



Relazione sulla performance

Anno 2014

*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. 13 del 10 giugno 2015

INDICE

1. PRESENTAZIONE	2
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER .	3
2.1 CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO	3
2.2 L'AGENZIA	3
2.3 RISULTATI RAGGIUNTI	8
<i>Area Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate</i>	8
<i>Attività negoziale</i>	15
<i>Area Innovazione e supporto</i>	18
<i>Area Studi e monitoraggi</i>	21
<i>Area Rappresentatività sindacale</i>	24
<i>Area Relazioni internazionali</i>	25
2.4 CRITICITÀ E OPPORTUNITÀ.....	26
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	28
3.1 OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI.....	28
3.2 OBIETTIVI INDIVIDUALI.....	42
3.3 ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ.....	44
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	46
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE.....	49
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	51

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 2014.**

Nella **prima parte** sono rappresentate in termini generali, oltre ad una sintesi dell'assetto organizzativo ed economico, le scelte strategiche pianificate dall'Agenzia e gli esiti della relativa realizzazione.

Nella **seconda parte** è riportata, nella forma di schede sintetiche, la dimostrazione del grado di conseguimento dei singoli obiettivi contenuti nel Piano della performance 2014-2016. Le schede sono state appositamente redatte dai responsabili delle due Direzioni di contrattazione e della Direzione Studi, risorse e servizi.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per cittadini e stakeholder

2.1 Contesto esterno di riferimento

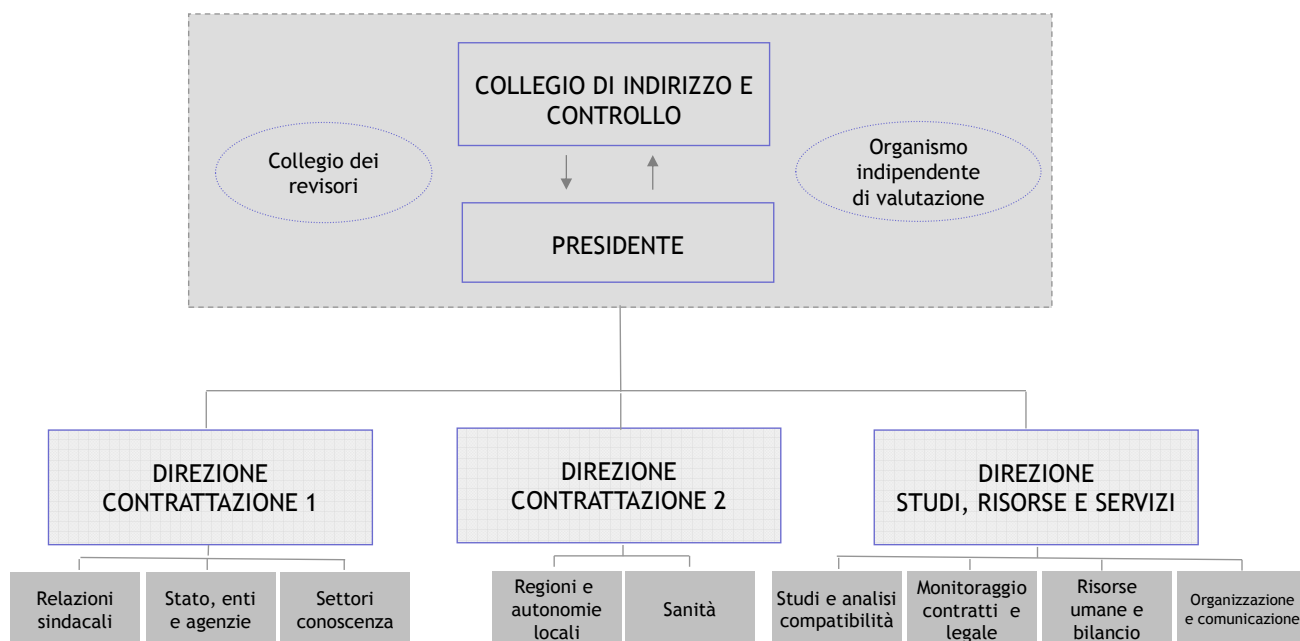
La legge di stabilità per l'anno 2014 n. 147/2013 ha modificato solo parzialmente il contesto normativo che regola la missione istituzionale dell'Agenzia, prevedendo la possibilità di concludere accordi collettivi nazionali disciplinanti esclusivamente aspetti giuridici e lasciando fermo il blocco dei rinnovi contrattuali nazionali di parte economica. L'attività nel corso del 2014, pertanto, è stata pianificata e realizzata in funzione del proseguimento ed arricchimento delle iniziative intraprese negli anni precedenti allo scopo di migliorare ed affinare i tradizionali strumenti di assistenza alle amministrazioni, nonché di consolidare le azioni più innovative.

2.2 L'agenzia

L'agenzia ha una unica sede, in Roma, ed è organizzata secondo l'organigramma rappresentato in **tavola 1**, vigente dal 1° aprile 2014.

L'organico al 31/12/2014 è raffigurato nella **tavola 2**.

**Tavola 1
Organigramma dell'Aran**



**Tavola 2
Organico e consistenza di personale al 31/12/2014**

Qualifica	Posti organico ¹	di cui: Coperti	di cui: non coperti	Posti contingente comandati ²	di cui: Coperti ³	di cui: non coperti
DG	2	2	0	5	4	1
DIR	5	4	1			
Area C	20	18	2			
Area B	15	13	2	20	12	8
Area A	0	0	0			
Totale	42	37	5	25	16	9

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

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

Incluso personale in assegnazione temporanea mediante convenzioni con altre amministrazioni ai sensi dell'art. 46, comma 12, d.lgs. N. 165/2001

Per quanto riguarda l'aspetto economico-finanziario, **le entrate dell'Aran**, costituite dai contributi annui che le amministrazioni sono tenute a corrispondere, ammontano per l'anno 2014 ad € 7.879.050,88.

In relazione al fatto che la fondamentale componente dei costi di realizzazione degli obiettivi è riferibile all'attività svolta dalle unità organizzative, anche per l'anno 2014 il collegamento fra le risorse e gli obiettivi risulta dalla rappresentazione, inserita nel piano della performance, della spesa di personale come individuata nel bilancio di previsione. Il criterio prevede la ripartizione del relativo ammontare, fra le sei aree strategiche, secondo l'impegno lavorativo apportato dai singoli dipendenti alle azioni programmate nell'ambito delle stesse.

Naturalmente rimane fermo il principio che, in sede di scelta degli indirizzi e conseguente programmazione degli obiettivi, venga compiuta la necessaria verifica per garantire la sicura coerenza fra questi ultimi e la capacità economica dell'amministrazione.

Al fine di meglio inquadrare gli esiti dell'attività svolta che verranno illustrati nel corso della presente relazione, si riporta nella **tavola 3** un quadro di sintesi delle funzioni dell'Agenzia.

In linea generale si conferma che il suo bacino di utenza 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 2.616.175**.

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

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

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

Tavola 3 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 conseguono dagli accordi, 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
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 ad alcune associazioni europee di datori di lavoro (CEEP, Hospem, Efee). Presidenza della sezione italiana del CEEP.

Nel 2014 si è visto confermato l'interesse degli utenti per le **iniziative di divulgazione e informazione presenti sul sito istituzionale**.

Di seguito, si evidenziano alcuni dati relativi al periodo di interesse:

- sono stati forniti **1420 orientamenti applicativi** sull'attuazione dei contratti collettivi nel corso dell'anno;
- sono stati effettuati, in media, **5.754 accessi medi giornalieri al sito web¹**;
- il totale delle visite sul sito è stato pari a **2.100.344**;
- **le pagine visitate** sono state **10.239.769**, con una durata media per sessione di 4 minuti e 1 sec. e un numero di pagine medie consultate per sessione di 4,88.

2.3 Risultati raggiunti

Nell'ambito delle sei Aree sono stati individuati gli obiettivi strategici perseguiti dall'Agenzia, successivamente declinati negli obiettivi operativi assegnati alle due Direzioni di contrattazione ed alla Direzione Studi, risorse e servizi.

Di seguito, si riportano i risultati ottenuti nell'anno 2014, descritti per ogni Area strategica.

Area Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate

Il settore comprende le attività che più concretizzano il rapporto con le amministrazioni rappresentate e la

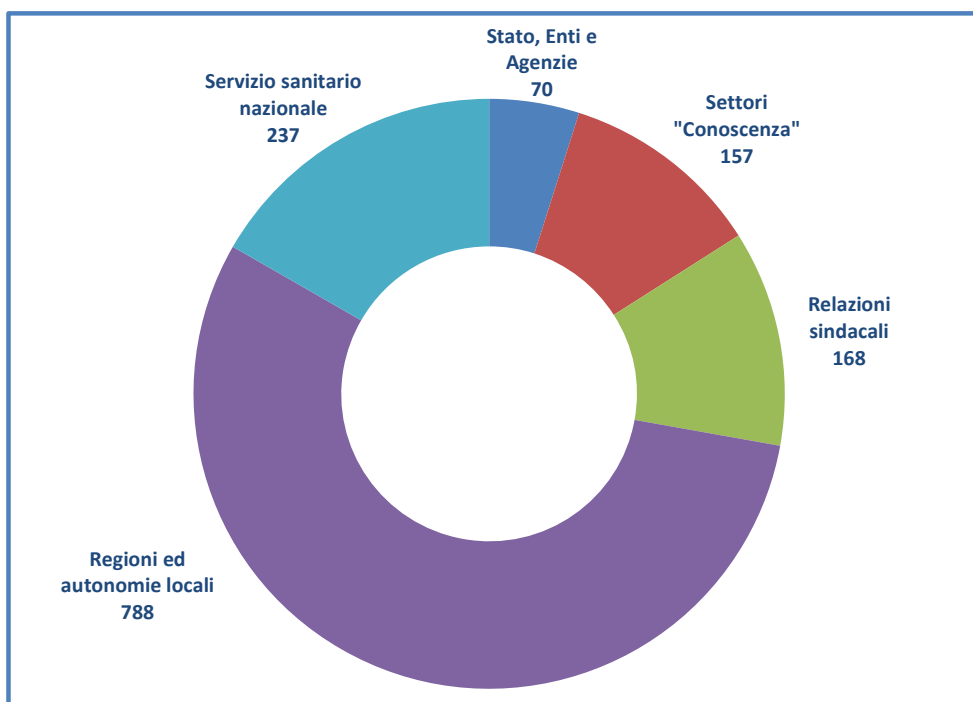
¹ La media è stata calcolata includendo anche sabati, domeniche e festivi.

soddisfazione delle esigenze di assistenza. La funzione assorbe, tradizionalmente, molta parte dell'impegno delle Direzioni di contrattazione, diretto all'elaborazione delle azioni di supporto, delle quali l'Agenzia intende migliorare la qualità e l'accessibilità, anche attraverso la proposta di strumenti operativi innovativi. In tale ambito, si inserisce ad esempio, l'attività con la quale è stato messo a disposizione sul sito istituzionale un foglio *excel* finalizzato a rendere più agevole l'attività di gestione dei fondi destinati alla contrattazione decentrata nel comparto Regioni ed enti locali, dal quale sono pervenute varie istanze di ulteriore assistenza ed approfondimento in materia.

Sotto il profilo delle tipologie di servizi, **la risposta ai quesiti** ha comportato l'impegno di assistenza diretta più rilevante per le Direzioni di contrattazione, sia per l'aspetto quantitativo e per la necessaria attività di approfondimento giuridico-economico-giurisprudenziale delle questioni poste, sia per l'importante confronto reciproco fra le stesse, mirato a stabilire l'univocità delle soluzioni proposte.

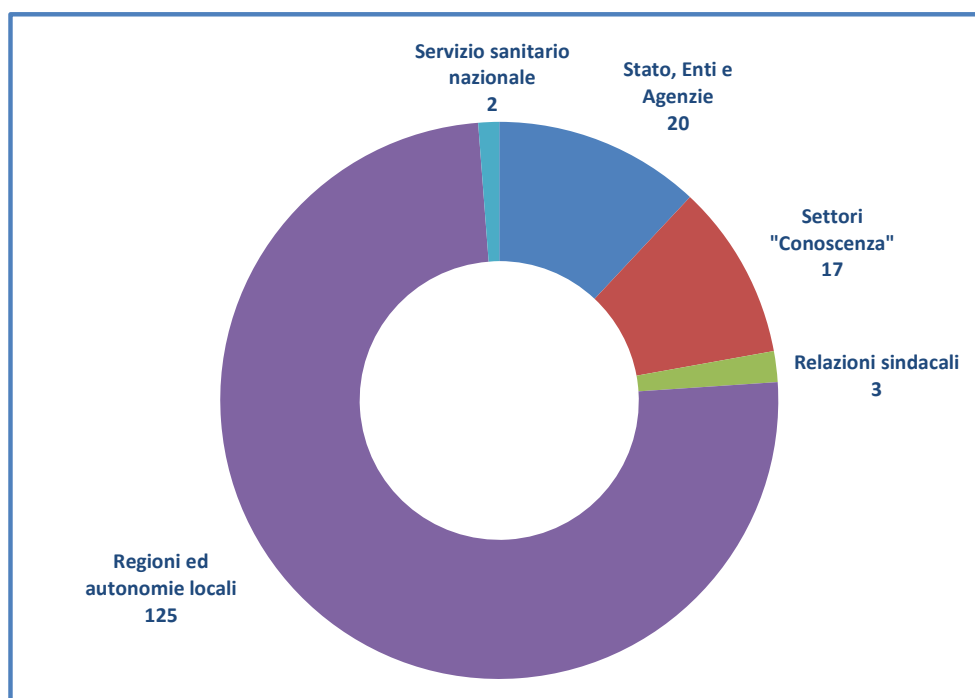
Nel complesso l'attività svolta in tale settore durante il 2014 ha prodotto 1420 orientamenti applicativi, forniti in risposta alle problematiche poste dalle amministrazioni richiedenti: nella seguente **tavola 4a** è rappresentata graficamente la ripartizione degli stessi nei diversi settori.

Tavola 4a
Orientamenti applicativi rilasciati nell'anno 2014



Il dettaglio della tempistica e del rispetto degli standard di qualità è descritto nei report riguardanti il conseguimento degli obiettivi da parte delle singole Direzioni di contrattazione, posti nella seconda parte della relazione. Nella seguente **tavola 4b** è rappresentata, poi, la ripartizione fra i comparti dei **167** quesiti e relativi orientamenti applicativi selezionati e pubblicati nell'apposita sezione del sito istituzionale, che al 31/12/2014 ne conteneva complessivamente **2977**.

Tavola 4b
Quesiti pubblicati nell'anno 2014



Ulteriore strumento di assistenza indiretta sul quale l'agenzia ha programmato un impegno pluriennale per supportare, in particolare, i responsabili e gli altri operatori addetti alla gestione del personale, è costituito dalle **guide operative**, "manuali" aggiornati ed esaustivi in materia. In particolare, sono state redatte le seguenti guide operative:

- "Modalità di ripartizione dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro dell'Area Dirigenza";
- "La reperibilità", in riferimento al comparto Regioni e autonomie locali;
- "Permessi retribuiti e non retribuiti del personale della Sanità: Comparto e Aree dirigenziali.

Durante il 2014 è proseguito il **rapporto di assistenza diretta sul territorio**, cominciato nel 2012 in virtù della convenzione stipulata con il comune di Scandicci, come capofila, e altri tredici comuni toscani. In base alla convenzione, l'Aran fornisce assistenza in materia di contrattazione integrativa e di uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro alle amministrazioni coinvolte. L'attività ha impegnato la Direzione di Contrattazione II e la U.O. Compatibilità finanziaria della Direzione Studi, risorse e servizi.

Nel periodo di interesse sono stati tenuti a Scandicci due incontri, con una lieve riduzione del numero d'incontri rispetto all'anno precedente, compensata però da un più ampio e costante supporto concretizzato attraverso i contatti via posta elettronica. L'attività si è svolta seguendo le modalità operative già in atto, secondo le quali gli enti convenzionati, attraverso il comune capofila, hanno anticipato i temi di discussione ed approfondimento all'Agenzia, che ha predisposto in merito elaborati e proposte risolutive. Come si evince dal relativo report di fine anno, gli intensi cambiamenti del quadro normativo, che hanno avuto ricadute sia sulla gestione degli istituti contrattuali e del sistema delle relazioni sindacali, sia sugli aspetti normativi ed economici della contrattazione integrativa, hanno richiesto una attività propedeutica di predisposizione degli incontri particolarmente intensa. Di seguito si fa cenno ai temi dibattuti nello svolgimento dell'attività di assistenza:

- la corretta quantificazione delle risorse decentrate, alla luce dei vincoli legali vigenti e sulle specifiche istruzioni fornite in materia direttamente dal Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- le modalità di gestione delle risorse economiche destinate alle progressioni economiche al fine di migliorarne la trasparenza nei fondi di bilancio e negoziali;
- le "posizioni organizzative" e le "alte professionalità": l'istituzione e suoi limiti, le posizioni organizzative in

convenzioni tra enti, i contenuti della delega funzionale, i rapporti con la dirigenza, la problematica degli enti senza dirigenza, la "ripesatura" della retribuzione di posizione;

- le modalità di utilizzo delle risorse per particolari istituti: straordinario elettorale, rischio, disagio, specifiche responsabilità, turni ed altri;
- la gestione delle risorse derivanti dai compensi corrisposti ai dipendenti nominati nei consigli di amministrazione delle società partecipate dall'Ente;
- il diritto di assemblea: durata e continuità della prestazione, possibile disciplina regolativa;
- la selezione e le assunzioni di personale: limiti assunzionali e lavoro temporaneo, scorrimento di graduatorie, gestione personale scolastico a tempo determinato.

Numerose altre tematiche, inoltre, sono state oggetto di orientamento al fine di garantire continuità all'attività di assistenza, con l'obiettivo di condividere soluzioni ai problemi contrattuali.

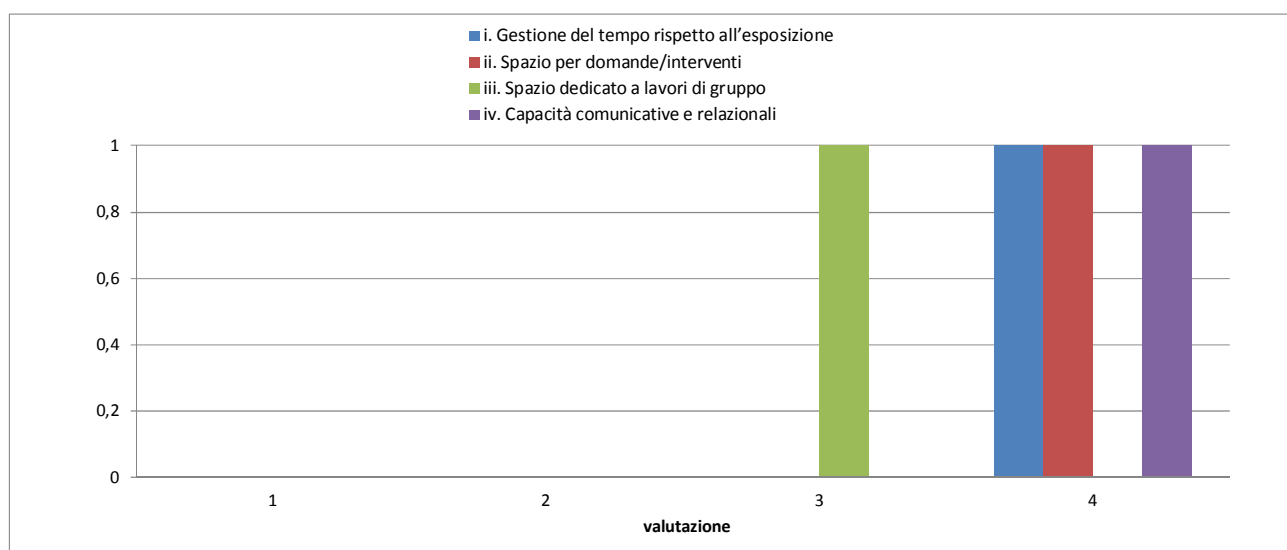
Come già per gli anni precedenti, al fine di verificare l'esito dell'attività svolta dall'Agenzia nell'anno 2014, è stato chiesto agli enti di esprimere il proprio gradimento mediante una scheda di "customer satisfaction". Quest'ultima è impostata su una scala da 1 a 4 (1=non soddisfacente; 2=poco soddisfacente; 3=soddisfacente; 4=molto soddisfacente).

In **tavola 5**, si riporta una rappresentazione grafica riassuntiva del gradimento dei partecipanti all'attività, risultato, peraltro, in netta crescita rispetto alle valutazioni precedenti.

Tavola 5
Customer satisfaction utenti progetto sperimentale "comuni toscani"
 (1=non soddisfacente; 2=poco soddisfacente; 3=soddisfacente; 4=molto soddisfacente)

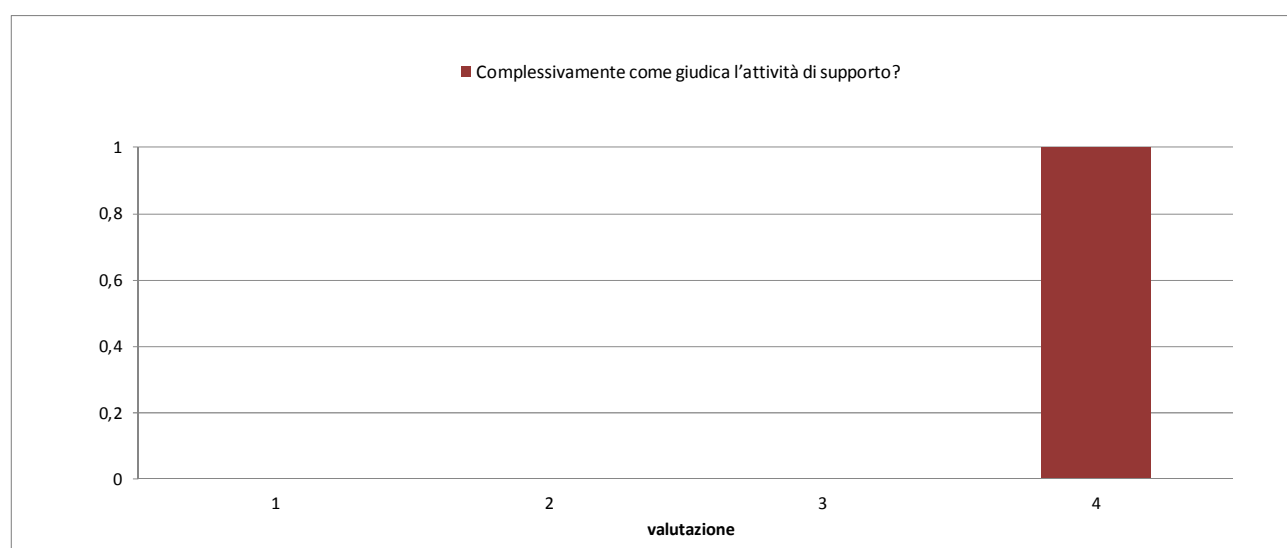
GESTIONE DEGLI INCONTRI

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



VALUTAZIONE DI SINTESI

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



Un altro obiettivo rientrante fra gli strumenti operativi è rappresentato dall'**aggiornamento delle raccolte sistematiche** esistenti, nell'ambito del quale sono stati compiuti tutti gli interventi programmati.

Un settore che ha assunto una crescente rilevanza è quello della **previdenza complementare**. Sotto l'aspetto del supporto tecnico-giuridico, è stata svolta la complessa e articolata attività di assistenza alla fusione dei due Fondi Sirio e Perseo in un unico Fondo, costituito per i dipendenti di tutte le amministrazioni pubbliche, eccettuato il comparto della Scuola. Nel corso dell'anno, inoltre, è stato fornito il supporto per la risoluzione di problematiche poste dai Fondi delle Regioni Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto Adige e Sardegna. Ulteriore attività di assistenza ha riguardato i ricorsi presentati in materia.

Attività negoziale

Come sopra accennato, la legge di stabilità per 2014 ha previsto la possibilità di contrattazione finalizzata alla stesura di accordi esclusivamente normativi, fermo restando il blocco dei rinnovi economici.

Anche per il 2014 la programmazione in materia ha pianificato obiettivi relativi:

A) all'affidamento da parte del Collegio di indirizzo e controllo di attività negoziali da svolgersi a seguito di esigenze emerse nel corso dell'anno. Al riguardo si riferisce che è stato dato corso alla negoziazione per la stipula dell'Accordo quadro in materia di rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti. Inoltre, sono stati sottoscritti i seguenti contratti collettivi nazionali nel comparto Scuola:

- per il riconoscimento ai DSGA dell'indennità di cui all'art. 19, comma 5-bis, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011,

n. 111, come integrato dall'art. 4, comma 70, della legge 12 novembre 2011, n. 183,

- per il personale ATA per l' una-tantum,
- per il recupero degli "scatti stipendiali";

B) all'avvio di interventi di manutenzione su contratti collettivi vigenti (es. interpretazioni autentiche) che, ugualmente, hanno luogo su richiesta. In relazione a questa attività, sono state attivate due procedure di interpretazione autentica:

- la prima ha riguardato il comparto Scuola e si è conclusa con il mancato raggiungimento di un accordo sulla tematica in oggetto,
- la seconda ha riguardato il comparto Sanità, su impulso, ai sensi dell'art. 64 del d.lgs. 165/2001, del Giudice del Lavoro del Tribunale Ordinario di Perugia, che ha richiesto l'interpretazione autentica della norma di cui all'art. 18, comma 4 del CCNL 8.6.2000 Area IV Dirigenziale, concernente la sostituzione del direttore di struttura complessa cessato per quiescenza. Il 30.6.2014 l'Aran ha convocato le originarie delegazioni trattanti del CCNL 8.6.2000 della Dirigenza dei ruoli medico e veterinario ed ha constatato l'impossibilità di pervenire alla sottoscrizione di un Accordo in quanto le OO.SS. non erano tutte presenti alla riunione. Tale Accordo, infatti richiede l'unanimità della sottoscrizione da parte di tutti gli originari firmatari del CCNL di cui la clausola fa parte. Il 3.7.2014 l'Aran ha inviato al Giudice le informazioni relative allo svolgimento della trattativa, nonché un dettagliato avviso dell'Agenzia riguardante la questione di cui trattasi.

Non sono state presentate richieste di interpretazioni autentiche né sono state avviate trattative negoziali relativamente ai comparti Regioni ed enti locali ed Enti pubblici. Ugualmente non è stata svolta attività negoziale in materia di previdenza complementare.

Per quanto riguarda la Direzione Contrattazione I, la programmazione 2014 ha previsto l'ulteriore obiettivo relativo alle trattative su accordi quadro. Nello specifico, sono state avviate le trattative per la stipula dell'Accordo quadro riguardante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Sono stati, poi, sottoscritti:

- il Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle Organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree della dirigenza per il triennio 2013-2015,
- l'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Quadro di modifica del CCNQ del 3 novembre 2011,
- l'Ipotesi di CCNQ contenente le modifiche all'ACQ per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale del 7 agosto 1998.
- Il Protocollo di indizione RSU.

Per quanto concerne il supporto all'attività negoziale circa gli aspetti di compatibilità economico-finanziaria, durante l'anno sono state redatte le relazioni tecniche riguardanti:

- il CCNL comparto Scuola relativo ai direttori dei servizi generali ed amministrativi delle scuole (DSGA) sottoscritto il 10/11/2014,
- il CCNL comparto Scuola per il reperimento delle risorse da destinare per le finalità di cui all'art. 8, comma 14 del D.L. 78/2010 e dell'art. 4 c. 83 della L. 183/2011 sottoscritto il 7/8/2014,
- il CCNL personale ATA ai sensi all'art. 1-bis del decreto legge 23 gennaio 2014, n. 3, sottoscritto il 7/8/2014.

Area Innovazione e supporto

In quest'area strategica la **formazione del personale** rimane una priorità: nel 2014 è stato interamente attuato il piano organizzato sulla base delle annuali linee guida predisposte dal Collegio di indirizzo e controllo.

Nel corso dell'anno sono stati organizzati eventi riguardanti i seguenti temi:

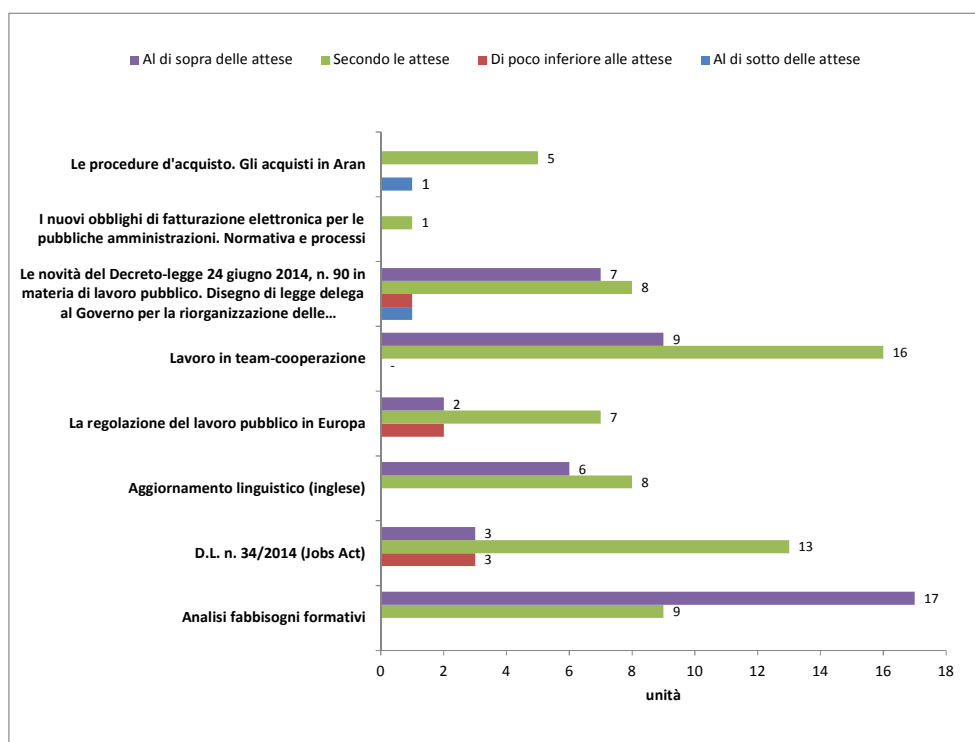
- approfondimento dei contenuti del c.d. job's act,
- workshop sull'analisi dei fabbisogni formativi,
- approfondimenti in materia di regolazione del lavoro pubblico in Europa,
- corso di lingua inglese,
- lavoro su team building e cooperazione,
- formazione sulla procedura di accreditamento delle amministrazioni al sistema Aran,
- formazione su upload e monitoraggio contratti integrativi,
- approfondimento su d.l. n. 90/2014 in materia di lavoro pubblico e disegno di legge delega,
- corso in materia di Anticorruzione e Codice di comportamento,
- formazione sulla fatturazione elettronica,
- formazione sulle procedure di acquisto.

Complessivamente, sono state erogate 140 ore di formazione con complessivi 295 partecipanti. L'esito è risultato soddisfacente ed il programma è stato completato nei tempi previsti. Anche per il 2014, l'utilità e la qualità dei corsi sono state valutate dai partecipanti mediante la compilazione di una scheda di gradimento. Il riscontro è risultato positivo, in alcuni casi in modo superiore alle attese (il dettaglio dei risultati conseguiti è rilevabile dalle successive **tavole 6a e 6b**).

Tavola 6a
Customer satisfaction utenti formazione – anno 2014

CORSI DI FORMAZIONE	N. PARTECIPANTI	GRADIMENTO RILEVATO				Totale
		Al di sotto delle attese	Di poco inferiore alle attese	Secondo le attese	Al di sopra delle attese	
Analisi fabbisogni formativi	36	-	-	9	17	26
D.L. n. 34/2014 (Jobs Act)	32	-	3	13	3	19
Aggiornamento linguistico (inglese)	25	-	-	8	6	14
La regolazione del lavoro pubblico in Europa	27	-	2	7	2	11
Lavoro in team-cooperazione	35	-	-	16	9	25
Le novità del Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 in materia di lavoro pubblico. Disegno di legge delega al Governo per la riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche	35	1	1	8	7	17
I nuovi obblighi di fatturazione elettronica per le pubbliche amministrazioni. Normativa e processi	8	-	-	1	-	1
Le procedure d'acquisto. Gli acquisti in Aran	11	1	-	5	-	6
<i>Media</i>	<i>26</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>10</i>	<i>7</i>	<i>18</i>

Tavola 6b
Customer satisfaction utenti formazione – anno 2014



L'Agenzia ha continuato il lavoro sull'obiettivo di **sviluppo e arricchimento del sito web**, in stretto collegamento con le iniziative dell'Area Servizi alle amministrazioni rappresentate. Nell'anno trascorso il sito istituzionale è stato sviluppato con la presenza delle seguenti sezioni:

- pubblicazioni statistiche,
- occasional paper,
- documenti di interesse,
- strumenti operativi (tra i quali il già citato foglio excel per la gestione delle risorse decentrate).

Sono stati effettuati, inoltre, interventi per migliorare la fruibilità dei contenuti ed i necessari adeguamenti della sezione Amministrazione trasparente alle direttive nazionali.

Il **rinnovo dell'hardware** ha visto il collaudo e l'andata a regime della web service necessaria per la comunicazione delle presenze al sistema Noipa del Ministero dell'economia e finanze. Sono stati, inoltre, installati e portati a regime il programma per la gestione della Posta elettronica certificata nonché il servizio di web mailing con interfaccia sul sito dell'Agenzia.

A seguito della realizzazione del nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia, per il 2014 è stata prevista e concretizzata una serie di iniziative ai fini dell'**implementazione del nuovo modello organizzativo** (il cui elenco completo si trova nella scheda - report), tra le quali si riportano quelle maggiormente significative per il funzionamento della struttura:

- la predisposizione e l'approvazione dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali,
- l'approvazione, nel febbraio, di specificazioni al Piano dei fabbisogni di personale 2014-2016 e dei requisiti di competenza ed esperienza richiesti per l'affidamento delle posizioni dirigenziali cui è seguito, nel novembre, l'aggiornamento del Piano dei fabbisogni stesso,

- la parziale redistribuzione del personale secondo il nuovo assetto delle direzioni di contrattazione, portate da tre a due,
- l'approvazione del sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali,
- la conclusione del procedimento di redazione e l'approvazione del Codice di comportamento del personale Aran.

Nell'ambito dell'obiettivo strategico della razionalizzazione dei processi interni e del contenimento dei costi, è stata focalizzata l'attenzione sulle **procedure contabili riguardanti l'entrata**. Come noto, il sistema di finanziamento dell'Agenzia prevede la corresponsione, da parte delle amministrazioni rappresentate, di un contributo di € 3,10 per dipendente e nel corso dell'anno trascorso è stata avviata, la nuova procedura di riscossione dei contributi dovuti dagli enti locali, da gestirsi in collaborazione con il Ministero dell'interno.

L'altro obiettivo in tema di razionalizzazione dei processi interni ha visto la prosecuzione nonché il completamento del processo di **dematerializzazione di tutti i processi relativi alla gestione del personale**.

Relativamente agli adempimenti collegati ad altri obiettivi del piano, quali i contratti integrativi ed il presidio attività della performance, si rimanda alle informazioni contenute nel report. In merito alle attività di presidio, è da precisare che il Piano della performance 2014 ha esteso l'obiettivo strategico ai temi della prevenzione della corruzione e del monitoraggio degli inadempimenti, nell'ambito dei quali sono state portate a compimento le azioni previste.

Area Studi e monitoraggi

Nell'ambito delle funzioni dell'Agenzia risulta sempre più caratterizzante l'**attività di monitoraggio e analisi della contrattazione integrativa**, affidata dall'art. 46, comma 4

del d. lgs. n. 165/2001, che nel corso del 2014 ha visto un ulteriore estensione del campo d'indagine. Quest'ultimo ha compreso i contratti integrativi del personale non dirigente appartenente ai seguenti comparti di contrattazione: Agenzie fiscali, Enti pubblici di ricerca, Enti pubblici non economici, Scuola, Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale (Afam), Ministeri, Regioni e autonomie locali, Università, Servizio sanitario nazionale. L'ampliamento della rilevazione ha riguardato quest'ultimo settore, in quanto ha incluso, oltre ai contratti integrativi del personale non dirigente, anche quelli relativi al personale delle Aree dirigenziali III "Sanitaria professionale tecnica ed amministrativa" e IV "Medica e veterinaria".

Per le amministrazioni che stipulano più di un livello di contrattazione integrativa (ministeri, enti pubblici ed agenzie fiscali), il monitoraggio ha considerato solo il livello nazionale, non tenendo conto delle sedi territoriali.

Anche per la rilevazione in oggetto, i criteri sono stati differenziati a seconda del comparto di appartenenza delle amministrazioni: per i comparti composti da un numero limitato di amministrazioni (es. Ministeri) il monitoraggio è stato pressoché totale, mentre per i comparti composti da molte amministrazioni (Regioni e autonomie locali, Scuola e Servizio sanitario nazionale), lo stesso è stato effettuato a campione. Per quanto riguarda i comuni, è stato selezionato un campione di circa 200 enti fra quelli che hanno inviato all'Aran un contratto integrativo durante il 2013. Relativamente alle circa 10.000 istituzioni scolastiche, il campione verificato corrisponde circa al 4% dei contratti protocollati e le unità campionate (164 scuole) sono state considerate rispettando le percentuali relative sia alla collocazione geografica sia alla dimensione.

Il risultato è stato completamente conseguito, in quanto nel corso dell'anno 2014 sono stati monitorati tutti gli 805 contratti pervenuti.

Il monitoraggio sulla contrattazione integrativa presenta due ulteriori obiettivi di cui dare conto:

- il **progetto per l'unificazione delle procedure di acquisizione dei contratti integrativi** in collaborazione con il CNEL, che è stato interamente realizzato ma la cui attivazione è stata differita ad un momento successivo alla conclusione delle procedure di raccolta ed elaborazione dei dati relativi alle elezioni RSU ed alle deleghe sindacali Agenzia, in modo da non gravare eccessivamente le risorse di storage e l'infrastruttura web,
- la creazione di una **infrastruttura per la gestione-condivisione di documenti**, destinata, in una prima fase, all'acquisizione e alla trasmissione dei contratti integrativi fra gli uffici interessati allo svolgimento del lavoro. Il progetto non è ancora stato concluso ed ha evidenziato un avanzamento di circa il 75% delle attività programmate.

Per quanto riguarda il **Rapporto semestrale sull'andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti**, è stato predisposto e presentato il primo dei due numeri previsti, all'interno del quale è stato inserito un Focus di approfondimento sulle relazioni sindacali in Europa. Per il secondo numero, la chiusura del numero è stata effettuata nel mese di aprile, a fronte di un obiettivo che indicava il mese di febbraio quale termine per la pubblicazione.

Nel corso dell'anno, sono state implementate le rubriche informative sui temi del lavoro pubblico e gli approfondimenti giuridici ed economico-statistici. Sono disponibili sul sito, in una apposita sezione, le seguenti pubblicazioni:

- **Araninforma**, mensile con contenuto prevalentemente tecnico scientifico, che fornisce informazioni sulle novità in materia contrattuale e più in generale sulle tematiche del pubblico impiego,

- **Dati statistici**, raccolta costituita da file contenenti elaborazioni di dati, basate sulle principali fonti statistiche disponibili (Ragioneria generale dello Stato - Conto annuale, Istat), utile agli utenti e cittadini ai fini della formulazione di analisi quantitative su diversi aggregati e fenomeni del lavoro pubblico.
- **Occasional paper**, rapporti di ricerca su temi specifici. Nel 2014 è stato pubblicato l'Occasional paper "Lavoro pubblico e titolo V della Costituzione. L'orientamento della Corte Costituzionale".

In relazione all'attività diretta all'aggiornamento e alla crescita professionale del personale, della quale è stata confermata la programmazione cominciata nel 2012, sono stati redatti 15 **report giurisprudenziali/legislativi** e 21 **newsletter**, articolate in una parte giuridica e una parte economico-statistica.

Per quanto riguarda l'obiettivo che prevede **collaborazioni con altri soggetti istituzionali per attività di assistenza, monitoraggio e ricerca**, è stato concluso il progetto "Stili di direzione e azione dei responsabili delle risorse umane", con la redazione del relativo report finale. Nel corso della ricerca sono state realizzate interviste e confronti sui temi di interesse.

Area Rappresentatività sindacale

Questo settore vede quali sue funzioni centrali lo svolgimento delle attività relative alla raccolta dei voti delle elezioni RSU, alla elaborazione dei dati sulla rappresentatività sindacale nonché alla risoluzione delle problematiche legate al contenzioso in materia.

L'impegno primario, nel corso dell'anno passato, è consistito dalla **manutenzione della banca dati delle amministrazioni accreditate**, in previsione della nuova tornata elettorale e di raccolta deleghe, da tenersi nel 2015: in particolare, è stato effettuato l'aggiornamento dei dati

relativi alle istituzioni scolastiche. E' proseguito, inoltre, il processo di accreditamento degli enti, che ha richiesto una assidua attività di assistenza per la soluzione dei problemi e delle difficoltà incontrate dagli stessi nel portare a compimento la procedura.

Alla fine dell'anno è inoltre iniziato il percorso per la nuova rilevazione della rappresentatività sindacale, recentemente conclusosi, con notevole abbattimento dei tempi di raccolta ed elaborazione delle informazioni.

Area Relazioni internazionali

L'attività svolta durante il 2014 nel settore che comprende la partecipazione alle associazioni di parte datoriale nell'ambito del dialogo sociale europeo ha riguardato Ceep (organismo intersettoriale), Hospeem (settore della Sanità) ed Efee (settore della scuola).

Per quanto attiene al **Ceep**, l'attività è consistita:

- nella partecipazione alle riunioni organizzate periodicamente in seno al Social Dialogue Committee, organismo all'interno del quale si affrontano, con la controparte sindacale, le diverse problematiche in materia di lavoro ed in campo sociale, con la predisposizione di specifici documenti comuni.

Per quanto attiene ad **Hospeem**:

- nella partecipazione a gruppi di lavoro ed a riunioni di assemblea plenaria, tenute con le organizzazioni sindacali di settore. La partecipazione ai quattro incontri svolti ha comportato l'elaborazione di presentazioni illustrative della situazione in Italia sui temi oggetto di dibattito.

Per quanto riguarda **Efee**:

- nella partecipazione a sei riunioni con il ruolo della vicepresidenza, ad alcune riunioni di comitato esecutivo e assemblea generale della federazione nonché alla riunione del comitato del dialogo sociale europeo cui

hanno presenziato rappresentanti della Commissione europea,

- nella partecipazione ad un gruppo di lavoro finalizzato alla revisione delle procedure interne della federazione inerenti il piano finanziario: in questa sede l'Agencia ha presentato un innovativo metodo di pagamento della contribuzione alla federazione, basato non sul rapporto popolazione/PIL ma sui criteri elencati nel libro "European Union Public Finance", ossia sui contributi dei Paesi alla UE al fine di ottenere una maggiore perequazione nella contribuzione tra i diversi Paesi,
- nella partecipazione alla stesura del Joint Position Paper to the Italian Presidency, al fine di fornire un contributo alla presidenza italiana del semestre europeo. Con tale documento, Efee e l'Aran hanno condiviso con la presidenza europea italiana, la necessità di discutere a livello politico sul futuro ruolo dell'istruzione e della formazione nello sviluppo dei programmi europei e nazionali, sottolineando l'impatto degli investimenti nell'istruzione sulla crescita economica e il ruolo dell'istruzione nel promuovere la competitività e il lavoro,
- nella partecipazione ai progetti svolti durante il 2014 e in itinere, quali: il collegamento tra l'istruzione e il mercato del lavoro; l'autonomia professionale, la rendicontazione e la leadership nelle scuole; il dialogo sociale europeo nell'istruzione; il sostegno ai ricercatori nella prima fase della loro carriera nel settore universitario. Durante lo svolgimento di tale ultimo progetto l'Aran ha ospitato la delegazione di Efee nella peer learning visit italiana.

2.4 Criticità e opportunità

Sotto il profilo delle criticità che l'Aran ha riscontrato nelle scelte di programmazione e nello svolgimento della propria missione durante il periodo di interesse, si evidenzia che il sostanziale perdurare dell'assetto normativo riguardo al

fermo della possibilità di procedere ai rinnovi contrattuali economici non ha determinato nuovi elementi.

Sotto il profilo delle opportunità, le attività di assistenza diretta e lo studio di modalità ulteriori di informazione e approfondimento tematico, utili per le amministrazioni anche dal punto di vista operativo, rappresentano un impegno centrale da parte dell'Agencia necessario alla qualificazione del proprio ruolo istituzionale.

3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

3.1 Obiettivi strategici ed operativi

In questa sezione si riportano i prospetti che illustrano, per ogni Direzione, i singoli obiettivi strategici ed operativi programmati per il 2014 con il piano della performance, indicando, in corrispondenza di ciascun obiettivo, i relativi risultati raggiunti. Non è stato previsto alcun fattore di ponderazione degli obiettivi, dato che essi si equivalgono in termini di importanza e rilevanza.

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*, la cui azione insiste sui comparti Ministeri, Agenzie fiscali, Presidenza del consiglio, Scuola, università e ricerca, Relazioni sindacali.

Nel **prospetto 2**, sono evidenziati i risultati della *Direzione Contrattazione 2*, la cui azione insiste sui comparti Regioni ed autonomie locali, Enti pubblici non economici e Sanità.

Nel **prospetto 3**, sono evidenziati i risultati della *Direzione Studi, risorse e servizi*, che opera nei seguenti ambiti: Compatibilità economica e finanziaria, Affari legali, Monitoraggi, studi e ricerche, Rapporto semestrale sulle

retribuzioni, Gestione risorse umane, Amministrazione e bilancio, Organizzazione e comunicazione.

Per quanto riguarda gli **standard di qualità**, applicati all'obiettivo "Qualità del servizio di risposta ai quesiti", nel 2014 non sono state effettuate revisioni dei parametri.

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

PIANO PERFORMANCE		RELAZIONE SULLA PERFORMANCE				
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
A1- Definizione contratti quadro propedeutici all'avvio della nuova stagione contrattuale, nonché di eventuali accordi solo normativi	DI.1 Accordi quadro con particolare riferimento ad accordo RLS	E' stata avviata la trattativa per l' Accordo Quadro per RLS. Sono stati sottoscritti i seguenti Contratti Collettivi Nazionali Quadro: CCNQ per la ripartizione dei distacchi e permessi alle Organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree della dirigenza per il triennio 2013-2015, l' Ipotesi Contratto Collettivo Nazionale Quadro di modifica del CCNQ del 3 novembre 2011, Ipotesi di CCNQ per le modifiche all'ACQ per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale del 7 agosto 1998. Protocollo indizione RSU.	Qualità rilevata attraverso scheda		100%	
	DI.2 Attività negoziale affidata dal Collegio di indirizzo e controllo in relazione alle esigenze che si manifesteranno in corso d'anno, nella logica dell'integrazione delle competenze professionali	Sono state avviate le trattative per la definizione dell'Accordo quadro in materia di rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti. Inoltre, sono stati sottoscritti i seguenti CCNL : per il riconoscimento ai DSGA dell'indennità di cui all'art. 19, comma 5-bis, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, come integrato dall'art. 4, comma 70, della legge 12 novembre 2011, n. 183, il CCNL per il personale ATA per l' unatantum e il CCNL per il comparto Scuola per il recupero degli "scatti stipendiali".	Qualità rilevata attraverso scheda		100%	
A2 – Interventi di manutenzione su contratti vigenti (interpretazioni autentiche, previdenza complementare, riattivazione scatti Scuola)	DI.3 Interventi di manutenzione su contratti collettivi vigenti, attuati mediante accordi di interpretazioni autentiche ovvero ulteriori accordi, in relazione ad esigenze e sollecitazioni esterne	SCUOLA: n. 1 procedura interpretazione autentica per il comparto Scuola, conclusasi, nel rispetto dei termini previsti, con il mancato accordo.	Qualità rilevata attraverso scheda		100%	

(continua Prospetto 1)

<p>B1- Incremento della presenza sul web di strumenti operativi per la gestione del personale</p>	<p>DI.8 Predisposizione guide operative, rivolte a capi del personale e ad addetti ai lavoti, sull'efficace e corretta applicazione di istituti contrattuali; trasmissione delle guide predisposte a DSRS, secondo format e procedure definiti da DSRS</p>	<p>E' stata trasmessa la guida operativa sulle "Modalità di ripartizione dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro " dell' Area Dirigenza.</p>	<p>Numero di guide predisposte entro il 31/12/2014</p>	<p>N.1</p>
<p>B3- Manutenzione degli strumenti operativi già definiti e pubblicati</p>	<p>DI.7 Aggiornamento raccolte sistematiche già pubblicate sul sito, secondo format e procedure definiti da DSRS</p>	<p>Sono state trasmesse tutte le raccolte sistematiche corredate degli aggiornamenti previsti per l'anno in corso.</p>	<p>Numero raccolte sistematiche aggiornate</p>	
<p>B5- Qualità del servizio di risposta ai quesiti delle amministrazioni</p>	<p>DI.5 – Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni</p>	<p>La percentuale risposte entro 30 gg è pari all' 89 %. E' stato assicurato il coordinamento con le altre Direzioni su tematiche trasversali. Il 100% di "protocolli out" sono stati correlati ai "protocolli in". Sono stati rispettati gli standard di qualità del servizio.</p>	<p>Numero risposte entro 30 giorni sul totale delle risposte fornite</p>	
	<p>DI.6 – Pubblicazione periodica nuovi orientamenti applicativi per l'aggiornamento del sito. Trasmissione periodica a DSRS dei quesiti individuati per la pubblicazione sul sito, secondo format e procedure definiti da DSRS.</p>	<p>Per la pubblicazione nel sito web dell'ARAN, l'85% dei quesiti è stata trasmessa entro il termine indicato.</p>	<p>Data di trasmissione a DSRS dei quesiti individuati per la pubblicazione</p>	

(continua Prospetto 1)

<p>D2- Manutenzione database</p>	<p>DI.4 – Manutenzione della banca dati delle amministrazioni accreditate nell'apposita area riservata del sito web dell'Aran; assistenza alle amministrazioni</p>	<p>Sono state aggiornate tutte le scuole ed è stato avviato il processo di accreditamento degli enti che si concluderà nel corso del 2015. Tutti i problemi posti dalle amministrazioni sono stati risolti.</p>	<p>Percentuale problemi risolti positivamente sul totale dei problemi posti</p>	
<p>E7- Presidio e sviluppo attività ciclo performance, trasparenza, etica e prevenzione della corruzione</p>	<p>DI.10 – Presidio generale attività di prevenzione corruzione</p>	<p>Sono stati portati a compimento tutti gli adempimenti nei termini previsti. Per gli approfondimenti, si rinvia alla relazione finale del responsabile per la prevenzione della corruzione.</p>	<p>Livello di conformità raggiunto in relazione alle attività e misure richieste dalle norme di prevenzione della corruzione</p>	
<p>F1- Elaborazione di contenuti e proposte da presentare agli organismi partecipati (CEEP, HOSPEEM, EFEE) F2- Maggiore diffusione all'esterno e all'interno dell'Agenzia delle attività sviluppate in seno ai predetti organismi</p>	<p>DI.9 – Partecipazione, nell'ambito del dialogo sociale europeo, alle attività poste in essere dalle associazioni di parte datoriale cui l'Aran partecipa, in relazioni ai processi di lavoro assegnati ed alle competenze professionali della direzione</p>	<p>La Partecipazione alle riunioni del Social Dialogue Committee è avvenuta con regolarità e continuità nel corso dell'anno. Miglioramenti sono possibili sull'attivazione di un confronto più sistematico sulle questioni oggetto degli incontri.</p>	<p>Intensità e qualità della partecipazione in una scala 0-100% ed in coerenza con i contenuti della sintesi descrittiva</p>	

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

PIANO PERFORMANCE		RELAZIONE SULLA PERFORMANCE				
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
A1 – Definizione di accordi propedeutici all'avvio della nuova stagione contrattuale, nonché di eventuali accordi solo normativi	DII.1 Attività negoziale affidata dal Collegio di indirizzo e controllo in relazione alle esigenze che si manifesteranno in corso d'anno, nella logica dell'integrazione delle competenze professionali	Nel corso del 2014 non è stata attivata alcuna procedura negoziale.	Qualità rilevata attraverso scheda	n.v.	n.v.	
A2 – Interventi di manutenzione su contratti vigenti (interpretazioni autentiche, previdenza complementare, riattivazione scatti Scuola)	DII.2 Interventi di manutenzione su contratti collettivi vigenti, attuati mediante accordi di interpretazioni autentiche ovvero ulteriori accordi, in relazione ad esigenze e sollecitazioni esterne	Nel corso del 2014 non è stata avviata alcuna procedura di interpretazione autentica nell'ambito del Comparto Regioni-Autonomie Locali. Nel Comparto della Sanità è stata avviata una sola procedura di interpretazione autentica.	Qualità rilevata attraverso scheda	Comparto Regioni- Autonomie Locali n.v. Comparto Sanità procedura conclusa secondo le previsioni di legge.	Comparto Regioni- Autonomie Locali n.v. Comparto Sanità 100%	
B1 – Incremento della presenza sul web di strumenti operativi per la gestione del personale	DII.6 – Predisposizione di guide operative, rivolte a capi del personale e ad addetti ai lavori, sulla efficace e corretta applicazione di istituti contrattuali; trasmissione delle guide predisposte a DSRS, secondo format e procedure definiti da DSRS	Per il Comparto Regioni-Autonomie Locali è stata elaborata la guida operativa: "La reperibilità ". Per il Comparto Sanità è stata elaborata la guida operativa: "Permessi retribuiti e non retribuiti del personale della Sanità; Comparto e Aree dirigenziali".	Numero di guide predisposte entro il 31/12/2014	Le guide sono state elaborate e trasmesse alla DSRS entro la data del 31.12.2014	100%	

(continua Prospetto 2)

<p>B2 – Ampliamento dei progetti di assistenza diretta alle amministrazioni</p>	<p>DII.7 – Contributo tecnico-professionale a progetti di assistenza dell'ARAN sul territorio, ai fini sia della contrattazione integrativa sia dell'uniforme applicazione delle regole del CCNL</p>	<p>Nella prosecuzione del Progetto pilota di assistenza dell'ARAN sul territorio, per la contrattazione integrativa e l'uniforme applicazione dei CCNL, in coerenza con indirizzi del Collegio di indirizzo e controllo, sulla base dell'esigenze espresse dagli enti interessati, si sono svolti due incontri con i rappresentanti degli enti stessi, incentrato su rilevanti problematiche, anche riferite alla previdenza complementare, con la predisposizione di opportune soluzioni, anche in collaborazione con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.</p>	<p>Qualità dell'apporto professionale rilevato attraverso scheda</p>	<p>Relazione degli enti locali assistiti</p>	<p>100%</p>	
<p>B3 – Manutenzione degli strumenti operativi già definiti e pubblicati</p>	<p>DII.5 – Aggiornamento raccolte sistematiche già pubblicate sul sito, secondo format e procedure definiti da DSRS</p>	<p>Sono state aggiornate nei tempi prestabiliti, relativamente al Comparto Regioni-Autonomie Locali, 3 Raccolte sistematiche: dirigenza, personale non dirigente e segretari comunali e provinciali. Relativamente al Comparto Sanità, come da piano della performance, sono state aggiornate le raccolte sistematiche già pubblicate precedentemente alla data di assegnazione degli obiettivi alla direzione e, quindi, quelle relative ai contratti dirigenziali delle aree III e IV; coerentemente, non è stata aggiornata la raccolta sistematica relativa alla contrattazione del personale del comparto perché pubblicata alcuni mesi dopo la predetta data. All'aggiornamento di tale ultima raccolta sistematica si provvederà nel corso del 2015, come da piano della performance relativo a tale anno.</p>	<p>Numero raccolte sistematiche aggiornate</p>	<p>Come previsto, le raccolte aggiornate, nel format e nelle procedure stabilite, sono state inviate alla DSRS nel termine fissato.</p>	<p>100%</p>	
<p>B5- Qualità del servizio di risposta ai quesiti delle amministrazioni</p>	<p>DII.3 – Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni</p>	<p>Nel 2014 è pervenuto un totale di 751 quesiti del Comparto Regioni-Autonomie Locali di effettiva competenza della relativa U.O. Nello stesso periodo è pervenuto un totale di 252 quesiti del Comparto Sanità di effettiva competenza della relativa U.O. Relativamente ai quesiti del Comparto regioni-Autonomie locali, si fa presente che, in ragione del loro numero e delle condizioni dell'organico dell'U.O. competente, al fine di conservare una elevata rapidità nei tempi di risposta, non è stato possibile correlare il 100% di protocolli-in a protocolli-out. Nel caso dei quesiti del Comparto sanità, invece, la correlazione protocolli-in, protocolli-out ha riguardato il 100% degli stessi.</p>	<p>Numero risposte entro 30 giorni sul totale delle risposte fornite</p>	<p>I quesiti del Comparto Regioni-Autonomie Locali lavorati nei tempi prefissati sono stati 740 su 751 (98,5%). Relativamente al Comparto Sanità, i quesiti lavorati nei tempi prefissati sono stati 243 su 252 (96,4%)</p>	<p>95%</p>	
	<p>DII.4 – Pubblicazione periodica nuovi orientamenti applicativi. Trasmissione periodica a DSRS dei quesiti individuati per la pubblicazione sul sito, secondo format e procedure definiti da DSRS.</p>	<p>Relativamente ai Comparti Regioni-Autonomie Locali e Sanità, sono stati predisposti diversi gruppi di questi aggiornati concernenti vari profili del rapporto di lavoro con riferimento sia alle varie aree dirigenziali sia ai diversi comparti di contrattazione collettiva. In dipendenza delle vicende collegate all'avvio del nuovo assetto organizzativo della Direzione, l'invio periodico dei quesiti per la pubblicazione, ancorché la qualità della selezione sia stata pienamente garantita, è risultato disomogeneo in corso d'anno.</p>	<p>Data di trasmissione a DSRS dei quesiti individuati per la pubblicazione</p>	<p>I gruppi dei quesiti del Comparto Regioni-Autonomie Locali individuati per l'aggiornamento sono stati trasmessi alla DSRS in data 17/7, 27/11 e 15/12/2014. I gruppi dei quesiti del Comparto Sanità individuati per l'aggiornamento sono stati trasmessi alla DSRS in data 30/10 e 5/11.</p>	<p>95%</p>	

(continua prospetto 2)

<p>E7- Presidio e sviluppo attività ciclo performance, trasparenza, etica e prevenzione della corruzione</p>	<p>DII.8 – Adozione misure piano prevenzione corruzione e piano trasparenza in relazione ai processi di lavoro assegnati</p>	<p>Misure ed iniziative come individuate e descritte nella relazione redatta dal responsabile dell'anticorruzione</p>	<p>Grado di attuazione delle misure previste dal piano</p>	<p>Piena attuazione.</p>	<p>100%</p>	
	<p>DII.9 – Presidio attività di monitoraggio degli inadempimenti</p>	<p>Relativamente all'attività di monitoraggio degli inadempimenti, si fa presente che non è pervenuta da terzi alcuna istanza di intervento sostitutivo per inadempienze nell'espletamento di attività procedurali. Con note in data 22/10/2014, 7/12/2014 e 09/01/2015, si è provveduto a ricordare ai dirigenti la necessità di relazionare in ordine alla sussistenza di eventuali casi di procedimenti rientranti nella fattispecie di cui al citato articolo 2, comma 9, quater, nuovo testo, della legge 241/90, nell'anno 2014. Tutte le Direzioni hanno tempestivamente comunicato l'insussistenza, nell'anno 2014, di procedimenti rientranti nella fattispecie di cui al ripetuto articolo 2, comma 9, quater, nuovo testo, della legge 241/90. Come prescritto dalla legge, si è provveduto, in data 23/01/2015, ad inviare al Consiglio di indirizzo e controllo la relazione di cui all'art. 2, comma 9 quater, nuovo testo della legge 241/90.</p>	<p>Livello di conformità raggiunto in relazione alle attività e misure richieste dalle norme in materia</p>	<p>Piena conformità.</p>	<p>100%</p>	
<p>F1- Elaborazione di contenuti e proposte da presentare agli organismi partecipati (CEEP, HOSPEEM, EFEE) F2- Maggiore diffusione all'interno e all'esterno dell'Agenzia delle attività sviluppate in seno ai predetti organismi</p>	<p>DII.10 – Partecipazione, nell'ambito del dialogo sociale europeo, alle attività poste in essere dalle associazioni di parte datoriale cui l'Aran partecipa, in relazioni ai processi di lavoro assegnati ed alle competenze professionali della direzione</p>	<p>L'attività dell'Associazione Hospeem, nell'ambito del dialogo sociale europeo nel settore della Sanità, ha riguardato i seguenti argomenti: a) recruitment and retention strategies/initiatives across europe; b) continuous professional development and lifelong learning; c) occupation health and safety. Tale attività si è svolta attraverso incontri periodici di gruppi di lavoro e di assemblea plenaria insieme alle Organizzazioni sindacali riunite nell'Associazione EPSU ed hanno richiesto una partecipazione attiva anche con presentazioni della situazione dell'Italia su tali argomenti. Gli incontri si sono tenuti nelle seguenti date: 6-7/03/2014, 24-25/06/2014; 30/9-1/10/2014; 8-9/12/2014. A tali incontri è sempre stata assicurata piena e fattiva partecipazione.</p>	<p>Intensità e qualità della partecipazione in una scala 0-100% ed in coerenza con i contenuti della sintesi descrittiva</p>	<p>intensità e qualità della partecipazione: 100%.</p>	<p>100%</p>	

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

<p>A1 – Definizione di accordi propedeutici all'avvio della nuova stagione contrattuale, nonché di eventuali accordi solo normativi</p>	<p>DSRS.14 Supporto all'attività negoziale su aspetti di compatibilità economico-finanziaria</p>	<p>Qualità, attendibilità e completezza delle relazioni tecniche elaborate</p>	<p>Elaborate 3 relazioni tecniche nel corso dell'anno con relativo supporto all'attività negoziale per le implicazioni economiche e di compatibilità finanziaria: 1) CCNL comparto Scuola relativo ai direttori dei servizi generali ed amministrativi delle scuole (DSGA) sottoscritto il 10/11/2014; 2) CCNL coparto Scuola per il reperimento delle risorse da destinare per le finalità di cui all'art. 8, comma 14 del D.L. 78/2010 e dell'art. 4 c. 83 della L. 183/2011 sottoscritto il 7/8/2014; 3) CCNL personale ATA ai sensi all'art. 1-bis del decreto legge 23 gennaio 2014, n. 3, sottoscritto il 7/8/2014</p>	<p>Qualità rilevata attraverso scheda</p>		<p>100%</p>	
<p>A2 - Interventi di manutenzione su contratti vigenti (interpretazioni autentiche, previdenza complementare, riattivazione scatti Scuola)</p>	<p>DSRS.13 Attività negoziale in materia di previdenza complementare</p>	<p>Supporto tecnico alla stipulazione di eventuali accordi di manutenzione della disciplina contrattuale sulla base degli atti di indirizzo ricevuti</p>	<p>Non sono stati attivati accordi di questo tipo</p>	<p>Qualità rilevata attraverso scheda</p>		<p>non valutabile</p>	
<p>B1-Incremento della presenza sul web di strumenti operativi per la gestione del personale</p>	<p>DSRS.4 Sviluppo e arricchimento contenuti sito web</p>	<p>Popolamento sezione del sito dedicata agli strumenti operativi Miglioramenti fruibilità contenuti e ricerche</p>	<p>Il sito si arricchito dei seguenti nuovi contenuti: 1) sezione pubblicazioni statistiche; 2) sezione occasional paper; 3) sezione documenti di interesse; 4) sezione strumenti operativi. La fruibilità è stata migliorata mediante la predisposizione di format per la pubblicazione (per raccolte sistematiche, guide operative, occasional paper). Garantita anche la implementazione della sezione Trasparenza secondo le direttive e normative nazionali. Tra gli strumenti operativi pubblicati si segnala foglio excel per la gestione delle risorse decentrate nel comparto regioni-autonomie locali.</p>	<p>Interventi realizzati</p>	<p>27 interventi nel corso del 2014</p>	<p>100%</p>	
<p>B2- Ampliamento dei progetti di assistenza diretta alle amministrazioni</p>	<p>DSRS.17 – Gestione progetti di assistenza dell'Aran sul territorio: presidio aspetti organizzativi (stipulazione o proroga convenzioni) ed assistenza sulle problematiche relative al trattamento economico ed alla gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa</p>	<p>Realizzazione di tutti gli incontri programmati Giudizio positivo degli utenti rilevato attraverso scheda customer satisfaction</p>	<p>Effettuati due incontri nel corso dell'anno, con numerosi scambi via e-mail su problematiche applicative di CCNL. Coinvolto anche il MEF-RGS su alcune questioni, con definizione di un orientamento condiviso MEF-ARAN in materia di applicazione delle normativa recata dall'art. 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010. Riscontri molto positivi dell'attività svolta, come evidenziato nella scheda di customer allegata.</p>	<p>Numero incontri realizzati rispetto a gli incontri programmati Giudizio risultante dalla scheda</p>		<p>100%</p>	

(continua Prospetto 3)

<p>B4 - Assistenza e supporto per sviluppare e consolidare la previdenza complementare nella PA, in collaborazione con DPF, gestori Fondi e amministrazioni</p>	<p>DSRS.12 – Supporto tecnico-giuridico in materia previdenza complementare del settore pubblico</p>	<p>Supporto alla organizzazione di eventi Analisi tecniche e giuridiche per la soluzione di problematiche</p>	<p>Supporto all'operazione straordinaria di fusione dei fondi Sirio e Perseo, che ha dato vita ad un unico Fondo per tutti i lavoratori della PA (ad eccezione della Scuola, destinataria di un altro Fondo negoziale). Attivazione di un tavolo tecnico con Fondo Sirio-Perseo, Dipartimento Funzione Pubblica, Comitati di settore. Soluzione di alcune problematiche poste dai fondi delle regioni a statuto speciale, in merito alla questione della reciprocità. Effettuati incontri presso COVIP. Soluzione di alcune problematiche applicative poste dai Fondi Sirio e Perseo. Affrontata problematica relativa a ricorsi seriali in materia di previdenza complementare.</p>	<p>Eventi organizzati Analisi realizzate</p>	<p>5</p>	<p>100%</p>	
<p>C1- Consolidamento attività di monitoraggio dei contratti integrativi e unificazione procedure di acquisizione</p>	<p>DSRS.1 Monitoraggio ed analisi contratti integrativi</p>	<p>Almeno 95% dei contratti integrativi monitorati in rapporto ai contratti di cui è stato pianificato l'inserimento in banca dati</p>	<p>Circa 805 contratti monitorati rispetto al target minimo di 370</p>	<p>Percentuale di contratti monitorati in rapporto al numero di contratti di cui è stato pianificato l'inserimento in banca dati</p>	<p>200%</p>	<p>100%</p>	<p>In corso di realizzazione del monitoraggio si è ritenuto utile allargare ed estendere la rilevazione aggiungendo alcune tipologie di amministrazioni e di personale</p>
		<p>Rapporto finale su monitoraggio 2013 entro dicembre 2014</p>	<p>Il rapporto finale è stato predisposto tenendo conto dell'ampliamento della base di rilevazione</p>	<p>Data di stesura del rapporto finale sul monitoraggio 2013</p>	<p>30/12/2014</p>	<p>100%</p>	
		<p>Attuazione del progetto per miglioramento ed unificazione delle procedure di acquisizione</p>	<p>Predisposizione procedura informatica, definizione maschera di inserimento contrattazione integrativa, costituzione banca dati, predisposizione manuale operativo</p>	<p>Grado di avanzamento nella predisposizione del progetto</p>	<p>90%</p>	<p>90%</p>	
	<p>DSRS.5 – Strumenti di condivisione del lavoro e razionalizzazione processi interni di lavoro</p>	<p>Creazione di una infrastruttura per la gestione/condivisione di documenti e processi accessibile via web Acquisizione unificata contratti integrativi</p>	<p>L'infrastruttura è stata rilasciata ed è utilizzabile, ma non è ancora utilizzata dalla direzione. L'acquisizione unificata dei contratti integrativi sarà operativa dal 31/3/2015.</p>	<p>Grado di avanzamento nella creazione della struttura Realizzazione dell'acquisizione unificata contratti integrativi</p>	<p>75%</p>	<p>75%</p>	<p>Per la completa attuazione del progetto e per evitare rischi operativi per il server Aran, la piena operatività sarà possibile dopo la trasmissione dei verbali RSU</p>
<p>C2- Qualificazione del Rapporto semestrale sulle retribuzioni come strumento di analisi degli andamenti retributivi e di altri fenomeni di interesse per le politiche del lavoro pubblico</p>	<p>DSRS.10 – Rapporto semestrale sull'andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti</p>	<p>Predisposizione di almeno due rapporti semestrali entro settembre 2014 ed entro febbraio 2015 Predisposizione, nell'ambito del rapporto, di specifici focus di approfondimento su tematiche rilevanti per le politiche del lavoro pubblico</p>	<p>Il rapporto semestrale n. 1 del 2014 è stato predisposto entro ottobre. IL rapporto n. 2 del 2014 è in via di definizione. Conclusione prevista entro 15 marzo 2015.</p>	<p>Numero di Rapporti semestrali predisposti alle scadenze previste Numero focus di approfondimento predisposti</p>	<p>1 Rapporto definito, 1 Focus di approfondimento definito (relazioni sindacali in Europa).</p>	<p>80%</p>	

(continua Prospetto 3)

C3- Elaborazione di studi e ricerche ad hoc, anche in cooperazione con altri soggetti istituzionali	DSRS.2 Osservatorio giuridico ed economico-statistico	Almeno 8 report giuridici	Predisposti 15 rapporti nell'ambito dell'osservatorio giurisprudenziale e dell'attività di monitoraggio legislativo	Numero di report predisposti	15	100%	
		Almeno 12 newsletter Realizzazione e diffusione newsletter integrata giuridica ed economico-statistica	Predisposte 21 newsletter integrate, in collaborazione con l'ufficio	Numero di newsletter predisposte	21	100%	
	DSRS.11 Attivazione collaborazioni con altri soggetti istituzionali per attività di assistenza, monitoraggio e ricerca	Attivazione di almeno una collaborazione entro l'anno Elaborazione di specifici rapporti di ricerca, anche nella forma di "occasional paper" (almeno un rapporto nel corso dell'anno)	Report finale della ricerca " Stili direzionali dei responsabili delle risorse umane" (febbraio 2014). Predisposizione dell'Occasional paper Numero 5 2014 "Lavoro pubblico e titolo V della Costituzione. L'orientamento della Corte Costituzionale"	Numero di collaborazioni attivate entro l'anno e numero di rapporti di ricerca elaborati	2 rapporti di ricerca	100%	
E1- Attuazione nuovo modello organizzativo Aran	DSRS.8 - Contratti integrativi Aran	Avvio trattative nel primo semestre dell'anno	Avvio trattativa personale non dirigente (destinatari 45 unità di personale) 14/4/2014. Avvio trattativa personale dirigente 16/1/2015 (destinatari 6 unità). Entrambe le trattative sono chiuse e definite.	Data di avvio delle trattative	14/4/2014 (personale non dirigente, 45 unità), 16/1/2015 (personale dirigente 6 unità)	75%	
	DSRS.15 - Implementazione nuovo modello organizzativo Aran	Integrazione piano fabbisogni entro marzo Ricollocazione personale entro marzo Modifica incarichi entro marzo Gestione procedure selettive per incarichi DC2 e UO Sanità entro marzo Istituzione uffici entro marzo Conferimento incarichi PO entro aprile Graduazione posizione entro aprile Adeguamenti sito web entro marzo Adeguamenti gestione protocollo entro marzo Definizione fabbisogni co.co.co. entro febbraio Gestione procedure selettive co.co.co. entro marzo	- Criteri e procedura per il conferimento degli incarichi dirigenziali dell'Agenzia - delibera quadro n. 2 del 22/1/2014 - Linee guida per la formazione del personale Aran anno 2014 - Delibera n. 3 del 22/1/2014 - Specificazioni al Piano dei fabbisogni di personale 2014/2016 e requisiti di competenza ed esperienza posizioni dirigenziali - delibera n. 9 del 12/2/2014 - In data 28/2/2014 - adeguamento di tutti gli incarichi dirigenziali al nuovo modello organizzativo dell'Agenzia, in vigore dal 1° marzo 2014 - Affidamento incarico dirigenziale di livello generale nuova DC2 (avviso n. 1 del 14/2/2014) - delibera n.10 del 26/2/2014 - Affidamento incarico UO Sanità (avviso n. 2 del 14/2/2014) - Approvazione Codice di comportamento Aran - delibera n. 12 del 26/2/2014 - Ordine di servizio del 28/2/2014 di assegnazione del personale alle nuove strutture Aran a seguito di riorganizzazione - Approvazione fabbisogno incarichi di collaborazione anno 2014 - delibera n. 5 del 29/1/2014 - Avvio procedura x affidamento incarichi di collaborazione anno 2014 - Avviso di selezione del 7/3/2014 - Istituzione nuovi uffici di PO (DSRS) - determina dirigenziale del 21/3/2014 - Avviso per affidamento incarichi di PO Aran 2014 in data 27/3/2014 - Sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali - delibera n. 13 del 26/3/2014 - Graduazione posizioni dirigenziali Aran - delibera n. 16 del 7/5/2014 - Aggiornamento del Piano dei fabbisogni di personale 2014/2016 - delibera n. 20 del 19/11/2014	Date di realizzazione degli interventi	Vedi descrizione risultato	100%	

(continua Prospetto 3)

<p>E5 – Consolidamento della formazione interna del personale, in coerenza con le specifiche linee guida del CIC</p>	<p>DSRS.3 – Attuazione piano della formazione del personale</p>	<p>Predisposizione linee guida entro gennaio Realizzazione di tutte le iniziative previste nel piano della formazione nei tempi programmati Gradimento delle iniziative</p>	<p>Predisposizione delle linee guida</p>	<p>Data di predisposizione delle linee guida</p>	<p>Adottate con delibera 2 CIC del 22 /1/14</p>	<p>100%</p>	
			<p>Eventi formativi realizzati: Jobs Act, Analisi fabbisogni formativi, Regolazione del lavoro pubblico in Europa, Corso d'Inglese, "Lavoro su team - cooperazione, Procedura accreditamento, Upload e monitoraggio contratti integrativi, D.L. n. 90/2014 in materia di lavoro pubblico e disegno legge delega, Anticorruzione e Codice di comportamento, Fatturazione elettronica, Le procedure d'acquisto</p>	<p>Eventi formativi realizzati nell'anno</p>	<p>13</p>	<p>100%</p>	
			<p>Sono state erogate complessivamente 140 ore di docenza</p>	<p>Ore di formazione erogate nell'anno</p>	<p>145 ore di docenza per 14,5 presenze medie ad evento formativo</p>	<p>100%</p>	
			<p>Partecipanti 295</p>	<p>Numero partecipanti agli eventi formativi</p>	<p>295</p>	<p>100%</p>	
			<p>Tutti gli eventi programmati sono stati realizzati</p>	<p>Realizzazione degli eventi nei tempi programmati</p>		<p>100%</p>	
			<p>E' stato realizzato il monitoraggio su 8 eventi di formazione</p>	<p>Livello di gradimento rilevato attraverso apposita scheda compilata dai partecipanti</p>	<p>Risultati monitoraggio: di poco inferiore alle attese : 5,6% secondo le attese : 55,6% al di sopra delle attese : 20,0%</p>	<p>100%</p>	
<p>E6 – Razionalizzazione processi interni e contenimento costi</p>	<p>DSRS.7 – Dematerializzazione processi di gestione del rapporto di lavoro</p>	<p>Conclusioni delle attività per almeno due processi</p>	<p>Dematerializzati tutti i processi di gestione del personale, ad eccezione di autorizzazione incarichi esterni</p>	<p>Numero processi conclusi</p>	<p>10</p>	<p>100%</p>	
	<p>DSRS.9 – Razionalizzazione procedure contabili in particolare dal lato dell'entrata in correlazione con le nuove modalità di riscossione dei contributi dagli enti locali</p>	<p>Avvio nuova procedura di riscossione in collaborazione con il Ministero dell'Interno</p>	<p>Avviata nuova procedura di riscossione con il Ministero dell'Interno nel mese di marzo 2014. Riscossi 1,34 milioni di Euro su 1,39 milioni (pari al 96%)</p>	<p>Data di avvio e grado di avanzamento della nuova procedura di riscossione</p>	<p>Marzo 2014. Procedura operativa al 100%. Percentuale di riscossione 96%</p>	<p>100%</p>	

(continua Prospetto 3)

<p>E7 - Presidio e sviluppo attività ciclo performance, trasparenza, etica e prevenzione della corruzione</p>	<p>DSRS.16 – Presidio attività connessa a ciclo performance, trasparenza e codici di comportamento</p>	<p>Qualità, completezza e leggibilità dei documenti predisposti</p> <p>Analisi della spesa per evidenziarne i collegamenti con le aree strategiche</p> <p>Rispetto tempi stabiliti per: - predisposizione piano della performance (31/1/2014) - predisposizione relazione sulla performance (30/6/2014) - valutazione direttori e dirigenti (30/3/2014) - valutazione personale (31/1/2014) Aggiornamento piano trasparenza (31/1/2014) Predisposizione proposta codice di comportamento Aran (31/1/2014) Gestione procedura pubblica consultazione codice di comportamento (28/2/2014) Attuazione misure piano di prevenzione della corruzione Partecipazione ad attività sperimentale Formez</p>	<p>Documenti e format sono stati predisposti al fine di contemperare l'esigenza di completezza ed esaustività delle informazioni con quella di configurare processi gestibili e non eccessivamente onerosi</p>	Qualità rilevata attraverso scheda customer satisfaction interna			
			<p>Il Piano della performance è stato redatto in coerenza con gli indirizzi strategici deliberati dal Collegio di indirizzo e controllo e sulla base delle proposte presentate dai responsabili delle direzioni, tenendo conto del collegamento con il bilancio di previsione.</p>	Data di predisposizione del piano della performance	Approvato con delibera n. 6 del 29 gennaio 2014	100%	
			<p>La redazione della Relazione sulla performance sull'attività 2013 è avvenuta a seguito dell'acquisizione degli appositi report forniti dai responsabili delle direzioni nonché di tutta le ulteriori informazioni e documenti necessari a renderla esaustiva. La relazione è stata validata dall'OIV in data 30 luglio 2014.</p>	Data di predisposizione della relazione sulla performance	Approvata con delibera n. 18 del 25 giugno 2014	100%	
			<p>Il procedimento di valutazione de personale dirigente ha seguito i criteri e le modalità previsti dal Sistema di valutazione e dalla normativa vigente in materia.</p>	Data di conclusione del procedimento di valutazione di direttori e dirigenti	18-mar-14	100%	
			<p>Il procedimento di valutazione del personale ha rispettato i criteri e le modalità previsti dal Sistema di valutazione e dalla normativa vigente in materia.</p>	Data di conclusione del procedimento di valutazione del personale	21-gen-14	100%	
			<p>L'aggiornamento del programma Trasparenza è stato compiuto secondo le indicazioni contenute nelle direttive nazionali in materia</p>	Data di aggiornamento programma trasparenza	Approvato con delibera n. 7 del 29 gennaio 2014	100%	
			<p>Il Codice di comportamento è stato redatto in coerenza con le disposizioni della l. n. 190/2012, del DPR n. 62/2013 eseguendo le linee guida fornite dalla Civit con la dekibera n. 75/2013.</p>	Data predisposizione proposta codice di comportamento	30-gen-14	100%	
			<p>Si rinvia alla relazione presentata dal Responsabile anti-corruzione</p>	Grado di attuazione delle misure previste dal piano di prevenzione del corruzione		100%	
			<p>Al termine della consultazione pubblica i suggerimenti pervenuti sono stati sottoposti per la valutazione all'OIV ed al Collegio di indirizzo e controllo</p>	Data conclusione procedura pubblica consultazione codice di comportamento	14-feb-14	100%	
			<p>Sono stati redatti e presentati due documenti, composti da schede excel, secondo le indicazioni emerse nel corso degli incontri con i responsabili del progetto e dalle linee guida operative per l'impostazione sperimentale dei Piani performance</p>	Numero documenti realizzati nell'ambito della partecipazione all'attività sperimentale Formez	2	100%	

(continua Prospetto 3)

<p>E8- Sviluppo infrastrutture tecnologiche, rinnovo hardware e software</p>	<p>DSRS.6- Rinnovo hardware e software</p>	<p>Attuazione programma</p>	<p>Collaudata web service per trasmissione presenze a NoiPa Acquisto installazione e collaudo programma gestione pec e sua introduzione nelle lavorazioni di processo digitale Acquisto installazione ed utilizzo servizio di web mailing, e suo interfaccia sul sito dell'Agenzia.</p>	<p>Interventi realizzati</p>	<p>10</p>	<p>100%</p>	
<p>F1- Elaborazione di contenuti e proposte da presentare agli organismi partecipati (CEEP, HOSPEEM, EFEE) F2- Maggiore diffusione all'esterno e all'interno dell'Agenzia delle attività sviluppate in seno ai predetti organismi</p>	<p>DSRS.18 - Partecipazione, nell'ambito del dialogo sociale europeo, alle attività poste in essere dalle associazioni di parte datoriale cui l'Aran partecipa, in relazioni ai processi di lavoro assegnati ed alle competenze professionali della direzione</p>		<p>Organizzazione di un seminario internazionale Aran-Ceep, tenuto a Roma in dicembre, per lo scambio di buone pratiche nell'ambito dei servizi pubblici, che ha visto la partecipazione di numerosi Paesi della UE e del Dipartimento della Funzione Pubblica. Supporto all'organizzazione dell'Assemblea generale del CEEP, tenutasi a Roma sempre in dicembre.</p>	<p>Intensità e qualità della partecipazione in una scala 0-100% ed in coerenza con i contenuti della sintesi descrittiva</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	

3.2 Obiettivi individuali

Secondo quanto previsto nel Sistema, nel 2014 il procedimento di valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi individuali ha riguardato i dirigenti generali, i dirigenti di seconda fascia, il personale titolare di posizioni organizzative ed il restante personale.

La valutazione è avvenuta in base ai criteri dettati dal citato sistema di misurazione e valutazione dell'Aran, secondo i quali la prestazione del personale dirigente e non dirigente viene considerata sotto il profilo:

- dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi formalmente assegnati, individualmente o collettivamente (**performance operativa**);
- dei comportamenti organizzativi tenuti rispetto alle attese legate al proprio ruolo organizzativo (**performance di ruolo**).

In attesa della completa revisione del sistema, elaborata nel corso dell'anno ma sospesa in vista dell'emanazione della prossima riforma, nel procedimento di valutazione è stato tenuto conto dei criteri di cui all'art. 5, commi 11 e 11bis del d.l. n. 95/2012, conv. nella l. n. 135/2012, dettati nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'art. 6 del d.lgs. n. 141/2011.

Per quanto riguarda il personale dirigente, inoltre, nella valutazione dei comportamenti organizzativi è stato rispettato il complesso di norme relative agli obblighi delle pubbliche amministrazioni, il cui inadempimento rileva ai fini della valutazione individuale dei dirigenti responsabili della relativa applicazione, con particolare riguardo al d.l. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, recante misure per la crescita del paese, e alla legge 6 novembre 2012, n. 190, recante misure per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

In apposite schede sono stati riportati i risultati ottenuti rispetto ai parametri considerati, graduati secondo una scala di valutazione che va da un valore minimo, corrispondente al non conseguimento dell'obiettivo, ad un valore massimo, corrispondente al conseguimento dell'obiettivo oltre le aspettative.

Il grado di raggiungimento in termini di performance operativa è stato considerato, secondo un criterio uniforme per il personale dirigenziale e delle aree, in relazione agli indicatori di conseguimento.

La valutazione ha seguito, per gli obiettivi la cui esecuzione lo richiedesse, il criterio di adottare la scheda di "customer satisfaction interna", finalizzata a rendere possibile la misurazione, in termini qualitativi, della prestazione tecnico-professionale. Si tratta di una scheda, basata su una scala di valori compresi tra "non soddisfacente" e "molto soddisfacente", nel cui ambito il valutatore esprime il proprio giudizio. In sede di valutazione 2014, tale scheda è stata utilizzata per le prestazioni svolte nell'ambito dell'attività negoziale, dell'attività di supporto alla stessa per gli aspetti di compatibilità finanziaria nonché dell'attività di supporto a progetti di assistenza dell'Aran sul territorio per gli aspetti relativi alla gestione dei progetti e all'organizzazione.

Ai fini della valutazione individuale del personale interessato al progetto pilota di assistenza sul territorio, peraltro, si è tenuto conto del giudizio complessivo sull'attività Aran, espresso dai rappresentanti dei comuni interessati con le schede di *customer satisfaction* sopra descritte.

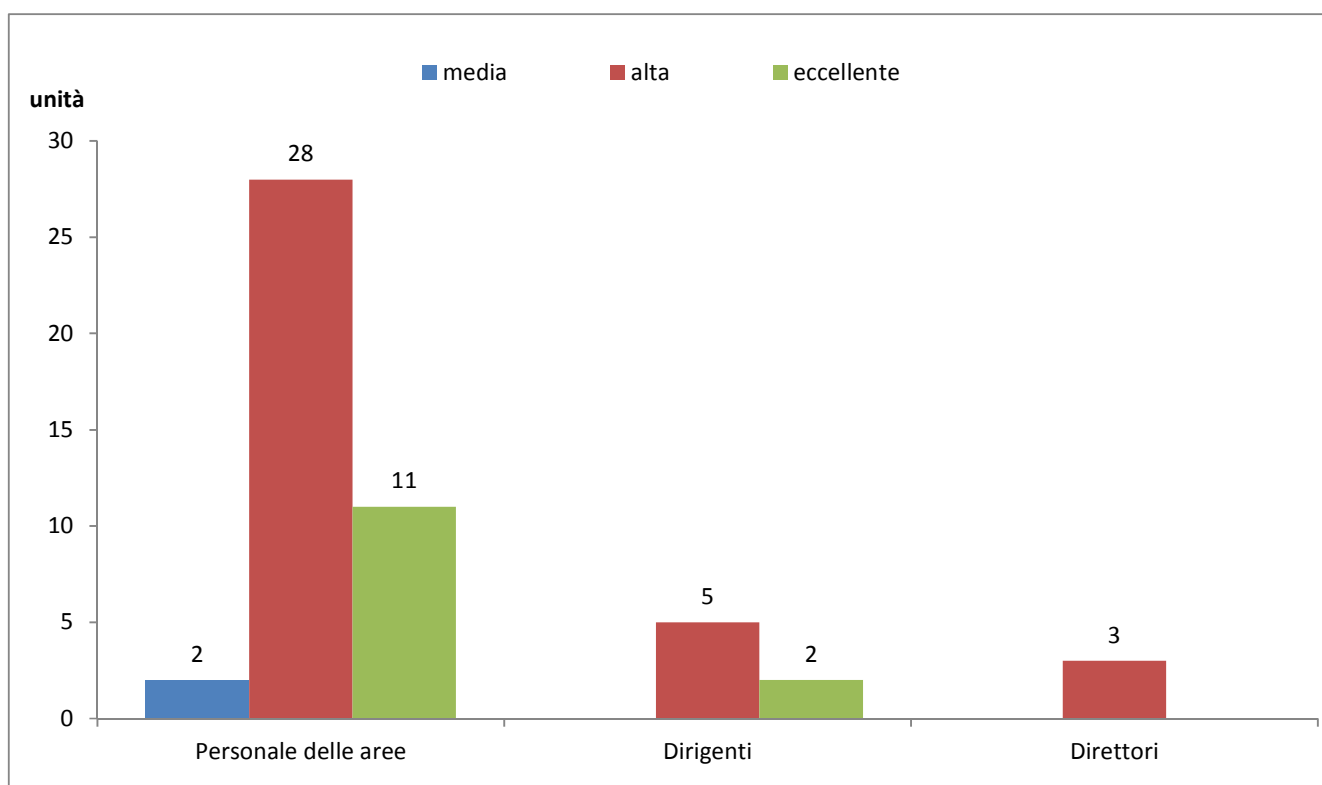
Per quanto riguarda la performance di ruolo, sono stati valutati i comportamenti tenuti in relazione ai relativi parametri, diversificati in base alla posizione coperta per il personale dirigenziale e in base all'area di inquadramento per il restante personale.

Nella **tavola 7**, 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 7

Personale Aran: fasce di valutazione

Anno 2014 - Valutazione finale



3.3 Attuazione del Programma per la trasparenza e l'integrità

In questa sede si riferisce del grado di attuazione del **Programma per la trasparenza e l'integrità** per l'anno 2014.

In primo luogo si fa riferimento ad alcune attività, previste dal Piano della performance che realizzano il collegamento fra le due programmazioni. Relativamente a tali attività gli indirizzi forniti dal Collegio di indirizzo e controllo hanno confermato la rilevanza e la valenza sotto il profilo della trasparenza, soprattutto in termini di pubblicità ed accessibilità dei lavori prodotti dall'Agenzia nell'ambito dello svolgimento della propria missione.

In particolare sono stati individuati:

- nell'area strategica **Innovazione e supporto**:

1. il potenziamento del sito web in rapporto all'incremento dei servizi e delle informazioni destinati agli utenti,

- nell'Area strategica **Servizi alle pubbliche amministrazioni:**

1. incremento della presenza sul web di manuali e strumenti operativi per l'applicazione degli istituti contrattuali e la gestione del personale.

Dei risultati relativi a tali obiettivi si è dato conto nei paragrafi precedenti.

Nel corso del 2014 sono stati adempiuti gli obblighi di pubblicazione previsti dal Programma e specificamente:

- il piano per la prevenzione della corruzione di cui all'art. 1, comma 5, lettera a) della legge n. 190/2012,
- il codice di comportamento di cui all'art. 54, comma 5 del d. lgs. N. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44 della legge n. 190/2012,
- l'aggiornamento dei dati relativi ai titolari di incarichi dirigenziali, di collaborazione o consulenza, di cui all'art. 15 del d. lgs. N. 33/2013,
- l'aggiornamento dei dati riguardanti la dotazione organica e i relativi costi nonché i dati relativi al personale non a tempo indeterminato e relativi costi.

E' tuttora in corso, invece, l'aggiornamento dei dati relativi alla valutazione della performance individuale e della distribuzione dei premi.

Il Programma ha previsto, inoltre, la realizzazione di un **sistema informatico di controllo finalizzato a garantire la continuità e la tempestività della raccolta dei dati**, attraverso l'individuazione dei soggetti tenuti alla comunicazione dei dati con la relativa calendarizzazione. La procedura è stata ultimata e messa a punto sotto il profilo tecnico-informatico ma non è ancora attiva poiché in attesa della formale approvazione.

4. Risorse, efficienza ed economicità

Nell'andamento della situazione economico-finanziaria non sono mancati, anche per l'anno 2014 gli effetti delle manovre di contenimento della spesa, che hanno influito, in particolare, sia sulla alla gestione dell'aggregato della spesa per i consumi intermedi sia sulla spesa per il personale.

Il risultato della gestione è positivo, in quanto il bilancio presenta un **avanzo finanziario** pari ad € 1.932.659,44 e, nella gestione economico-patrimoniale, un utile di esercizio di € 1.868.840,06.

Un primo aspetto da considerarsi rilevante è costituito dal costante **miglioramento dei tempi di pagamento dei fornitori**, conseguito gradualmente in virtù dell'adozione di specifiche misure organizzative e stabilizzatosi nel corso del 2014, durante il quale si è verificato, peraltro, un aumento del numero dei mandati di pagamento.

La successiva **tavola 8** espone i principali indicatori di bilancio, riferiti a particolari e specifiche tipologie di spesa e di entrate.

Tavola 8
Situazione economico-finanziaria Aran:
principali indicatori di bilancio

INDICATORE	VALORE
Spesa personale / Spesa corrente	57,82%
Spese affitto sede / Spesa corrente	18,35%
Contributo amministrazioni rappresentate / Entrate correnti	98,00%

Un ulteriore aspetto positivo che si riscontra riguarda il calo del **rapporto tra spese correnti ed entrate istituzionali**, passato dal 77,43% del 2012 al 73,91% del 2014 e costante rispetto al 2013. Il miglioramento è dovuto sia alla più efficiente gestione delle entrate, sia agli effetti delle misure normative di contenimento della spesa.

Per quanto attiene alle **spese di personale**, si segnala un calo della percentuale di incidenza sia rispetto all'aggregato delle spese correnti, di cui costituisce il 57,82% (nel 2012 costituiva il 58,54%), sia rispetto alle entrate istituzionali, di cui costituisce il 42,73% (nel 2012 costituiva il 45,33%). Entrambi i dati sono stabili rispetto all'anno 2013.

In miglioramento si vede anche il rapporto fra l'aggregato **spese personale ed affitto** e le entrate istituzionali, che è calato dal 60,61% del 2012 al 56,30 del 2014.

Il rapporto fra le **spese per gli organi e le spese correnti** è rimasto sostanzialmente invariato (dal 7,92% del 2013 al 7,90% del 2014).

Per quanto riguarda le **entrate**, derivanti per la quasi totalità, come detto, dalla corresponsione dei contributi da parte delle amministrazioni rappresentate, si è già fatto cenno all'importante aspetto del miglioramento della relativa gestione, verificatosi costantemente nel corso degli ultimi anni. Quest'ultimo è stato ottenuto in virtù sia dell'adozione di misure dirette ad implementare la capacità di riscossione, sia della soluzione delle difficoltà di riscossione dei contributi dovuti dagli enti locali, giunta con l'emanazione del decreto di adeguamento delle modalità di versamento degli stessi alle nuove norme di finanza locale. Infatti attraverso la nuova procedura, attuata in collaborazione con il Ministero dell'interno, nel 2014 sono stati riscossi contributi pari a 5,6 milioni di euro sui circa 5,8 milioni dovuti dagli enti negli anni 2011, 2012, 2013 e 2014.

In merito al **rispetto degli obblighi di contenimento della spesa** si riferisce che anche nell'esercizio 2014 è stato tenuto conto del complesso della normativa vigente. Nello specifico sono stati rispettati i vincoli su: spese di formazione del personale, spese di missione, spese per collaborazioni coordinate e continuative, spese per incarichi di consulenza, spese per trasporto ed autonoleggio, spese per consumi intermedi. La dimostrazione e l'entità del rispetto dei vincoli sono esposte dettagliatamente in tavole illustrative contenute nella relazione Aran sul conto consuntivo pubblicata sul sito istituzionale, che, per brevità, non si riportano in questa sede.

Sotto il profilo del **conto economico**, i risultati conseguiti mostrano un utile di esercizio di € 2.036.930,64, dovuto alla differenza fra proventi, pari ad € 8.009.904,54 ed oneri per complessivi € 5.972.973,90.

In **tavola 9** si presenta il relativo prospetto:

Tavola 9
Situazione economico-finanziaria Aran:
conto economico

VOCE	SUBTOTALI	TOTALI
VALORE DELLA PRODUZIONE		8.009.904,54
Materie prime e sussidiarie	62.399,30	
Servizi	788.023,48	
Godimento beni di terzi	1.059.055,21	
Personale	3.543.500,68	
Ammortamenti	53.453,18	
Variazioni delle rimanenze finali di magazzino	3.241,05	
Oneri diversi di gestione	243.584,93	
Sopravvenienze passive	0,00	
Sopravvenienze attive	-13.701,38	
Imposte	256.952,99	
TOTALE COSTI		5.996.509,44
AVANZO ECONOMICO ESERCIZIO		1.868.840,06

5. Pari opportunità e bilancio di genere

La percentuale di personale femminile nell'organico dell'Aran è preponderante, con una buona presenza tra il personale dirigente.

In **tavola 10** è riportato un quadro illustrativo degli elementi significativi in termini di ottica di genere, aggiornato al 31 dicembre 2014.

Tavola 10
Personale Aran: alcuni dati in ottica di genere (anno 2014)

INDICATORE	VALORE
Dirigenti donne (%)	40%
Personale di sesso femminile (% sul totale)	59%
Personale di sesso femminile con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (% su personale di sesso femminile)	97%
Retribuzione media personale di sesso femminile	37.900,00
Età media personale femminile (dirigenti)	51,75
Età media personale femminile (non dirigenti)	52,96
Personale di sesso femminile con laurea (% su personale di sesso femminile)	63%

Anche per il periodo 2014-2016 la programmazione non ha individuato obiettivi che concernono il tema delle pari opportunità, che comunque è stato fra gli oggetti di studio e di approfondimento da parte del Comitato unico di garanzia, nell'ambito delle proprie prerogative.

In questa sede si dà conto degli esiti dell'indagine sul benessere organizzativo, avviata in data 13 giugno 2014, su impulso dell'Organismo indipendente di valutazione. L'indagine è stata indirizzata a tutto il personale,

anche dirigente, cui è stato chiesto di rispondere, in forma anonima, al questionario fornito dalla Civit-Anac. L'indagine ha visto una partecipazione del personale nella misura del 37%, percentuale notevolmente inferiore rispetto al dato di partecipazione alla precedente indagine, cui aveva risposto l'80%. In effetti, non vi è stata la possibilità di verificare se ed in quale misura il calo partecipativo costituisca un elemento comune ad altre amministrazioni né se possa rappresentare carattere episodico.

Per quanto riguarda i dati emersi dalle risposte fornite, invece, non si è riscontrato un significativo scostamento dal quadro risultato dalla precedente indagine. In linea di massima, i risultati mostrano che in Agenzia sussiste:

- un buon livello di "benessere organizzativo, in particolare sotto il profilo della sicurezza e salute nell'ambiente lavorativo, dei rapporti con i colleghi e del contesto lavorativo,
- una buona considerazione del proprio superiore gerarchico.

Alcuni dati meno positivi, seppure limitati in termini percentuali, riguardano i seguenti aspetti:

- il rapporto fra la reale possibilità di carriera e il merito,
- l'immagine esterna dell'amministrazione,
- la circolazione delle informazioni all'interno della struttura.

I risultati dell'indagine sono stati oggetto di analisi ed elaborazione da parte del Comitato unico di garanzia nell'ambito delle proprie attività.

6. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

L'elaborazione della Relazione sulla performance è cominciata nel febbraio del 2015, con la richiesta, ai responsabili delle due Direzioni di contrattazione e della Direzione Studi, risorse e servizi, di predisporre i report illustrativi dell'attività svolta nel corso del 2014. Il format dei report è stato predisposto e fornito dalla Direzione Studi, risorse e servizi.

La medesima Direzione Studi, risorse e servizi ha poi provveduto alla stesura completa della relazione, dopo aver consultato i diversi uffici competenti per i necessari approfondimenti e acquisire i dati necessari alla stesura di alcuni paragrafi.

La relazione è stata poi proposta agli organi dell'Agenzia per la formale adozione.