruibili attraverso il sito internet	Output (quantità)	Numero elaborazioni statistiche prodotte e rese fruibili attraverso il sito internet	12	11	
	Contratti integrativi monitorati su base campionaria	Output (quantità)	Numero contratti integrativi monitorati	600	600	
	Contratti integrativi monitorati in percentuale rispetto ai pervenuti per comune e istituti scolastici	Output (quantità)	Percentuale contratti monitorati in rapporto ai contratti pervenuti	3,5%	3,5%	
	Rapporti sulla contrattazione integrativa pubblicati	Output (quantità)	Numero rapporti sulla contrattazione integrativa pubblicati	2	2	
	Newsletter informative inviate	Output (quantità)	Numero newsletter informative inviate	18	27	
	Contatti raggiunti dalle newsletter informative inviate	Output (qualità)	Numero contatti raggiunti dalle newsletter informative inviate	11.000	13.889	

Relazioni sindacali non negoziali

Il più rilevante obiettivo dell'area è di **rilevare la rappresentatività sindacale in modo tempestivo ed affidabile (in termini di copertura e precisione)**.

L'attività del 2024 è stata propedeutica e preparatoria rispetto al rilevante impegno in corso nel 2025, dedicato alla

rilevazione e validazione dei dati di rappresentatività del triennio 2025-2027. L'attività svolta ha consentito di apportare, tra l'altro, alcuni miglioramenti e modifiche alle **procedure ed applicazioni web per la raccolta dei dati sulla rappresentatività sindacale**.

Il progetto è stato avviato nel corso del 2024 ed è giunto a conclusione nei primi mesi del 2025.

È stata inoltre mantenuta costantemente aggiornata l'anagrafica degli enti e sono stati accreditati i delegati delle singole amministrazioni. Nel corso dell'annualità 2024 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.

Prospetto 1e

Risultati ottenuti e risultati attesi per l'Area Strategica "Relazioni sindacali non negoziali"

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultati attesi	Risultati ottenuti	Scostamento rispetto ai risultati attesi
Rilevare la rappresentatività sindacale in modo tempestivo e affidabile (in termini di copertura e precisione)	Amministrazioni pubbliche presenti in banca dati tenute all'invio dei dati sulle deleghe sindacali	Contesto (domanda)	Numero amministrazioni pubbliche presenti in banca dati tenute all'invio dei dati sulle deleghe sindacali	10.000	10.017	
	Sedi RSU presenti in banca dati tenute all'invio dei dati elettorali	Contesto (domanda)	Numero sedi RSU presenti in banca dati tenute all'invio dei dati elettorali	21.000	20.064	
	Soggetti sindacali censiti nella banca dati relazioni sindacali	Contesto	Numero soggetti sindacali censiti nella banca dati relazioni sindacali	500	510	
	Tempi di acquisizione dei dati su deleghe sindacali	Output (qualità)	Tempi di acquisizione dei dati su deleghe sindacali: da apertura rilevazione a conseguimento di un grado di copertura di almeno il 90% sul personale	-	-	
	Tempi di acquisizione dei dati elettorali	Output (qualità)	Tempi di acquisizione dei dati su dato elettorali: da apertura rilevazione a conseguimento di un grado di copertura di almeno il 90% sul personale	-	-	
	Copertura della rilevazione deleghe sul totale delle amministrazioni rappresentate	Output (qualità)	Percentuale di amministrazioni che hanno portato a termine la rilevazione sulle deleghe sul totale delle amministrazioni tenute all'invio dei dati	-	-	
	Copertura della rilevazione deleghe sul totale dei dipendenti pubblici	Output (qualità)	Percentuale di dipendenti pubblici delle amministrazioni che hanno portato a termine la rilevazione sul totale dei dipendenti pubblici delle amministrazioni tenute all'invio dei dati	-	-	
	Copertura della rilevazione dati elettorali sul totale delle amministrazioni rappresentate	Output (qualità)	Percentuale di amministrazioni che hanno portato a termine la rilevazione sul totale delle amministrazioni tenute all'invio dei dati	-	-	
	Copertura della rilevazione dati elettorali sul totale dei dipendenti pubblici	Output (qualità)	Percentuale di dipendenti pubblici delle amministrazioni che hanno portato a termine la rilevazione sul totale dei dipendenti pubblici delle amministrazioni tenute all'invio dei dati	-	-	
	Contenziosi intentati da soggetti sindacali sulla rappresentatività	Output (qualità)	Numero contenziosi intentati da soggetti sindacali sulla rappresentatività	1	-	

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 realizzate nel 2024 da SGI, da SGI Italia e da Hospeem. È stata garantita la partecipazione attiva a tutti gli incontri programmati. In particolare, per quanto riguarda **SGI Europe**, nel 2024 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.

Prospetto 1f

Risultati ottenuti e risultati attesi per l'Area Strategica "Relazioni internazionali"

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultati attesi	Risultati ottenuti	Scostamento rispetto ai risultati attesi
Contribuire alle attività di influenza delle iniziative legislative in materia di lavoro pubblico a livello comunitario.	Partecipazione attiva agli incontri degli organismi internazionali cui l'Aran partecipa istituzionalmente	Output (quantità)	Numero di progetti/iniziative a cui partecipa l'ARAN con i partner europei	1	4	

3.2 Risultati per Direzione

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 2024-2026, 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 2**, 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 3**, 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 4**, 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 2 – Direzione Contrattazione 1

PIAO 2024-2026			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 uguale a 3/4 dei valori indicati nella scheda di valutazione	Nel corso del 2024 sono state sottoscritte le seguenti ipotesi di contratto: 1) Ipotesi del CCNQ di definizione dei comparti e delle aree 2022-2024 (9/01/2024) 2) Ipotesi di CCNL sequenza contrattuale Funzioni centrali MAECI (17/01/2024) 3) Ipotesi di accordo di integrazione ACNQ RSU per comparto Sanità (21/02/2024) 4) Ipotesi di CCNL Area Istruzione e ricerca 2019-2021 (13/03/2024) 5) Ipotesi di CCNL sequenza contrattuale comparto Istruzione e ricerca - tecnologie (9/10/2024) 6) Ipotesi di CCNL sequenza contrattuale comparto Istruzione e ricerca - AOU (9/10/2024) 7) Ipotesi di CCNL sequenza contrattuale comparto Istruzione e ricerca - CEL (9/10/2024) 8) Ipotesi di CCNL sequenza contrattuale comparto Istruzione e ricerca - Contratto di ricerca (9/10/2024) 9) Ipotesi di CCNL comparto Funzioni centrali 2022-2024 (6/11/2024) 10) Ipotesi di CCNL sequenza contrattuale Funzioni centrali ENAC (25/11/2024) Sono stati sottoscritti in via definitiva i seguenti contratti, le cui ipotesi sono state firmate nel corso del 2023: 1) CCNL comparto Istruzione e ricerca 2019-2021 (18/01/2024) 2) Accordo di integrazione ACNQ RSU per comparto Funzioni locali (06/05/2024) 3) CCNL sequenza contrattuale Funzioni centrali AGID (16/07/2024) Sono stati sottoscritti in via definitiva i seguenti contratti, le cui ipotesi sono state firmate nel corso del 2024: 1) CCNQ di definizione dei comparti e delle aree 2022-2024 (22/02/2024) 2) CCNL sequenza contrattuale Funzioni centrali MAECI (27/06/2024) 3) CCNL Area Istruzione e ricerca 2019-2021 (7/08/2024) 4) Accordo di integrazione ACNQ RSU per comparto Sanità (26/09/2024) Sono stati sottoscritti i seguenti Protocolli di intesa: 1) Protocollo per la costituzione del Comitato Paritetico 2025-2027 (5/11/2024) 2) Protocollo per la definizione del calendario elettorale rinnovo RSU (20/11/2024) Si sono inoltre tenute riunioni di trattativa aventi ad oggetto il rinnovo del CCNL Area PCM per il triennio 2019-2021	Valutazione del contributo quali-quantitativo apportato uguale a 3/4 dei valori indicati nella scheda di valutazione	100%	

(Continua Prospetto 2)

PIAO 2024-2026			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 delle risposte entro 40 giorni di calendario sul totale risposte maggiore o uguale 70%	Al netto dei quesiti formulati dalle sedi periferiche o dai privati, la Direzione ha fornito i seguenti pareri: a) UO STATO ENTI E AGENZIE: sono pervenute 78 richieste di parere, tutte evase. 71 pareri sono stati resi entro il termine di 40 giorni. b) UO SETTORI DELLA CONOSCENZA: sono pervenute 357 richieste di parere. Sono stati resi 318 pareri di cui 269 entro il termine di 40 giorni. c) RELAZIONI SINDACALI: sono pervenute 193 richieste di parere. Sono stati resi 183 pareri di cui 182 entro il termine di 40 giorni.	risposte fornite entro quaranta giorni 522 su 628 quesiti pervenuti (83,12%)	100%	
		Evitare orientamenti non univoci, attraverso il coordinamento con altre direzioni	E' 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 5% di FAQ e/o orientamenti pubblicati sui canali disponibili, con relativa taggatura secondo le procedure interne adottate a tal fine	Quesiti inviati per la pubblicazione: a) UO STATO ENTI E AGENZIE: sono stati inviati 13 quesiti meritevoli di pubblicazione, tutti regolarmente taggati. b) UO SETTORI CONOSCENZA: sono stati inviati 27 quesiti meritevoli di pubblicazione, tutti regolarmente taggati. c) RELAZIONI SINDACALI: sono stati inviati 15 quesiti meritevoli di pubblicazione, tutti regolarmente taggati.	pubblicati complessivamente 55 orientamenti su un totale di 572 risposte fornite (9,6%)		
		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 fin tanto che lo stesso non è stato aggiornato. Il nuovo sistema documentale non prevede, al momento, la procedura quesiti. In ogni caso, al fine di mantenere un collegamento tra domanda e risposta, le risposte ai quesiti vengono inviate utilizzando la funzionalità "risposta" presente per ogni documento protocollato.	La procedura quesiti è stata utilizzata per tutti i quesiti ove ciò era possibile		
D1 - Rilevare la rappresentatività sindacale in modo tempestivo e affidabile (in termini di copertura e precisione)	DI.5 -Manutenzione evolutiva e correttiva delle procedure ed applicazioni web per la raccolta dei dati sulla rappresentatività sindacale (obiettivo condiviso con DSRS)	Realizzazione nei tempi del progetto	I progetti di manutenzione evolutiva e correttiva delle procedure ed applicazioni web sono stati avviati nel corso del 2024. La tempistica del progetto si conclude nel 2025	Rispetto della tempistica riferita all'anno 2024	100%	
F1- Contribuire alle attività di influenza delle iniziative legislative in materia di lavoro pubblico a livello comunitario	DI.3 - Partecipazione, nell'ambito del dialogo sociale europeo, alle attività poste in essere dagli organismi internazionali cui partecipa l'Aran, in relazione ai processi di lavoro assegnati ed alle competenze professionali della direzione	Partecipazione attiva agli incontri effettuati, con proposte e contributi della direzione	SGI EUROPE: E' stata garantita la partecipazione attiva ai numerosi incontri (complessivamente 28) che si sono tenuti nel corso del 2024. In particolare: - 15 riunioni del SAB (Social Affairs Board) - 3 riunioni del Social Dialogue Committee - 4 incontri aventi ad oggetto la prima fase di consultazione da parte della Commissione europea dei partner sociali in materia di telelavoro e diritto alla disconnessione - 6 riunioni per la definizione del nuovo Patto sociale per regolare il dialogo sociale; A queste si aggiungono le riunioni delle varie Task Force, in media un paio al mese. Nel corso delle riunioni i rappresentanti della Direzione hanno partecipato attivamente, presentando proposte di emendamento dei testi oggetto di discussione e rappresentando le peculiarità dell'Italia in termini di lavoro pubblico HOSPEEM: Nel corso del 2024 la Direzione ha visto un'intensificazione delle attività da svolgere a livello europeo in quanto delle due risorse della Direzione dedicate a tale attività, una (dott.ssa Marta Branca) ricopre il ruolo di segretario generale dell'Associazione, per cui è coinvolta costantemente nelle attività della stessa, e l'altra (dott.ssa Silvia Rinversi) è stata nominata vice-chair del Social dialogue expert group. E' stata garantita la partecipazione ed il supporto attivo alle numerosissime riunioni svolte.	E' stata garantita la partecipazione attiva a tutti gli incontri programmati, trasmettendo proposte ed individuando soluzioni alle problematiche emerse.	100%	

(Continua Prospetto 2)

PIAO 2024-2026			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
	DI.4 - Misure di prevenzione corruzione ed obblighi trasparenza: attuazione delle misure previste nella sotto-sezione "Rischi corruttivi" nelle aree di propria competenza	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	4 su 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%	Il rapporto fra la somma dei punteggi assegnati nella griglia di rilevazione dell'OIV e la somma dei punteggi conseguiti - secondo le disposizioni ANAC - è maggiore del 70%	>70%		
	DI.6 - Avvio di un progetto di assistenza sul territorio nel settore Università (obiettivo condiviso con DSRS)	Avvio progetto entro aprile	E' stato avviato un progetto di assistenza sul territorio con le Università di Abruzzo, Umbria e Marche. Partecipano, in particolare: Università degli studi di Chieti (capofila), Gran Sasso Science Institute, Università degli studi dell'Aquila, Università degli studi di Camerino, Università degli studi di Perugia, Università degli studi di Teramo, Università degli studi di Urbino Carlo Bo, Università degli studi di Macerata, Università politecnica delle Marche. Il progetto è stato avviato a febbraio 2024 e nel corso dell'anno si sono tenuti 5 incontri.	Progetto avviato a febbraio 2024	100%	
E3 - Miglioramento della formazione interna	DI.7 - Formazione per il personale della direzione, basata su piani individuali, in base ai fabbisogni di accrescimento delle competenze professionali (obiettivo condiviso con DSRS)	24 ore annue	Tutto il personale ha partecipato ad attività di formazione. Complessivamente il personale dirigente e non dirigente della Direzione di Contrattazione 1 ha fruito di oltre 390 ore di formazione, con una media di 32 ore pro-capite.	32 ore di formazione medie procapite	100%	
	DI.8 - Assegnazione al personale di obiettivi chiari, concreti e riscontrabili, anche sul piano dei comportamenti organizzativi attesi	Assegnazione entro il mese di febbraio a tutto il personale della Direzione	A tutto il personale sono stati assegnati, utilizzando le apposite schede e rispettando le tempistiche previste, obiettivi specifici, legati alle attività concretamente svolte, individuando target di raggiungimento dell'obiettivo oggettivi e riscontrabili.	obiettivi assegnati entro febbraio 2024	100%	
	DI.9 - Riordino archivi (obiettivo condiviso per tutte le direzioni)	Completamento delle attività programmate nell'ambito del progetto di riordino degli archivi	Si è provveduto a riorganizzare i fascicoli in vista del trasloco. Con riguardo al settore delle relazioni sindacali, tutti i fascicoli relativi alle organizzazioni sindacali sono stati scannerizzati al fine di consentire l'invio della documentazione all'archivio individuato dall'Agenzia e, di conseguenza, snellire il numero delle carte da traslocare nella nuova sede.	Le attività programmate sono state tutte concluse prima del trasloco nella nuova sede	100%	

Prospetto 3 – Direzione Contrattazione 2

PIAO 2024-2026			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 uguale a 3/4 dei valori indicati nella scheda di valutazione	Relativamente all'UO RAL: Nel luglio 2024 si sono conclusi i lavori per il rinnovo del CCNL area FL con la sottoscrizione in via definitiva del CCNL. Nella seconda metà dell'anno sono stati avviati i lavori per il rinnovo del CCNL del comparto Funzioni Locali 2022-2024 e sono state effettuate 10 convocazioni di sedute di trattativa del CCNL. Relativamente all'UO Sanità: La prima parte dell'anno 2024 ha visto la firma definitiva del CCNL 2019-2021 in data 21.2.2024 della sezione della ricerca sanitaria e in data 23.1.2024 l'area della dirigenza sanitaria. E' stato inoltre avviato l'iter di rinnovo del CCNL del Comparto Sanità relativo al triennio 2022-2024. Complessivamente sono state svolte 15 riunioni di rinnovo CCNL, di cui 1 relativa alla Dirigenza Sanitaria 2019-2021, 1 al comparto ricerca 2019-2021 e 13 per il rinnovo del comparto sanità 2022-2024. Nel corso del 2024 sono state attivate 3 procedure di interpretazione autentica ex art. 64 del D.Lgs.n.165/2001, di cui 1 si è conclusa con l'accordo fra le parti.	Valutazione del contributo quali-quantitativo apportato uguale a 3/4 dei valori indicati nella scheda di valutazione	100%	

(Continua Prospetto 3)

PIAO 2024-2026			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 delle risposte entro 40 giorni di calendario sul totale risposte maggiore o uguale al 70% (target ridotto del 10% per i comparti o aree di contrattazione con numero quesiti pervenuti nell'anno maggiore di 600)	<table><tr><td></td><td>Sanità</td><td>Funzioni Locali</td><td>Totale</td><td>%</td></tr><tr><td>Pervenuti da P.A.</td><td>357</td><td>760</td><td>1117</td><td>100%</td></tr><tr><td>Entro i tempi</td><td>357</td><td>510</td><td>867</td><td>78%</td></tr><tr><td>Oltre i tempi</td><td>0</td><td>38</td><td>38</td><td>3%</td></tr></table>						Sanità	Funzioni Locali	Totale	%	Pervenuti da P.A.	357	760	1117	100%	Entro i tempi	357	510	867	78%	Oltre i tempi	0	38	38	3%	96%	100%	
			Sanità	Funzioni Locali	Totale	%																								
		Pervenuti da P.A.	357	760	1117	100%																								
		Entro i tempi	357	510	867	78%																								
	Oltre i tempi	0	38	38	3%																									
	Evitare orientamenti non univoci, attraverso il coordinamento con altre direzioni	Nel corso del 2024 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 5% di FAQ e orientamenti pubblicati sui canali disponibili, con relativa taggatura secondo le procedure interne adottate a tal fine	<table><tr><td></td><td>Sanità</td><td>Funzioni Locali</td><td>Totale</td><td>%</td></tr><tr><td>Pareri annuali resi</td><td>357</td><td>548</td><td>905</td><td>100%</td></tr><tr><td>Pareri pubblicati</td><td>38</td><td>33</td><td>71</td><td>8%</td></tr></table>						Sanità	Funzioni Locali	Totale	%	Pareri annuali resi	357	548	905	100%	Pareri pubblicati	38	33	71	8%	8%								
	Sanità	Funzioni Locali	Totale	%																										
Pareri annuali resi	357	548	905	100%																										
Pareri pubblicati	38	33	71	8%																										
Utilizzo della procedura quesiti del sistema documentale per la totalità dei quesiti correttamente classificati nella fase di avvio del processo	Con il precedente sistema documentale: è 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; Con il nuovo sistema documentale: adeguamento della procedura di risposta ai quesiti in ordine alle mutate modalità di gestione del sistema documentale implementato.																													
DII.3 – Assistenza sul territorio (convenzione con comuni toscani)	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	E' stata fornita l'assistenza richiesta, come da Convenzione, a più di 30 amministrazioni pubbliche coinvolte						100% di gudizi positivi o molto positivi	100%																					
	Almeno 30 amministrazioni pubbliche coinvolte							Più di 30																						

(Continua Prospetto 3)

PIAO 2024-2026			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 nella sotto-sezione "Rischi corruttivi" nelle aree di propria competenza	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	4 su 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%	Il rapporto fra la somma dei punteggi assegnati nella griglia di rilevazione dell'OIV e la somma dei punteggi conseguiti - secondo le disposizioni ANAC - è maggiore al 70%	Più del 70%		
E3 -Miglioramento della formazione continua	DII.5 - Formazione per il personale della direzione, basata su piani individuali, in base ai fabbisogni di accrescimento delle competenze professionali (obiettivo condiviso con DSRS)	24 ore annue	Erogare 24 ore medie nel corso dell'anno	24 ore medie annue	100%	
	DII.6 - Assegnazione al personale di obiettivi chiari, concreti e riscontrabili, anche sul piano dei comportamenti organizzativi attesi	Assegnazione entro il mese di febbraio a tutto il personale della Direzione	Sono stati effettuati specifici incontri con il personale della Direzione finalizzati all'esposizione degli obiettivi in linea con quanto richiesto alla Direzione stessa, declinando gli stessi nelle due UO di afferenza, nei tempi richiesti (febbraio 2024), con indicazione chiara e riscontrabile degli obiettivi assegnati.	Assegnazione entro febbraio 2024	100%	
	DII.8 - Riordino archivi (obiettivo condiviso per tutte le direzioni)	Completamento delle attività programmate nell'ambito del progetto di riordino degli archivi	L'attività di riordino degli archivi è stata completata nel corso del 2024 attraverso la classificazione degli stessi in armonia alle indicazioni aziendali condivise con tutte le direzioni	Attività di riordino completata in tempo utile per trasferimento sede	100%	

Prospetto 4 – Direzione Studi, risorse e servizi

PIAO 2024-2026			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 uguale a 3/4 dei valori indicati nella scheda di valutazione	Il supporto è stato prestato su tutte le negoziazioni dell'anno 2024, anno nel quale sono state sottoscritte 12 Ipotesi di contratto. Sono state effettuate continue interlocuzioni con MEF e Corte dei conti per la soluzione delle questioni emerse in fase di controllo. Nel corso del 2024, è stata anche garantita l'assistenza ad Anfolis e Ministero della Cultura nel negoziato relativo alle Fondazioni lirico-sinfoniche (il relativo contratto è stato sottoscritto ed è stato certificato dalla Corte dei conti dopo più di 20 anni di vacanza contrattuale).		100%	
B1 -Fornire un supporto di qualità (ossia tempestivo e diversificato) alle amministrazioni pubbliche rappresentate	DSRS.7– Assistenza sul territorio: 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	40 amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza sul territorio	E' proseguita l'attività di assistenza sui comuni aderenti alla convenzione "Scandicci" ed è stato avviato un nuovo protocollo per assistenza ad un gruppo di "Università" con ente capofila l'università D'Annunzio Chieti-Pescara. Complessivamente, il numero delle amministrazioni coinvolte è ampiamente superiore alle 40 unità		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%	Non vi sono stati quesiti sulla Previdenza complementare. Il presente obiettivo non è pertanto valutabile			
		Almeno il 10% degli orientamenti pubblicati sul 100% dei canali disponibili				

(Continua Prospetto 4)

PIAO 2024-2026			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- Fornire ai policy maker, operatori e studiosi dati ed elaborazioni a supporto delle decisioni in materia di personale nella pubblica amministrazione	DSRS.2- Monitoraggio ed analisi contratti integrativi	Almeno un rapporto elaborato nel corso del 2024	Elaborati 2 rapporti (ottobre 2024 e novembre 2024)		100%	
		Contratti integrativi monitorati almeno 600 (totale di quelli monitorati su base campionaria e di quelli per i quali viene monitorato l'universo)	600 contratti monitorati			
		Contratti integrativi monitorati in percentuale rispetto ai pervenuti per comuni e istituti scolastici 3,5%	3,5% di rapporti monitorati			
	DSRS.3- Osservatorio giuridico ed economico-statistico (newsletter AranSegnalazioni per divulgazione dei contenuti e aggiornamento della sezione del sito dedicata alle pubblicazioni statistiche)	12 elaborazioni statistiche prodotte e rese fruibili attraverso il sito	11 elaborazioni statistiche prodotte e rese fruibili attraverso il sito		100%	
		12 newsletter	24 numeri di AranSegnalazioni e 3 numeri di AranComunica			
		10.500 contatti raggiunti per ciascuna newsletter	Contatti raggiunti costantemente superiori al target di 10500			
		80% di aperture delle mail inviate	Su 24 numeri la media complessiva di aperture è risultata dell'86% (solo in 6 uscite su 24 non si è superato l'80%)			
	DSRS.6 – Rapporto semestrale sull'andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti	2 rapporti semestrali	Un rapporto completato il 16 settembre 2024 ed un rapporto completato il 31 gennaio 2024		100%	

(Continua Prospetto 4)

PIAO 2024-2026			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- Fornire ai policy maker, operatori e studiosi dati ed	DSRS.2- Monitoraggio ed analisi contratti integrativi	Almeno un rapporto elaborato nel corso del 2024	Elaborati 2 rapporti (ottobre 2024 e novembre 2024)		100%	
	DSRS.5 - Transizione al digitale	Conclusione progetto per "ulteriori implementazioni ed avanzamenti del sistema di gestione documentale, anche nell'ottica di una sua maggiore integrazione con l'applicativo di contabilità"	E' stata adottata e rilasciata una nuova versione del sistema documentale, con apprezzabili miglioramenti dei requisiti di usabilità del software e l'implementazione di nuove funzionalità. L'integrazione con il sistema di contabilità non è stata completata per problemi con il fornitore del software di contabilità.		100%	
		Conclusione progetto per attività di manutenzione evolutiva e correttiva delle procedure ed applicazioni web per la raccolta dei dati sulla rappresentatività sindacale	Il progetto è stato concluso e la Direzione competente sul processo è stata messa nelle condizioni di operare per la corretta rilevazione dei dati nel corso dell'anno 2025.			
		Conclusione progetto per migrazione dei sistemi e dei servizi in cloud	La migrazione dei sistemi e dei servizi in cloud è in via di conclusione. E' prevista la definitiva migrazione entro il mese di febbraio			
		Approntamento nei tempi programmati delle infrastrutture e dei sistemi, presso la nuova sede e trasferimento degli apparati per consentire lo svolgimento delle attività istituzionali in modalità ibrida, sia in relazione alle modalità di lavoro del personale che alle riunioni di contrattazione	Il trasferimento degli apparati, delle infrastrutture e dei sistemi presso la nuova sede si è realizzato nei tempi programmati con minimi disagi per gli utenti			
		Acquisizione di nuovi servizi in outsourcing (sezione "trasparenza" del sito, whistleblowing, rilevazione presenze)	Tutti i servizi sono ora acquisiti in outsourcing			
E3 -Miglioramento della formazione continua	DSRS.4 - Formazione del personale	24 ore medie di formazione erogata	La media della formazione erogata per il personale per il quale è stata effettuata la rilevazione delle ore formative erogate è pari a 29,25 ore	29,95	100%	
E4 -Miglioramento dei processi di acquisto	DSRS.10 - Tempestività dei pagamenti ai fornitori	18 giorni medi	La media è stata di 13,12 giorni	13,12	100%	
E5 -Trasferimento uffici dell'Aran presso nuova sede	DSRS.14 – Trasferimento presso nuova sede	Mese dell'anno in cui il trasferimento è completato: luglio 2024	Il trasferimento della sede è stato effettuato in data 29/7/2024		100%	

(Continua Prospetto 4)

PIAO 2024-2026			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- Fornire ai policy maker, operatori e studiosi dati ed	DSRS.2- Monitoraggio ed analisi contratti integrativi	Almeno un rapporto elaborato nel corso del 2024	Elaborati 2 rapporti (ottobre 2024 e novembre 2024)		100%	
	DSRS.5 - Transizione al digitale	Conclusione progetto per "ulteriori implementazioni ed avanzamenti del sistema di gestione documentale, anche nell'ottica di una sua maggiore integrazione con l'applicativo di contabilità"	E' stata adottata e rilasciata una nuova versione del sistema documentale, con apprezzabili miglioramenti dei requisiti di usabilità del software e l'implementazione di nuove funzionalità. L'integrazione con il sistema di contabilità non è stata completata per problemi con il fornitore del software di contabilità.		100%	
	DSRS.9 - Misure di prevenzione corruzione ed obblighi trasparenza: attuazione delle misure previste nella sotto-sezione "Rischi corruttivi" nelle aree di propria competenza	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%	
		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%	Il rapporto fra la somma dei punteggi assegnati nella griglia di rilevazione dell'OIV e la somma dei punteggi conseguiti - secondo le disposizioni ANAC - è maggiore del 70%			
	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 2023	Il questionario è stato definito, sono state individuate le amministrazioni destinatarie e sarà trasmesso entro la fine del mese di febbraio		100%	
		Definizione di un report sintetico sui risultati dell'indagine entro marzo dell'anno successivo	Entro il mese di marzo è programmata la definizione del report sintetico			
	DSRS.12 – Assegnazione al personale di obiettivi chiari, concreti e riscontrabili, anche sul piano dei comportamenti organizzativi attesi	Assegnazione entro il mese di febbraio a tutto il personale della Direzione	Obiettivi assegnati entro il mese di febbraio		100%	
	DSRS.13 – Coordinamento progetto riordino archivi (obiettivo condiviso tra tutte le direzioni)	Completamento delle attività programmate nell'ambito del progetto di riordino degli archivi	L'archivio cartaceo è stato riordinato e trasferito ad un fornitore esterno di servizi archivistici, in concomitanza con il trasferimento alla nuova sede		100%	

4. Performance individuale

Nel 2024 il processo di valutazione della performance individuale ha riguardato l'attività svolta nel 2023 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.

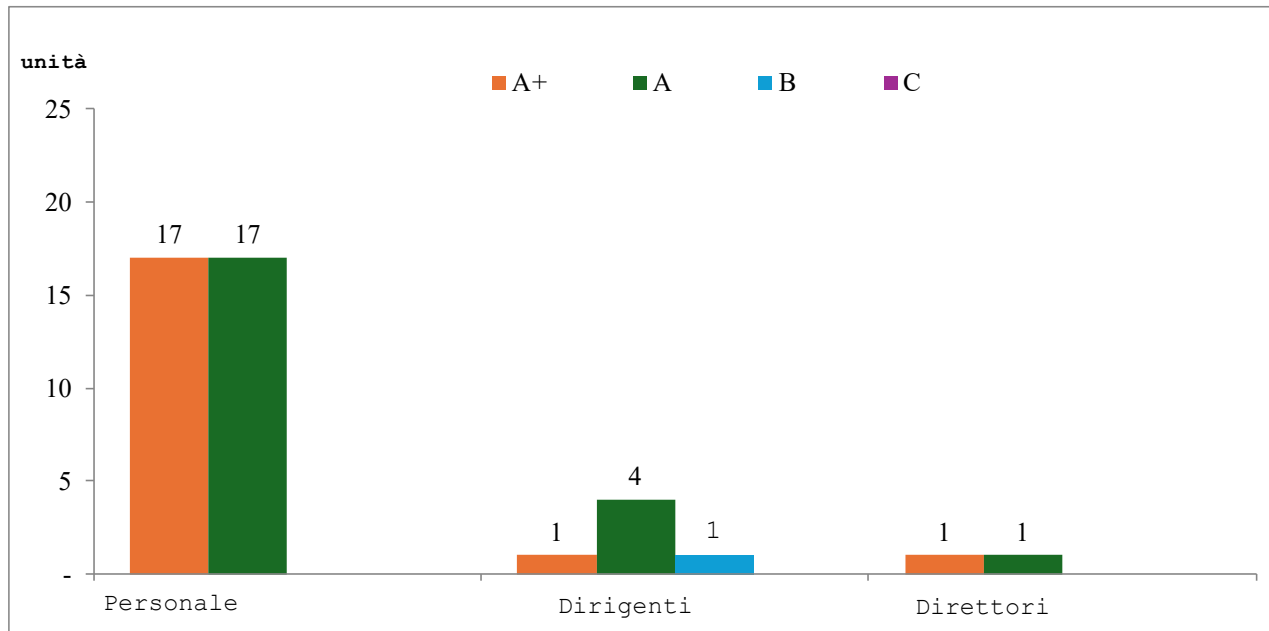
La valutazione del grado di conseguimento dell'obiettivo riguardante l'adempimento delle misure anticorruzione da parte dei direttori e dei dirigenti, come sopra descritto, è avvenuta in base ai valori attribuiti sulle apposite schede dal Responsabile per la prevenzione della corruzione.

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" predefinite (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 12**, 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 12
Distribuzione del personale Aran per fasce
 Valutazione effettuata nel 2024, relativa all'attività svolta nell'anno 2023



5. Processo di misurazione e valutazione

Nel corso del 2024 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, 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.