



Relazione sulla performance

Anno 2012

*ARAN - Agenzia per la rappresentanza negoziale delle
pubbliche amministrazioni*

Approvata ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009, con determina del
Presidente dell'Aran n. 2 del 27 giugno 2013 ratificata dal Collegio di
indirizzo e controllo con delibera n. 26 del 9 luglio 2013

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>	<i>9</i>
<i>Attività negoziale.....</i>	<i>12</i>
<i>Area Innovazione e supporto.....</i>	<i>13</i>
<i>Area Studi e monitoraggi.....</i>	<i>15</i>
<i>Area Relazioni sindacali.....</i>	<i>17</i>
2.4 CRITICITÀ E OPPORTUNITÀ.....	18
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	19
3.1 OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI.....	19
3.2 OBIETTIVI INDIVIDUALI	35
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	38
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE.....	41
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	43

Appendice: presentazione dati di sintesi indagine su benessere organizzativo

1. Presentazione

La presente relazione, prevista dall'articolo 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n. 150/2009, **illustra i risultati dell'attività realizzata dall'Aran nel corso del 2012.**

Nella **prima parte** della relazione 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, sotto forma di schede sintetiche, la dimostrazione del grado di conseguimento dei singoli obiettivi contenuti nel Piano della performance 2012-2014. Le schede sono state appositamente redatte dai responsabili delle 3 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

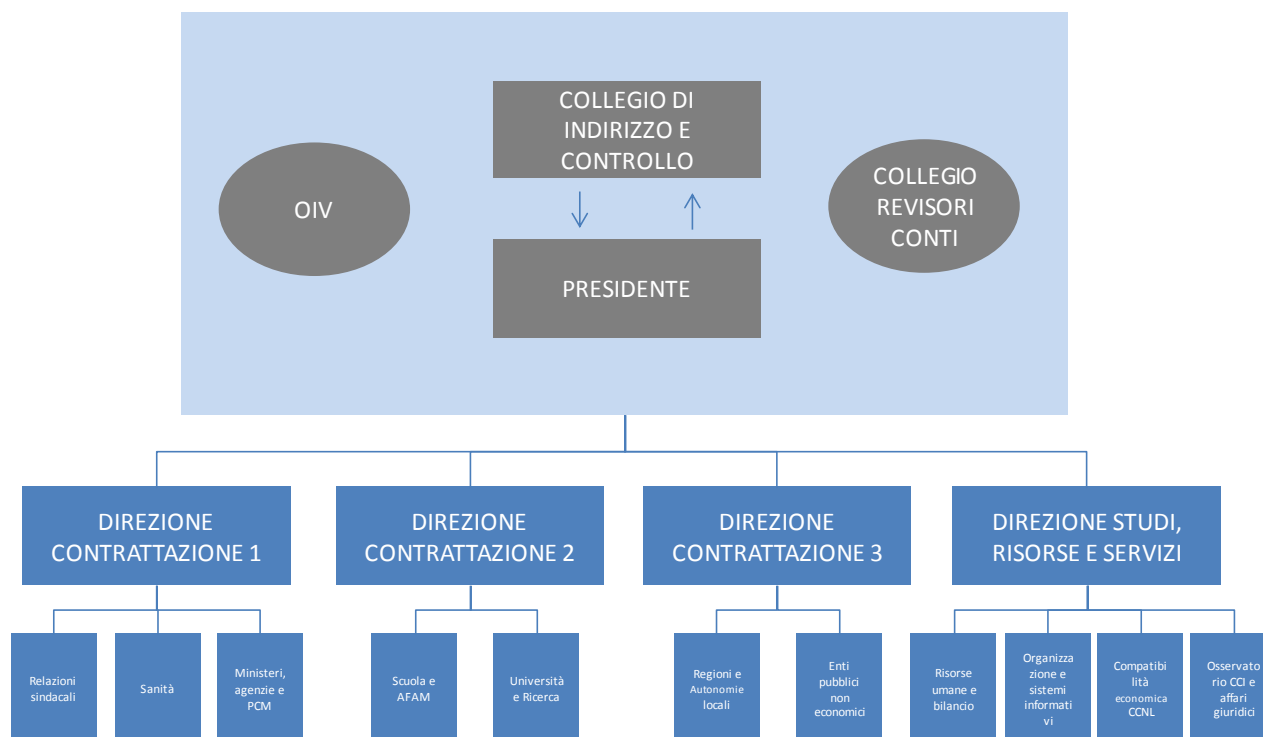
Come per l'anno 2011, la sospensione della contrattazione collettiva di cui all'articolo 9 del d. l. n. 78/2010, convertito nella legge n. 122/2010, ha confermato l'orientamento dell'attività istituzionale dell'Agenzia, in particolare delle Direzioni di contrattazione, verso strategie di potenziamento delle funzioni di supporto e assistenza delle amministrazioni, sulla scia dell'esperienza compiuta durante lo scorso anno.

Riguardo all'aspetto organizzativo, un fattore esterno determinante è rappresentato dalle ulteriori restrizioni dovute all'applicazione delle norme di contenimento della spesa e dall'ulteriore taglio alle dotazioni organiche, con particolare riferimento a quanto disposto dal d.l. 6 luglio 2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135, la cui applicazione non ha mancato di condizionare le prospettive d'azione dell'Agenzia

2.2 L'agenzia

L'agenzia ha una unica sede, in Roma, ed è organizzata secondo l'organigramma rappresentato in **figura 1**.

Figura 1
Organigramma dell'Aran



A seguito di alcune cessazioni avvenute nel corso dell'anno, la situazione effettiva al 31/12/2012 si presenta, incluso il contingente dei comandati, come nella successiva **tavola 1**.

Tavola 1
Organico e consistenza personale al 31/12/2012

QUALIFICA	ORGANICO ¹	PRESENTI
Dirigenti I fascia	4	3
Dirigenti II fascia	11	8
Area C	32	27
Area B	22	18
Area A	0	0
TOTALE	69	56

¹L'organico ricomprende sia i posti di ruolo sia il contingente dei comandati

Per quanto riguarda l'aspetto economico-finanziario, **le entrate dell'Aran**, costituite dai contributi annui che le amministrazioni sono tenute a corrisponderle nella misura di € 3,10 per ogni dipendente, ammontano per l'anno 2012 ad 8.102.664,31.

Come si è già avuto occasione di specificare in altre sedi, la missione dell'Agenzia non implica una diretta corrispondenza tra risorse finanziarie acquisite e specifici programmi, progetti o obiettivi, salvo alcuni casi particolari. Per l'anno 2012, la necessaria coerenza fra gli obiettivi e le disponibilità è stata assicurata attraverso una puntuale verifica delle esigenze, compiuta dai Servizi competenti prima della procedura di approvazione del bilancio di previsione.

Al fine di meglio inquadrare gli esiti dell'attività svolta che verranno illustrati nel corso della presente relazione, si riporta in **tavola 2** un quadro di sintesi delle funzioni dell'Agenzia.

In linea generale, pertanto, si può dire 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 relativamente ai dipendenti i cui rapporti di lavoro sono regolati dalla contrattazione collettiva) che, nel complesso, impiegano un **numero di lavoratori a tempo indeterminato pari a 2.614.987**.

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

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

- 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 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 gli 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.

Coerentemente con l'indirizzo intrapreso dall'Agenzia in questi anni il ruolo tecnico, istituzionalmente esercitato principalmente attraverso rapporti diretti con le amministrazioni (ad esempio, per attività di assistenza, nelle sue diverse forme) e con le organizzazioni sindacali (ad esempio, negoziazione), si sta affermando anche attraverso le varie opportunità informative presenti sul sito.

E' importante segnalare, infatti, che all'implementazione dei servizi forniti via web (raccolte sistematiche di disposizioni contrattuali, orientamenti applicativi ecc.) è seguito un significativo incremento in termini di interesse dimostrato dagli utenti, amministrazioni ma anche dipendenti e/o cittadini interessati all'argomento, rispetto all'azione svolta in questo senso dall'Agenzia nel periodo di interesse. Di seguito, si evidenziano alcuni dati per inquadrare quantitativamente detto incremento:

- sono stati pubblicati circa **2900 orientamenti applicativi** sull'attuazione dei contratti collettivi contro i 2000 presenti nel 2011;
- sono stati effettuati, in media, **6000 accessi medi giornalieri al sito web contro i 4.600 del 2011.**

2.3 Risultati raggiunti

La pianificazione 2012-2014 ha confermato sostanzialmente le quattro Aree strategiche di attività presenti nel precedente piano della performance, accanto alle quali è stata introdotta l'Area Rappresentatività sindacale. Nell'ambito di tali Aree sono stati pianificati gli obiettivi strategici ed operativi perseguiti dalle tre Direzioni di contrattazione e dalla Direzione Studi, risorse e servizi.

Di seguito, si riportano sinteticamente i risultati ottenuti con lo svolgimento delle azioni programmate, descritti per ogni Area.

Area Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate

Il settore in parola è quello che più direttamente persegue il risultato di sviluppare la funzione di supporto tecnico delle amministrazioni rappresentate, proponendo un complesso di strumenti, diretti e indiretti, utili a conoscere ed interpretare correttamente gli istituti contrattuali. Non secondariamente, la funzione di supporto è necessaria per fornire chiarimenti alle amministrazioni utenti che devono affrontare le inevitabili problematiche legate all'applicazione di tali istituti.

In linea generale, le attività più significative di questo settore hanno riguardato, oltre alla prosecuzione ed al perfezionamento dei servizi già disponibili, la predisposizione e pubblicazione di nuovi strumenti operativi per la gestione del personale, l'ulteriore arricchimento ed organizzazione delle pagine web informative nonché l'avvio di nuove modalità di assistenza diretta alle amministrazioni.

Tra i servizi, la risposta ai quesiti rappresenta la forma istituzionale "tipica" di assistenza, riconosciuta quale prestazione cui applicare gli standard di qualità, adottati nel 2011. Nel novembre del 2012 il Collegio di indirizzo e controllo ha approvato il documento con il quale si è provveduto all'aggiornamento dei relativi parametri di qualità.

Sotto il profilo dell'attività svolta nel 2012, le Direzioni di contrattazione, riguardo ai comparti di propria competenza, hanno rafforzato l'impegno diretto al miglioramento della qualità del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni, conseguendo buoni risultati in termini di qualità, tempo e quantità. Sotto il primo aspetto, il lavoro di raccordo fra le Direzioni di contrattazione e l'U.O. Compatibilità finanziaria ha assicurato, oltre ad un adeguato approfondimento, la congruenza tra le risposte fornite su analoghe problematiche, poste da amministrazioni appartenenti a comparti diversi. Sotto i profili temporale e quantitativo, i tempi di risposta sono risultati soddisfacenti rispetto all'ingente numero di quesiti pervenuti e, nei 30

giorni previsti, è stata evasa una percentuale di quesiti superiore al 60% stabilito dagli standard di qualità e dal piano della performance.

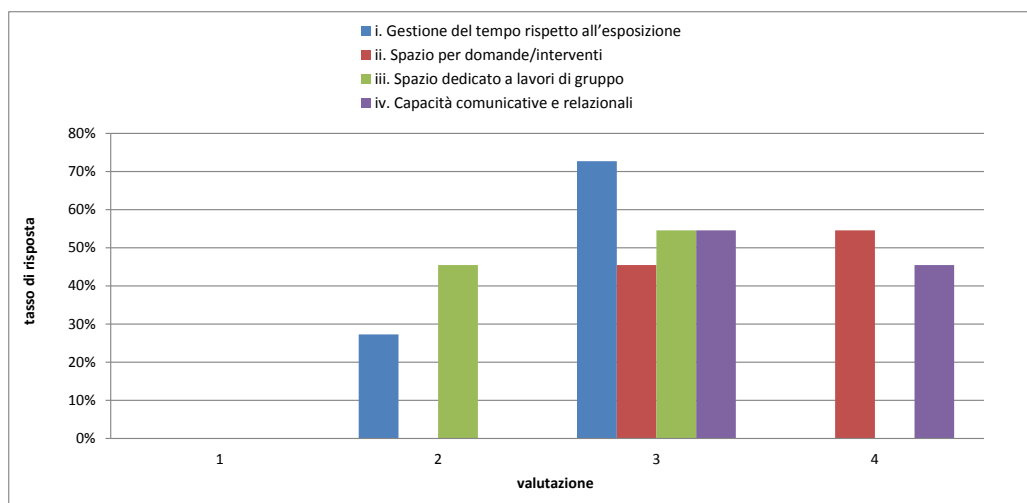
Nell'ambito della pianificazione 2012-2014 l'Agenzia ha inserito la realizzazione di nuovi strumenti utili agli operatori dei vari comparti del pubblico impiego. Nello specifico è stata prevista la predisposizione di guide operative, finalizzate ad agevolare la corretta applicazione degli istituti contrattuali da parte di coloro che si occupano di gestione del personale. La realizzazione di tale obiettivo richiede un impegno pluriennale, data la molteplicità degli istituti contrattuali, e ha la finalità di rendere disponibili veri e propri "manuali", esaustivi rispetto al tema trattato. L'attività interessa le Direzioni di contrattazione I (Agenzie, Ministeri, Sanità, Presidenza del consiglio, Relazioni sindacali) e III (Enti locali ed Enti pubblici) con il supporto della Direzione Studi, risorse e servizi, che ha il compito di realizzare i format necessari. Per il periodo di interesse, le Direzioni hanno rispettato il target programmato dal piano della performance, come evidenziato dettagliatamente nei prospetti inseriti nella seconda parte della relazione.

Particolare rilevanza riveste lo svolgimento di un progetto sperimentale di assistenza diretta sul territorio, svolto sulla base di una convenzione stipulata nel giugno 2012 fra l'Aran e un gruppo di comuni toscani, la cui durata proseguirà per tutto il 2013: detta convenzione prevede che l'Aran fornisca assistenza, in materia di contrattazione integrativa e di uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, al Comune di Scandicci (in qualità di "Ente capofila") ed agli enti locali che con quest'ultimo hanno stipulato appositi accordi di collaborazione. L'attività ha impegnato la Direzione di Contrattazione III e la U.O. Compatibilità finanziaria della Direzione Studi, risorse e servizi: sono stati organizzati incontri periodici, tenutisi a Scandicci, con il personale dei comuni partecipanti. Oggetto degli incontri è stato lo svolgimento di attività formative e di supporto tecnico per impostare la soluzione di problemi relativi alla gestione del personale e ai contenuti della contrattazione

integrativa. E' stata, inoltre, attivata una rete di comunicazione tra i soggetti aderenti, sulla quale avviene un continuo scambio di esperienze e l'aggiornamento della documentazione, soprattutto legislativa e giurisprudenziale, utile.

Nel mese di marzo 2012, al fine di verificare l'esito dell'attività svolta dall'Agenzia nell'anno 2012, è stato chiesto agli enti di esprimere il proprio gradimento mediante una scheda di "customer satisfaction". In **tavola 3**, si riporta una rappresentazione grafica riassuntiva della percezione di gradimento dei partecipanti all'attività. Si tenga presente, che la percezione è stata rilevata attraverso una scala da 1 a 4 (1=non soddisfacente; 2=poco soddisfacente; 3=soddisfacente; 4= molto soddisfacente)

Tavola 3
Sintesi rilevazione gradimento
progetto sperimentale "comuni toscani"



In merito all'obiettivo riguardante la pubblicazione delle raccolte sistematiche delle disposizioni contrattuali, la Direzione Studi, risorse e servizi ha provveduto, nei tempi previsti, a rendere disponibili sul sito tutte le raccolte sistematiche predisposte e trasmesse dalle Direzioni di contrattazione I e III. Nei primi mesi del 2013 sono state

pubblicate le tre raccolte definite dalla Direzione II, che ne ha predisposto tre sulle sei previste. Il mancato pieno raggiungimento dell'obiettivo è dovuto al lavoro di approfondimento necessario a causa della complessità del quadro normativo di riferimento relativamente ad alcuni settori, in particolare, al comparto "ricerca". Una concausa del ritardo si ravvisa anche nel periodo di vacanza della posizione dirigenziale durato 4-5 mesi, con conseguenti esigenze di assestamento dell'ufficio.

Attività negoziale

Lo svolgimento dell'attività negoziale, limitato dal noto blocco dei rinnovi contrattuali, ha visto comunque il raggiungimento di risultati interessanti sotto il profilo delle relazioni sindacali e di alcuni aspetti contrattuali. In primo luogo si è pervenuti alla conclusione di tre protocolli di intesa riguardanti i tempi delle elezioni delle rappresentanze sindacali nelle amministrazioni e la costituzione del Comitato paritetico preposto alla validazione degli esiti delle elezioni. Sono, inoltre, stati sottoscritti tre contratti collettivi nazionali quadro, che riguardano, rispettivamente:

- l'interpretazione autentica dei contratti relativi al personale Afam;
- la regolazione delle modalità di svolgimento delle elezioni rsu in caso di scuole accorpate;
- la modifica del contratto quadro 9 ottobre 2009 sulla ripartizione delle prerogative sindacali nel comparto Enti locali, a seguito di una sentenza del Tribunale di Roma.

Per quanto riguarda le interpretazioni autentiche, sono state attivate otto procedure, concernenti istituti contrattuali dei contratti relativi ai comparti Ministeri e Sanità nonché una procedura relativa al comparto Enti locali, su richiesta del Tribunale di Ragusa.

Nell'ambito del comparto Scuola, è stata avviata e conclusa, con la sottoscrizione dell'accordo, la trattativa finalizzata alla riattivazione dell'annualità 2011 ai fini della maturazione degli scatti stipendiali collegati all'anzianità del personale.

In merito alla Previdenza complementare, è importante segnalare che l'iter degli accordi relativi ai comparti dell'impiego pubblico contrattualizzato si è concluso con la certificazione positiva della Corte dei conti. Nel periodo di interesse l'Aran ha cominciato a svolgere attività diretta al supporto dei Fondi già operativi, al fine di affrontare e risolvere le problematiche legate alla fase di avviamento. Ulteriore attività ha riguardato l'apertura delle trattative finalizzate all'adesione al Fondo Sirio da parte dei comparti Università e ricerca, Agenzie fiscali e relativa Area dirigenziale nonché del Coni.

L'attività di preparazione della nuova stagione contrattuale, invece, non ha potuto prendere l'avvio a causa del protrarsi del blocco della contrattazione, anche se la Direzione Studi, risorse e servizi ha prodotto alcuni report statistici lavorando sulla base di dati del conto annuale 2011.

Area Innovazione e supporto

La programmazione nell'ambito di questo settore ha dedicato particolare attenzione ad interventi finalizzati al miglioramento dell'assetto organizzativo, sotto il duplice aspetto della crescita professionale del personale e del miglioramento delle risorse strumentali.

Per quanto riguarda il primo, è stato realizzato un fitto programma di formazione del personale, che ha puntato sia al miglioramento delle competenze informatiche sia all'approfondimento di argomenti specialistici di particolare rilevanza. E' stato seguito un criterio improntato all'ampia presenza dei dipendenti, indipendentemente dall'attinenza diretta dell'oggetto dei corsi alle specifiche competenze. Si è ritenuto, infatti, che la partecipazione potesse costituire, oltre l'occasione di allargare il ventaglio di conoscenze, un

momento di confronto e utile scambio di esperienze fra i dipendenti. L'utilità e la qualità dei corsi sono state valutate dai partecipanti mediante la compilazione di una scheda di gradimento. Il programma è stato pienamente attuato e il risultato risulta particolarmente significativo, dopo il prolungato rallentamento di tale attività dovuto ai tagli dei fondi.

Un ulteriore strumento di aggiornamento al personale è stato fornito con l'attivazione, sulla rete interna, di sezioni contenenti documentazione giurisprudenziale e normativa di interesse generale, la Gazzetta ufficiale e riviste tematiche in abbonamento per uso interno.

In merito al potenziamento delle strumentazioni, si è proceduto al rinnovo e all'attivazione di 34 postazioni informatiche, compreso l'allestimento stabile di una sala destinata all'aggiornamento informatico.

Un'altra attività ha riguardato la redazione dei nuovi regolamenti Aran. Il regolamento di amministrazione e contabilità, a conclusione dell'articolato iter, è stato definitivamente approvato. Per quanto attiene al regolamento di organizzazione e personale, ne è stato predisposto il testo, ma l'approvazione da parte del Collegio di indirizzo e controllo è stata differita ad un momento successivo alla definizione del nuovo organico, come risultante dal taglio previsto dalle norme di contenimento della spesa.

Nell'ambito dell'obiettivo strategico della razionalizzazione dei processi interni e del contenimento dei costi, la riduzione della spesa sui pertinenti capitoli del bilancio Aran è stata effettuata per il 13,50% anziché per il 15%. Concause dello scostamento sono state, da un lato, la necessità di provvedere alla corresponsione delle dovute quote di partecipazione ad organismi ed eventi nazionali ed internazionali che non erano rientrate nelle previsioni 2012, dall'altro, l'intervenuto aumento dell'IVA.

Relativamente agli altri obiettivi previsti dal piano, concernenti la riqualificazione di attività organizzative, si rimanda alla descrizione dettagliata fornita nei report.

Area Studi e monitoraggi

L'obiettivo più impegnativo e rilevante in quest'area è costituito dal monitoraggio e dalla analisi della contrattazione integrativa. Il monitoraggio ha riguardato le amministrazioni pubbliche inserite nei seguenti comparti di contrattazione: agenzie fiscali, enti pubblici di ricerca, enti pubblici non economici, istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale (afam), ministeri, regioni e autonomie locali, servizio sanitario nazionale, università¹⁶. Complessivamente, il numero di amministrazioni monitorate è stato di 587.

Per i comuni (appartenenti al comparto regioni-autonomie locali) e per ASL ed aziende ospedaliere (appartenenti al comparto del servizio sanitario nazionale), data la numerosità dell'universo di riferimento, è stato seguito un metodo di rilevazione campionario. Il campione dei comuni è stato costituito selezionando 187 enti rappresentativi dell'universo, suddivisi in dieci strati, su un totale di 7.469 comuni del comparto Regioni e autonomie locali, la cui contrattazione fa capo all'Aran.

Diverso è stato il caso delle istituzioni scolastiche. Queste ultime trasmettevano, in passato, i loro contratti integrativi al Ministero dell'Istruzione e non all'Aran. Ora il canale di trasmissione con l'Agenzia è stato attivato. Tuttavia, in considerazione del grande processo di accorpamento in atto fra le istituzioni scolastiche, si è preferito avviare il monitoraggio su questa importante realtà, a partire dal livello di contrattazione regionale, che poteva avere il pregio di dare indicazioni più generali e di intervenire su un numero di materie più ampio di quello di competenza del singolo istituto. E' comunque evidente che tale rilevazione è solo a carattere sperimentale e costituisce il punto di partenza per

una più estesa analisi da condurre nell'anno seguente, estesa anche al livello dei singoli istituti scolastici.

Non si è proceduto, invece, alla predisposizione della procedura informatica di acquisizione dei contratti integrativi, in quanto è stata valutata l'opportunità di fornire alle amministrazioni la possibilità di inviare i contratti integrativi contestualmente all'Aran ed al Cnel, altro ente con competenze in merito. L'attività è stata, pertanto, diretta allo studio per la predisposizione di una procedura informatica unica, la cui adozione è stata già oggetto, nel corso dell'anno 2013, di apposita convenzione con il Cnel.

Sempre sotto il profilo delle attività informatiche da realizzare in quest'ambito, è da dire che sono state rilasciate nei tempi utili le procedure per la rilevazione delle deleghe sindacali e dei voti RSU, finalizzate all'attuazione del progetto di informatizzazione degli adempimenti delle amministrazioni legati alle elezioni delle rappresentanze sindacali.

Altri risultati conseguiti in questo settore sono in linea con l'intento dell'Agenzia di sviluppare l'attività divulgativa delle tematiche del lavoro pubblico, rendendo disponibili strumenti informativi utili ad un aggiornamento sistematico e frequente, estendendo l'approfondimento a spunti riferiti ad aspetti più generali dell'economia e della giurisprudenza. A partire dal 2012 sono disponibili sul sito, in una apposita sezione, le seguenti pubblicazioni:

- Rapporto semestrale sulle retribuzioni, pubblicazione istituzionale sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti,
- Araninforma, mensile con contenuto prevalentemente tecnico scientifico, fornisce informazioni sulle novità in materia contrattuale e più in generale sulle tematiche del pubblico impiego,
- Dati statistici, costituita da file contenenti alcune elaborazioni, 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.

Nell'ottica di favorire l'aggiornamento e la crescita professionale del personale, L'Agenzia ha programmato la redazione di materiale informativo destinato alla diffusione interna: nel 2012 sono stati redatti 14 report giurisprudenziali/legislativi e 24 newsletter, di cui 15 articolate in una parte giuridica e una parte economico-statistica.

Con la stessa finalità sono stati organizzati, inoltre, un convegno in collaborazione con il Mefop, riguardante la previdenza complementare, e un seminario illustrativo della normativa anticorruzione.

Area Relazioni sindacali

A decorrere dal 2012, all'attività pianificata in questo settore è stata dedicata una specifica area strategica, in considerazione delle rilevanti innovazioni apportate alle procedure per gli adempimenti di comunicazione dei dati sulla rappresentatività sindacale e di acquisizione dei voti delle elezioni RSU.

Per la prima volta, infatti, in occasione delle elezioni RSU che si sono tenute nelle 22.666 sedi di amministrazioni pubbliche centrali e locali, queste ultime hanno inviato le deleghe sindacali inserendo i relativi dati nell'apposita procedura informatica, alla quale hanno avuto accesso previa apposito accreditamento. Analogo sistema è stato adottato per l'acquisizione dei verbali delle elezioni RSU. La gestione della nuova procedura, in particolare la risposta alle numerose richieste di supporto e assistenza da parte delle amministrazioni, ha comportato un ingente impegno, tale da rendere necessaria la collaborazione part-time di tutto il personale.

Il risultato ottenuto dalla realizzazione del progetto, particolarmente sfidante e complesso, è da ritenersi

soddisfacente, nonostante alcune criticità tecniche, e sono allo studio ulteriori possibilità di utilizzo del sistema nei prossimi anni.

2.4 Criticità e opportunità

Nel perdurare del blocco della contrattazione non sono, naturalmente, state superate le limitazioni dell'attività istituzionale rappresentate con riferimento all'anno 2011, in particolare l'impedimento dell'avvio della preparazione della nuova stagione contrattuale.

Sotto il profilo delle opportunità, può considerarsi positivo l'impegno speso per incrementare le iniziative già esistenti e avviarne di nuove, in modo da ampliare la rosa di servizi per l'utenza, in coerenza e continuità con le scelte di potenziamento delle altre funzioni affidate all'Agenzia.

A parte il ritardo subito dallo svolgimento di alcune azioni, come riportato nella parte descrittiva della relazione, la programmazione è stata rispettata e i risultati raggiunti si possono definire soddisfacenti anche sotto il profilo della qualità.

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 previsti, con indicazione, in corrispondenza di ciascun obiettivo, dei 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.

Prima di rappresentare i risultati nel dettaglio, si evidenziano alcuni elementi rilevanti sotto il profilo della **trasparenza**.

In particolare si fa riferimento alle seguenti azioni:

- nell'Area strategica Servizi alle pubbliche amministrazioni, la disponibilità sul sito delle raccolte sistematiche delle disposizioni contrattuali, che forniscono anche ai cittadini non addetti ai lavori interessati l'agevole estrapolazione degli elementi retributivi e giuridici che caratterizzano il rapporto di lavoro nei vari settori del pubblico impiego;
- nell'Area strategica Studi e monitoraggi, la pubblicazione sul sito istituzionale dei risultati degli studi e dei

monitoraggi compiuti, dimostrativa rispetto all'utilizzo delle risorse destinate a tale scopo;

- nell'area strategica Innovazione e supporto, sia l'arricchimento e lo sviluppo dei contenuti internet sia il rinnovo delle strumentazioni hardware e software, nell'ambito delle quali viene tenuto debito conto degli obblighi di pubblicazione delle informazioni, dell'adeguamento della "sezione Trasparenza" e del principio di totale accessibilità alle informazioni.

Per quanto riguarda il collegamento con gli **standard di qualità**, si rimanda a quanto esposto nella parte dedicata alla risposta ai quesiti, inclusa nel paragrafo riguardante l'Area strategica dei Servizi istituzionali alle pubbliche amministrazioni rappresentate.

Nel **prospetto 1**, sono evidenziati i risultati della *Direzione Contrattazione 1*, la cui azione insiste sui comparti ministeri, sanità, agenzie fiscali, presidenza del consiglio, relazioni sindacali.

Nel **prospetto 2**, sono evidenziati i risultati della *Direzione Contrattazione 2*, la cui azione insiste sui comparti scuola, università e ricerca.

Nel **prospetto 3**, sono evidenziati i risultati della *Direzione Contrattazione 3*, la cui azione insiste sui comparti regioni ed autonomie locali, enti pubblici non economici.

Nel **prospetto 4**, 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, organizzazione e sistemi informativi.

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

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE				
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
A1- Definizione contratti quadro propeedeutici all'avvio della nuova stagione contrattuale (accordi su comparti e aree, accordo su prerogative sindacali)	DI.1 Definizione contratti quadro propeedeutici all'avvio della nuova stagione contrattuale (accordi su comparti e aree, accordi su prerogative sindacali, protocolli di intesa)	Elevata qualità del contributo tecnico-professionale rilevata attraverso scheda di "customer satisfaction" interna	SONO STATI CONCLUSI I SEGUENTI PROTOCOLLI: - PROTOCOLLO DI INTESA PER L'INTEGRAZIONE DEL CALENDARIO RSU DEL 7 FEBBRAIO 2012; - PROTOCOLLO DI INTESA PER LA COSTITUZIONE DEL COMITATO PARITETICO DEL 14 FEBBRAIO 2012; - PROTOCOLLO DI INTESA PER L'INTEGRAZIONE DEL CALENDARIO RSU DEL 22 MARZO 2012.	Qualità del contributo tecnico-professionale rilevato attraverso scheda		100%	
	DI.2 Interpretazioni autentiche e definizione accordi residui stagione contrattuale 2006-2009	Elevata qualità del contributo tecnico-professionale rilevata attraverso scheda di "customer satisfaction" interna	SONO STATI SOTTOSCRITTI I SEGUENTI CONTRATTI: - CCNQ DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA PER IL PERSONALE AFAM; - CCNQ RSU SCUOLA PER LA REGOLAZIONE DEI CASI DI ACCORPAMENTO DELLE SCUOLE; - CCNQ DI MODIFICA DEL CCNQ 9 OTTOBRE 2009 A SEGUITO SENTENZA CSA SONO STATE ATTIVATE N. 8 PROCEDURE DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA EX ART. 64 D.LGS. N. 165 DEL 2001 PER I COMPARTI MINISTERI E SANITA'	Qualità del contributo tecnico-professionale rilevato attraverso scheda		100%	
B1- Nuovi servizi alle pubbliche amministrazioni a completamento ed integrazione dell'attuale e più tradizionale "risposta a quesiti" con strumenti e modalità innovative, anche attraverso il sito internet	DI.10 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	Trasmissione a DSRS di almeno una guida entro il 30/11/2012	E' STATA PREDISPOSTA UNA GUIDA OPERATIVA L'AREA IV DELLA DIRGENZA MEDICO-VETERINARIA	Numero guide predisposte entro il 30/11/2012	N.1	100%	

(continua Prospetto 1)

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE				
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
B2- Tempestività risposte e orientamenti univoci tra le direzioni	DI.7 Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni	Percentuale risposte entro 30 giorni sul totale risposte maggiore o uguale 60% Coordinamento con le altre direzioni per evitare orientamenti non univoci 100% di protocolli-out "correlati" a protocolli-in mediante procedura di protocollo	IL SERVIZIO DI RISPOSTA AI QUESITI E' STATO GARANTITO IN TUTTI I SETTORI DI COMPETENZA DELLA DIREZIONE I.	Numero risposte entro 30 giorni sul totale delle risposte fornite	- SANITA' 238/258 - RELAZIONI SINDACALI 195/241 - MINISTERI, AGENZIE FISCALI, PCM: 66/69	100%	SI FA PRESENTE CHE, CON DELIBERA DEL 14 SETTEMBRE 2012, L'UFFICIO RELAZIONI SINDACALI E' STATO ESONERATO DALL'OSSERVANZA DEL TERMINE DEL 30 GG. AL FINE DI CONSENTIRE ALLO STESSO DI RISPETTARE LE SCADENZE CONCORDATE PER L' ACCERTAMENTO DELLA RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE.
B3- Rendere fruibili attraverso il sito tutte le raccolte sistematiche	DI.9 Pubblicazione raccolte sistematiche: trasmissione a DSRS delle raccolte già predisposte nel 2011 e di quelle da predisporre nel 2012, secondo format e procedure definiti da DSRS	Entro 31/8/2012: trasmissione raccolte relative a comparti Ministeri e Agenzie fiscali Entro 30/11/2012: trasmissione di tutte le altre raccolte (ad eccezione enti di cui all'art. 70, comma 4, d. lgs. n. 165/01	SONO STATE PREDISPOSTE TUTTE LE RACCOLTE SISTEMATICHE PREVISTE	Numero raccolte sistematiche definite entro 31/8/2012	N.2	100%	
				Numero raccolte sistematiche definite entro 30/11/2012	N.5	100%	

(continua Prospetto 1)

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE				
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
D1- Presidiare l'attività di rilevazione deleghe e voti RSU, su tutti i comparti di contrattazione con minimizzazione costi per l'Aran e le amministrazioni rappresentate, attraverso un nuovo processo quasi completamente dematerializzato	DI.3 Completamento procedura per l'accreditamento delle amministrazioni pubbliche attraverso apposita area riservata del sito web dell'Aran; assistenza alle amministrazioni	Almeno 70% amministrazioni accreditate Percentuale soluzione problemi posti dalle amministrazioni superiore al 90% e, comunque, in misura pari a 20 lavorazioni medie giornaliere per addetto	SONO STATE ACCREDITATE OLTRE IL 95% DELLE AMMINISTRAZIONI PRESENTI NELLA BANCA DATI ARAN, IVI INCLUSI GLI UFFICI PERIFERICI, PER UN TOTALE COMPLESSIVO DI 22.666 SEDI.	Percentuale di amministrazioni accreditate sul totale delle amministrazioni	97,90%	100%	
				Percentuale di problemi risolti positivamente sul totale dei problemi posti	99%	100%	
				Numero lavorazioni medie giornaliere per addetto	40	100%	
	DI.4 Acquisizione deleghe sindacali attraverso nuova procedura via web; progettazione e analisi della procedura in collaborazione con DSRS; assistenza alle amministrazioni	Almeno 60% amministrazioni che hanno inviato le deleghe con la nuova procedura Percentuale soluzione problemi posti dalle amministrazioni (risposte fornite) superiore al 90% e, comunque, in misura pari a 20 lavorazioni medie giornaliere per addetto	SONO STATI RACCOLTI I DATI RIFERITI AL 99,7% DEI DIPENDENTI CENSITI DAL CONTO ANNUALE AL 31 DICEMBRE 2011.	Percentuale amministrazioni che hanno inviato le deleghe con la nuova procedura	99,70%	100%	
				Percentuale di problemi risolti positivamente sul totale dei problemi posti	98,50%	100%	
				Numero lavorazioni medie giornaliere per addetto	30	100%	

(continua Prospetto 1)

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE					
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti	
D1- Presidiare l'attività di rilevazione deleghe e voti RSU, su tutti i comparti di contrattazione con minimizzazione costi per l'Aran e le amministrazioni rappresentate, attraverso un nuovo processo quasi completamente dematerializzato	DI.5 Acquisizione voti RSU attraverso nuova procedura via web; progettazione ed analisi della procedura in collaborazione con DSRS; assistenza alle amministrazioni	Almeno 60% sedi RSU che hanno inviato i verbali con la nuova procedura Percentuale soluzione problemi posti dalle amministrazioni superiore al 90% e, comunque, in misura pari a 20 lavorazioni medie giornaliere per addetto	SONO STATI RACCOLTI I DATI RIFERITI AL 97,9% DEI DIPENDENTI CENSITI DAL CONTO ANNUALE AL 31 DICEMBRE 2011.	Percentuale sedi RSU che hanno inviato i verbali con la nuova procedura sul totale delle sedi	97,90%	100%		
				Percentuale di problemi risolti positivamente sul totale dei problemi posti	98,50%	100%		
				Numero lavorazioni medie giornaliere per addetto	40	100%		
	DI.6 Monitoraggio ed analisi dei dati sulla rappresentatività sindacale ai fini della certificazione da parte del Comitato paritetico, partecipazione a Comitato paritetico	Elevata qualità del contributo tecnico-professionale e del supporto ai lavori del Comitato, rilevata attraverso articolata scheda qualità interna a cura del Presidente Istituzione entro il 30 aprile 2012 Tutti i criteri di lettura dei dati definiti dal Comitato applicati entro l'anno, ove definiti entro il 30/11	E' STATO ISTITUITO IL COMITATO PARITETICO, GARANTENDONE LA FUNZIONALITA' E LA PARTECIPAZIONE IN QUALITA' DI DELEGAZIONE ARAN. I LAVORI HANNO PORTATO ALLA CERTIFICAZIONE DEI DATI DA PARTE DI TUTTE LE CONFEDERAZIONI SINDACALI, CHE HA CONSENTITO AL COLLEGIO DI INDIRIZZO E CONTROLLO DELL'ARAN DI ACCERTARE LA NUOVA RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE IL 21 NOVEMBRE 2012.	Qualità del contributo tecnico-professionale rilevato attraverso scheda				
				Data istituzione Comitato	14-feb-12	100%		
				Data di applicazione dei criteri di lettura definiti dal Comitato	20 SETTEMBRE E 29 OTTOBRE 2012	100%		
E4- Arricchimento e sviluppo internet e intranet	DI.8 Pubblicazione nuovi orientamenti applicativi non pubblicati dalla data del precedente allineamento (30 giugno 2011). Trasmissione a DSRS dei quesiti individuati per la pubblicazione sul sito, secondo format e procedure definiti da DSRS	100% dei quesiti individuati per la pubblicazione trasmessi a DSRS entro 30/4/2012	E' STATO EFFETTUATO L'AGGIORNAMENTO DEL SITO INTERNET DELL'ARAN MEDIANTE LA PUBBLICAZIONE DEGLI ORIENTAMENTI APPLICATIVI RELATIVI AL COMPARTO DELLE AGENZIE FISCALI	Data di trasmissione a DSRS dei quesiti individuati per la pubblicazione	24-apr-12	100%		

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

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE				
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
A1- Definizione contratti quadro proeedutici all'avvio della nuova stagione contrattuale (accordi su comparti e aree, accordo su prerogative sindacali)	DI1.4 Interpretazioni autentiche	Elevata qualità del contributo tecnico professionale, rilevata attraverso articolata scheda qualità interna a cura del Presidente	Nel corso dell'anno 2012 non sono state effettuate interpretazioni autentiche. E' stata invece avviata la trattativa finalizzata alla riattivazione dell'annualità 2011 ai fini della maturazione degli scatti stipendiali collegati all'anzianità del personale della scuola. L'ipotesi di accordo è stata sottoscritta in data 18 dicembre 2012.	Qualità del contributo tecnico-professionale rilevato attraverso scheda		100%	
B2- Tempestività risposte e orientamenti univoci tra le direzioni	DI1.1 Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni	percentuale risposte entro 30 giorni sul totale risposte maggiore o uguale 60% Coordinamento con le altre direzioni per evitare orientamenti non univoci 100% di protocolli out "correlati" a protocolli-in mediante procedura di protocollo	Il servizio di risposta ai quesiti è stato garantito secondo gli standard di qualità definiti dall'Agenzia	Numero risposte entro 30 giorni sul totale delle risposte fornite	90%	90%	
B3- Rendere fruibili attraverso il sito tutte le raccolte sistematiche	DI1.3 Pubblicazione raccolte sistematiche: trasmissione a DRSR delle raccolte già predisposte nel 2011 e di quelle da predisporre nel 2012, secondo format e procedure definiti da DRSR	Entro 31/7/2012: trasmissione di tutte le raccolte (ad eccezione enti di cui all'art. 70, comma 4, d. lgs. n. 165/01)	Il lavoro di redazione delle raccolte è stato svolto durante tutto l'anno. Tuttavia, su alcuni settori (in particolare, comparto "ricerca") è stato necessario procedere ad approfondimenti resi necessari dalla complessità del quadro normativo di riferimento. Ulteriore complessità nell'avanzamento del progetto è stata anche il periodo di vacanza della posizione dirigenziale per circa 4-5 mesi dell'anno .	Numero raccolte sistematiche definite entro 31/7/2012	Definite 3 raccolte su 6	50%	
E4- Arricchimento e sviluppo internet e intranet	DI1.8 Pubblicazione nuovi orientamenti applicativi non pubblicati dalla data del precedente allineamento (30 giugno 2011). Trasmissione a DRSR dei quesiti individuati per la pubblicazione sul sito, secondo format e procedure definiti da DRSR	100% dei quesiti individuati per la pubblicazione trasmessi a DRSR entro 30/4/2012	I nuovi quesiti sono stati trasmessi per la pubblicazione	Data di trasmissione a DRSR dei quesiti individuati per la pubblicazione	10	100%	

Prospetto 3 – Direzione Contrattazione 3: risultati pianificati e risultati raggiunti

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE				
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
A1- Definizione contratti quadro proodeutici all'avvio della nuova stagione contrattuale (accordi su comparti e aree, accordo su prerogative sindacali)	DIII.7 Interpretazioni autentiche	Elevata qualità del contributo tecnico-professionale, rilevata attraverso articolata scheda qualità interna a cura del Presidente	Nel corso del 2012 è pervenuta una sola richiesta di apertura avanzata del Tribunale di Ragusa dell'art.49 del CCNL del Comparto degli Enti Pubblici Non Economici relativo al quadriennio normativo 1998-2001.. E' stata formulata la richiesta di atto di indirizzo al Comitato di settore. In mancanza di tale atto la procedura non si è concretamente avviata.	Qualità del contributo tecnico-professionale rilevato attraverso scheda		100%	
A2- Preparazione nuova stagione contrattuale (definizione strategie negoziali, acquisizione base dati retributiva ecc.)	DIII.6 Osservatorio sull'applicazione degli istituti contrattuali, anche alla luce del contenzioso, finalizzato ad individuare criticità nella fase applicativa ed ipotesi di soluzione	Predisposizione di un rapporto finale sulle criticità riscontrate entro l'anno	Sulla base delle indicazioni fornite dalle amministrazioni coinvolte nell'Osservatorio, è stato predisposto e consegnato, nei termini previsti, uno specifico rapporto che evidenzia le difficoltà applicative delle clausole contrattuali riscontrate nella prassi comportamentale dei datori di lavoro pubblici nonché l'ampiezza del fenomeno del contenzioso in materia.	Redazione del rapporto finale entro il 31/12/2012		100%	
B1- Nuovi servizi alle pubbliche amministrazioni a completamento ed integrazione dell'attuale e più tradizionale "risposta a quesiti" con strumenti e modalità innovative, anche attraverso il sito internet	DIII.4 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 DRSR, secondo format e procedure definiti da DRSR	Trasmissione a DRSR di almeno due guide entro il 30/11/2012	Sono state predisposte e trasmesse, nel rispetto dei tempi e delle modalità previste, due guide operative: una concernente la gestione delle ferie, anche alla luce delle nuove disposizioni di legge; l'altra relativa alle corrette modalità di applicazione delle disposizioni contrattuali relative all'istituto dell'aspettativa. Entrambe sono riferite al Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali	Numero di guide predisposte entro il 30/11/2012		100%	
B1- Nuovi servizi alle pubbliche amministrazioni a completamento ed integrazione dell'attuale e più tradizionale "risposta a quesiti" con strumenti e modalità innovative, anche attraverso il sito internet	DIII.5 Progetto pilota di assistenza dell'Aran sul territorio, ai fini sia della contrattazione integrativa sia dell'uniforme applicazione delle regole del CCNL, in coerenza con indirizzi del Collegio di indirizzo e controllo	Realizzazione di tutti gli incontri programmati Giudizio positivo degli utenti rilevato attraverso scheda customer satisfaction Predisposizione di un rapporto finale che indichi risultati conseguiti, risorse utilizzate e valuti replicabilità dell'esperienza	Il progetto è risultato di particolare gradimento degli enti partecipanti, che hanno avuto modo di esprimere un giudizio positivo sull'apporto professionale dell'Agenzia, come si evince dalla scheda allegata (all.2)	Qualità dell'apporto professionale rilevato attraverso scheda			
			Si veda nota allegata (all. 1)	Redazione del rapporto finale			

(continua Prospetto 3)

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE			
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target	Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
B2- Tempestività risposte e orientamenti univoci tra le direzioni	DIII.1 Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni	Percentuale risposte entro 30 giorni sul totale risposte maggiore o uguale 60% Coordinamento con le altre direzioni per evitare orientamenti non univoci 100% di protocolli-out "correlati" a protocolli-in mediante procedura di protocollo	La percentuale di risposte a quesiti date entro il termine di 30 giorni dal ricevimento è stata pari a circa l'85%, in tale percentuale non sono considerati 19 quesiti che hanno avuto risposta oltre il trentesimo giorno per la necessità di riscontri istruttori da parte di altre strutture interne od esterne.	Numero risposte entro 30 giorni sul totale delle risposte fornite	100%	
B3- Rendere fruibili attraverso il sito tutte le raccolte sistematiche	DIII.3 Pubblicazione raccolte sistematiche: trasmissione a DSRS delle raccolte già predisposte nel 2011 e di quelle da predisporre nel 2012, secondo format e procedure definiti da DSRS	Entro 31/7/2012: trasmissione di tutte le raccolte (ad eccezione enti di cui all'art. 70, comma 4, d. lgs. n. 165/01	Entro la data prevista sono state trasmesse alla DSRS le raccolte sistematiche concernenti i seguenti contratti collettivi: CCNL personale non dirigente Regioni-Autonomie Locali; CCNL personale non dirigente Enti Pubblici Non Economici; CCNL Area II della Dirigenza (Regioni-Autonomie Locali); CCNL Area VI della Dirigenza (Enti Pubblici Non Economici ed Agenzie Fiscali); CCNL Segretari comunali e provinciali	Numero raccolte sistematiche definite entro 31/7/2012	100%	
E4- Arricchimento e sviluppo internet e intranet	DIII.2 Pubblicazione nuovi orientamenti applicativi non pubblicati dalla data del precedente allineamento (30 giugno 2011). Trasmissione a DSRS dei quesiti individuati per la pubblicazione sul sito, secondo format e procedure definiti da DSRS	100% dei quesiti individuati per la pubblicazione trasmessi a DSRS entro 30/4/2012	Sono stati individuati, elaborati e trasmessi alla DSRS tutti i quesiti non pubblicati alla precedente data del 30 giugno 2011, con il format richiesto, entro il termine prefissati	Data di trasmissione a DSRS dei quesiti individuati per la pubblicazione	100%	

Prospetto 4 – Direzione Studi, risorse e servizi: risultati pianificati e risultati raggiunti

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE				
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
		Descrizione					
A1- Definizione contratti quadro proedeutici all'avvio della nuova stagione contrattuale (accordi su comparti e aree, accordo su prerogative sindacali)	DSRS.16 Supporto all'attività negoziale su aspetti di compatibilità economico-finanziaria	Qualità, attendibilità e completezza delle relazioni tecniche elaborate	Sono state predisposte le relazioni tecniche relative agli ultimi accordi di adesione per il definitivo decollo dei fondi di previdenza complementare, nonché quella più recente relative all'accordo per il comparto Scuola che ha consentito lo sblocco dell'annualità 2011 ai fini della maturazione degli scatti di anzianità. Tutti gli accordi sono stati certificati dalla Corte dei Conti.	Qualità rilevata attraverso scheda	Giudizio molto soddisfacente rilevato mediante customer interna	100%	
A2- Preparazione nuova stagione contrattuale (definizione strategie negoziali, acquisizione base dati retributiva ecc.)	DSRS.17 Preparazione nuova stagione contrattuale	Completa definizione delle basi dati retributive necessarie per avviare la nuova stagione contrattuale	Risultato non valutabile poiché la nuova stagione contrattuale non è stata avviata. L'ufficio di statistica ha comunque elaborato diversi report statistici basati sui dati di conto annuale 2011.	Grado di definizione delle basi dati retributive	Non valutabile	Non valutabile	
A3- Completamento accordi necessari al pieno avvio dei fondi di previdenza complementare	DSRS.15 Completamento accordi necessari al pieno avvio del fondo di previdenza complementare "Sirio"	Avvio trattative finalizzate ad adesione a Sirio di comparti Università e ricerca, Agenzie fiscali e relativa area dirigenziale, CONI Federazioni entro giugno 2012	Tutti gli accordi sono stati stipulati. Previdenza complementare definita in tutti i comparti facenti capo all'Aran. Fondi pienamente operativi. Iniziata attività di collaborazione con i Fondi per sostenere la fase di avvio.	Data di avvio delle trattative	feb-12	100%	

(continua Prospetto 4)

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE				
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
		Descrizione					
B1- Nuovi servizi alle pubbliche amministrazioni a completamento ed integrazione dell'attuale e più tradizionale "risposta a quesiti" con strumenti e modalità innovative, anche attraverso il sito internet	DSRS.4 sviluppo e arricchimento contenuti sito web	Attuazione piano interventi fase 1 (allineamento contenuti vecchio/nuovo sito) entro febbraio Caricamento nuovi quesiti (obiettivi DI.8, DII.2, DIII.2) entro 60 giorni dalla trasmissione su format predefinito Caricamento raccolte sistematiche (obiettivi DI.9, DII.3, DIII.3) entro 30 giorni dalla trasmissione su format predefinito Caricamento guide operative (obiettivi DI.10, DII.4) entro 30 giorni dalla trasmissione su format predefinito Predisposizione piano interventi fase 2 (sviluppo) entro giugno Realizzazione interventi fase 2 (sviluppo) entro dicembre	Riscontro delle sezioni e dei contenuti del vecchio e del nuovo sito con particolare riferimento alla struttura ed alla completezza delle sezioni e dei documenti pubblicati	Data di completamento dell'allineamento contenuti vecchio/nuovo sito	28-feb-12	100%	
			Organizzazione sul server di rete di cartella con le strutture degli orientamenti per ciascuna direzione. Licenziata la procedura per l'invio degli orientamenti applicativi da caricare sul sito	Numero di nuovi quesiti caricati entro 60 giorni dalla trasmissione su format predefinito	300	100%	
			Procedura di compilazione su format condiviso e navigabile e successiva pubblicazione sul web	Numero di raccolte sistematiche caricate entro 30 giorni dalla trasmissione su format predefinito	10	100%	
			E' in corso di predisposizione una nuova sezione denominata "strumenti operativi" nella quale confluiranno tutte le guide. E' in corso di completamento l'attività di revisione dei documenti. Si prevede pubblicazione entro metà aprile 2013	Numero di guide operative caricate entro 30 giorni dalla trasmissione su format predefinito	0	50%	
			Definito il piano degli interventi entro giugno	Data di predisposizione del piano di interventi della fase 2 (sviluppo del sito)	01/06/2012	100%	
			Tutti gli interventi sono stati realizzati. In particolare, si segnalano: nuova strutturazione delle sezioni uffici e struttura, operazione trasparenza, dati statistici, pubblicazioni, raccolte sistematiche, modalità invio quesiti, modalità accesso agli atti	Data di realizzazione degli interventi della fase 2 (sviluppo del sito)	31/12/2012	100%	
			Convenzione sottoscritta tra Comune capofila ed Aran	Data di stipula della convenzione	28/06/2012	100%	
	Giudizio complessivo sull'attività di supporto "molto soddisfacente" per 4 enti su 11, "soddisfacente" per 6 su 11, "poco soddisfacente" per 1 su 11	Qualità del contributo tecnico-professionale rilevato attraverso scheda	Giudizio positivo o molto positivo per 10 enti su 11	100%			
	DSRS.20 Supporto al progetto pilota di assistenza dell'Aran sul territorio, su aspetti organizzativi (stipulazione convenzione) e sui contenuti dell'assistenza (problematiche relative alla gestione dei fondi)	Avvio contatti per stipula convenzione entro marzo Stipula convenzione entro giugno Qualità del contributo tecnico-professionale fornito, rilevata attraverso articolata scheda qualità interna a cura del Presidente					

(continua Prospetto 4)

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE				
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
		Descrizione					
C1- Consolidamento attività di monitoraggio dei contratti integrativi	DSRS.1 Monitoraggio ed analisi contratti integrativi	Almeno 95% dei contratti integrativi monitorati in rapporto ai contratti di cui è stato pianificato l'inserimento in banca dati Rapporto finale su monitoraggio 2011 entro luglio 2012	Rispetto ad una previsione iniziale di inserimento di circa 100 contratti integrativi, si è deciso in corso d'opera di aumentare l'inserimento fino a circa 400, per conferire maggiore robustezza al campione utilizzato. I contratti inseriti entro dicembre sono stati circa 80.	Percentuale di contratti monitorati in rapporto al numero di contratti di cui è stato pianificato l'inserimento in banca dati	80%	80%	
			Il rapporto finale da parte degli uffici competenti è stato redatto il 31 luglio 2012. In data successiva (dicembre 2013) è stata predisposta una versione di tale rapporto da inviare all'esterno per gli adempimenti ex art. 46 d.lgs. 165/2001	Data di stesura del rapporto finale sul monitoraggio 2011	31/07/2012	80%	
	DSRS.6 Sviluppo software	Rilascio delle seguenti nuove procedure: - rilevazione deleghe sindacali (entro marzo) - rilevazione voti RSU (entro marzo) - upload e monitoraggio contratti integrativi (entro dicembre)	Rilasciata la procedura definitiva	Data di rilascio della procedura di rilevazione deleghe	febbraio 2012	100%	
			Rilasciata la procedura definitiva	Data di rilascio della procedura di rilevazione voti RSU	marzo 2012	100%	
			In corso d'opera, si è ritenuto opportuno lavorare per la definizione di una procedura unificata di acquisizione dei contratti in collaborazione con il Cnel per consentire alle amministrazioni di adempiere attraverso un solo invio. Sta per essere sottoscritta convenzione con il Cnel per effettuare procedura unica di acquisizione	Data di rilascio della procedura per l'upload ed il monitoraggio dei contratti integrativi	-	Non valutabile	
C2- Sviluppo progetti in cooperazione con DFP e/o RGS	DSRS.14 Completamento ricerca su Misurazione performance e sistemi premianti	Rispetto dei tempi stabiliti nella convenzione con Dipartimento della funzione pubblica	Ricerca completata nei tempi stabiliti. Tempi rispettati.	Data di completamento della ricerca	28/12/2012	100%	

(continua Prospetto 4)

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE				
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
		Descrizione					
C3- Maggiore diffusione interna ed esterna dei risultati di studi e monitoraggi	DSRS.20 Osservatorio giuridico ed economico-statistico	Almeno 8 report giuridici Almeno 12 newsletter Realizzazione e diffusione newsletter integrata giuridica ed economico-statistica	14 report sia giurisprudenziali sia legislativi (parte dei quali pubblicati su Aran informa, altri esclusivamente ad uso interno)	Numero di report predisposti	14	100%	
			24 newsletter (di cui 15 integrate parte giuridica parte economico-statistica)	Numero di newsletter predisposte	24 complessive e 15 integrate	100%	
			La prima pubblicazione integrata è stata effettuata il 23 maggio 2012	Data di invio della prima newsletter integrata giuridica ed economico-statistica	23/05/2012	100%	
	DSRS.13 Rapporto semestrale sull'andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti	Predisposizione di almeno due rapporti semestrali alle scadenze prefissate	Predisposti due rapporti semestrali alle scadenze prefissate	Numero di Rapporti semestrali predisposti alle scadenze previste	2	100%	
	DSRS.21 Organizzazione seminari specialistici su temi strategici per l'Agenzia, con partecipazione di esperti e addetti ai lavori	Almeno 2 seminari specialistici entro l'anno	Uno dei due seminari specialistici è stato sostituito da Caonvegno Aran/Mefop su previdenza complementare. Il secondo seminario specialistico ha riguardato le norme anticorruzione	Numero seminari specialistici organizzati entro l'anno	2	100%	
E1- Adozione definitiva nuovi regolamenti e loro prima attuazione	DSRS.18 Nuovi regolamenti Aran	Avvio contatti con soggetti esterni (DFP, MEF, Conferenza unificata) chiamati ad esprimersi sui nuovi regolamenti Aran entro aprile Elevata qualità del contributo tecnico-professionale alla stesura dei regolamenti Aran, rilevata attraverso articolata scheda qualità interna a cura del Presidente	Regolamento di amministrazione e contabilità approvato. Regolamento di organizzazione predisposto testo, già sottoposto al CIC. L'approvazione di quest'ultimo è stata rinviata a dopo la definizione del nuovo organico per effetto dei tagli "spending review"	Data di avvio dei contatti con i soggetti esterni interessati dai regolamenti Aran	mar-12	100%	
			Supporto costante in tutte le fasi. Predisposte circa 10 successive bozze dei testi regolamentari.	Qualità del contributo tecnico-professionale rilevato attraverso scheda	Giudizio molto soddisfacente rilevato mediante customer interna	100%	

(continua Prospetto 4)

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE				
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
		Descrizione					
E4- Arricchimento e sviluppo internet e intranet	DSRS.5 Arricchimento contenuti intranet	Attivazione entro l'anno dei seguenti nuovi contenuti: - provvedimenti normativi di interesse - sentenze, circolari e pareri - rapporti istituzionali e documenti in ambito economico e statistico - riviste e periodici in abbonamento - rassegna stampa - rassegna stampa tecnica	Realizzate sull'intraAran le sezioni Documenti di interesse generale, Gazzetta ufficiale, Riviste in abbonamento per uso interno, Attività formative e caricamento dei documenti. Relativamente ai documenti economico/statistici e giuridico/normativi, si è attivata una fase sperimentale sul Cloud	Data di attivazione del servizio di pubblicazione di tutti i nuovi contenuti	31/12/2012	70%	
E5- Miglioramento clima organizzativo e servizi al personale	DSRS.3 Attuazione piano della formazione del personale	Predisposizione piano entro marzo Realizzazione di tutte le iniziative previste nel piano della formazione nei tempi programmati Gradimento delle iniziative	Piano di formazione adottato con delibera del Cic (linee guida per la formazione del personale dell'Aran per l'anno 2012)	Data di predisposizione del piano di formazione	feb-12	100%	
			Nell'ambito della Information e communication technology sono stati realizzati corsi di formazione per utilizzo di word, excel ed excel avanzato; nell'ambito della formazione obbligatoria per legge in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro sono stati tenuti corsi per i dirigenti, i preposti ed i lavoratori; nell'ambito dell' addestramento specialistico sono stati realizzati 6 eventi seminariali (previdenza obbligatoria, previdenza complementare, riforma Fornero, anticorruzione, ferie, appalti nella PA); nell'ambito del general management e teambuilding è stato realizzato un corso formativo rivolto ai dirigenti.	Eventi formativi realizzati nell'anno	15	100%	
			17 eventi formativi realizzati	Ore di formazione erogate nell'anno	215 ore di docenza	100%	
			Unità di personale dipendente complessivamente coinvolto nelle attività formative	Numero partecipanti agli eventi formativi	269	100%	
			I corsi sono stati tenuti secondo il calendario previsto	Realizzazione degli eventi nei tempi programmati	si	100%	
			Somministrato alla fine di ogni corso questionario di gradimento a ciascun partecipante	Livello di gradimento rilevato attraverso apposita scheda compilata dai partecipanti	Ha risposto l'80% dei partecipanti ed il gradimento medio risultato si è collocato tra il "soddisfacente" ed il "molto soddisfacente"	100%	
	DSRS.9 Servizi al personale	Almeno 2 nuove convenzioni	Sono state attivate convenzioni con riferimento ai bisogni del personale con particolare riferimento ai servizi finanziari e bancari nonché alla mobilità sostenibile. In quest'ultimo caso la convenzione con Metrebus è stata stipulata tramite Presidenza visto che il numero minimo di dipendenti richiesti è di 300	Numero di convenzioni realizzate	9	100%	
DSRS.10 Contratto integrativo Aran	Avvio trattative nel primo semestre dell'anno	Stipula dell'integrativo per il personale non dirigente	Data di avvio delle trattative	20/06/2012	100%		

(continua Prospetto 4)

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE					
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti	
		Descrizione						
E6- Razionalizzazione processi interni e contenimento costi	DSRS.8 Decentramento e riprogettazione processi di lavoro	Completato il decentramento dei seguenti processi: - caricamento articoli AranInforma - caricamento contenuti intranet previa individuazione di referenti intranet per ogni direzione	Procedura di trasmissione dei documenti da pubblicare nei format convenuti e caricamento sul web	Completo caricamento degli articoli AranInforma	si	100%		
			I caricamenti sull'intranet sono eseguiti da personale dell'UO Personale e bilancio e dell'UO Organizzazione sistemi informativi e comunicazione	Completo caricamento dei contenuti intranet	si	70%	Per valutazioni di opportunità si è deciso di operare esclusivamente nell'ambito della Direzione studi risorse e servizi	
	DSRS.11 Razionalizzazione processo riscossione entrate	Completamento delle seguenti attività: - automazione invio richieste di pagamento su un comparto pilota; - attivazione procedura gestione solleciti e inadempienze su un comparto pilota; - analisi effetti federalismo fiscale e proposta di revisione della procedura di riscossione per enti locali a Dipartimento Funzione pubblica, Ministero Interno, Ministero Economia e finanze	Attivazione convenzione con Poste Italiane per la riscossione dei contributi tramite Mav. Avvio della procedura con Dip.funzione pubblica, Mef, Min.Interno, Anci ed Upi per la revisione del meccanismo di riscossione per i Comuni, le Province e le Comunità montane	Completa automazione invio richieste di pagamento su un comparto pilota	Completa attuazione della procedura gestione solleciti e inadempienze su un comparto pilota	Avviata la procedura con Mav a decorrenza dal 01/01/2013 sui contributi di competenza dell'anno 2013. In questa fase la sperimentazione è stata avviata per il solo comparto degli Enti pubblici non economici	100%	
				Predisposizione della proposta di revisione della procedura di riscossione per gli enti locali				E' stato avviato l'iter di modifica del DM di riscossione che è stato discusso in Conferenza unificata ed ora si trova ai Ministeri competenti
DSRS.12 Razionalizzazione acquisti	Variazione percentuale della spesa sui seguenti capitoli del bilancio Aran: 1.1.3.002, 1.1.3.003, 1.2.1.002, 1.2.1.020 (consuntivo 2012 su consuntivo 2011): -15%	Contenimento della spesa	Percentuale di variazione della spesa realizzata sui capitoli considerati	-13,50%	90%	Si evidenzia che sul predetto capitolo sono state effettuate spese non programmate in sede di predisposizione del bilancio di previsione 2012 quali la quota di partecipazione a Ceep, Aisri e la partecipazione al Forum Anci. Lo scostamento rispetto alla percentuale del 15% è dovuto anche ad una serie di fattori quali: l'aumento dell'aliquota iva al 21%; il mantenimento degli stessi prezzi dai vari fornitori.		

(continua Prospetto 4)

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE				
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
		Descrizione					
E7- Presidio e sviluppo attività ciclo performance	DSRS.19 Presidio attività ciclo performance	Qualità, completezza e leggibilità dei documenti predisposti Analisi della spesa per evidenziarne i collegamenti con le aree strategiche Rispetto tempi stabiliti per: - predisposizione piano della performance (10/2/2012) - predisposizione relazione sulla performance (16/3/2012) - valutazione direttori e dirigenti (30/3/2012) - valutazione personale (30/3/2012)	Il rapporto CIVIT ha evidenziato quanto segue: punti di forza: chiarezza e semplicità del linguaggio, presenza ed adeguata descrizione delle azioni per il miglioramento del ciclo della performance; punti di debolezza: assenza di piani operativi delle attività, assenza dell'albero della performance, mancato collegamento tra risorse economico-finanziarie ed obiettivi	Qualità rilevata sulla base del rapporto CIVIT	Compliance piano 56%, qualità del piano 37%. Collocazione nel quadrante in alto a destra.	80%	
			Tempi rispettati	Data di predisposizione del piano della performance	10/02/2012	100%	
			Predisposizione spostata di circa 3 mesi rispetto a quanto inizialmente previsto a seguito rinvio termine di approvazione da parte di Civit	Data di predisposizione della relazione sulla performance	12/06/2012	100%	
			Tempi rispettati	Data di conclusione del procedimento di valutazione di direttori e dirigenti	30/03/2012	100%	
			Tempi rispettati	Data di conclusione del procedimento di valutazione del personale	15/03/2012	100%	
E8- Sviluppo infrastrutture tecnologiche, rinnovo hardware e software	DSRS.7 Rinnovo hardware	Rinnovo e messa in servizio di almeno 20 nuove postazioni di lavoro	Installate ed attivate nuove postazioni client di rete, portatili e workstation, attivate nuove postazioni lavoro per sala formazione	Numero di postazioni di lavoro rinnovate e attivate	34	100%	

3.2 Obiettivi individuali

Nell'anno 2012 la valutazione sul raggiungimento degli obiettivi individuali è stata compiuta nei confronti dei dirigenti generali, dei dirigenti di seconda fascia, del personale titolare di posizioni organizzative e del restante personale.

La valutazione è avvenuta in base al vigente sistema di misurazione e valutazione dell'Aran vigente, del quale è in corso la revisione. Detto sistema prevede che la prestazione del personale, sia dirigente sia non dirigente, venga considerata:

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

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. Nel 2012 detto criterio è stato integrato attraverso l'introduzione della 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 2012, 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, dell'attività legata all'adozione dei nuovi regolamenti.

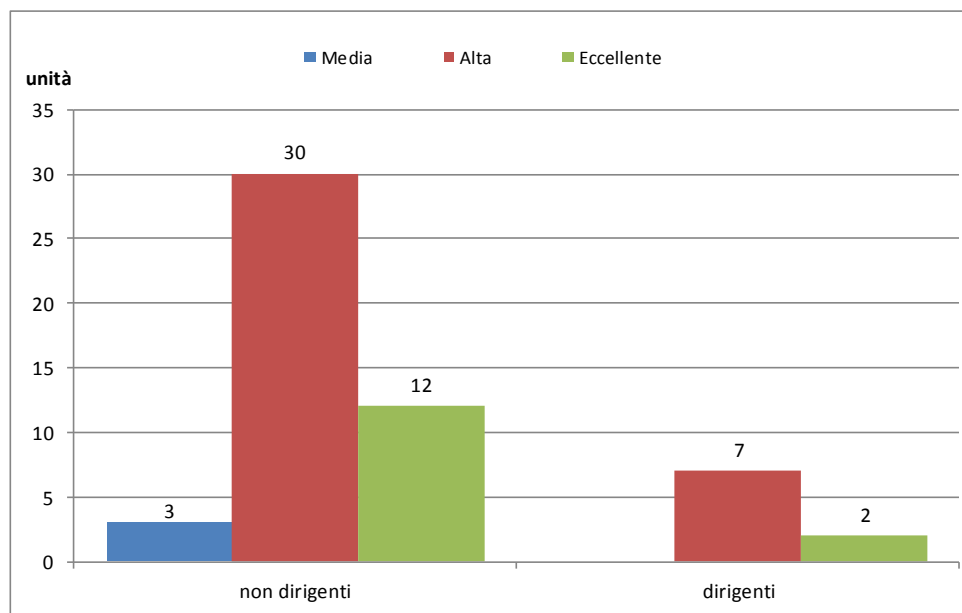
Ai fini della valutazione individuale del personale interessato al progetto pilota di assistenza sul territorio, si è tenuto conto del giudizio complessivo sull'attività Aran, espresso dai rappresentanti dei comuni interessati con le schede di customer satisfaction sopra descritte.

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.

Alla luce dei risultati raggiunti, si può dire che il bilancio dell'attività dell'Agenzia per l'anno trascorso possa considerarsi complessivamente positivo ed equilibrato, sia per quanto attiene alla valutazione della performance organizzativa, sia per quanto attiene alla valutazione della performance individuale, che non ha presentato casi negativi.

Nella **tavola 4**, 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 4
Personale Aran: fasce di premialità



4. Risorse, efficienza ed economicità

Dal punto di vista della situazione economico-finanziaria l'anno 2012 è stato caratterizzato dagli effetti delle ulteriori manovre di contenimento della spesa, con particolare riferimento alle norme dettate con il decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135. Il primo effetto ha riguardato il versante delle entrate: l'articolo 7, infatti, ha disposto una riduzione, pari a € 204.600.000, del trasferimento destinato al funzionamento dell'Agenzia a carico dello stato di previsione della Presidenza del Consiglio dei ministri, riduzione eseguita sulle due ultime rate dell'esercizio 2012. E' da specificare che le risorse in parola costituiscono riscossione di quote associative.

Altro effetto si è verificato sul versante della spesa per consumi intermedi, ridotta per il 5% del suo ammontare complessivo.

Il risultato della gestione, comunque, può valutarsi positivamente in termini di economicità ed efficienza, in quanto il bilancio presenta un avanzo finanziario pari ad € 1.594.046,78 e, nella gestione economico-patrimoniale, un utile di esercizio di € 2.657.747,92.

La successiva **tavola 5** espone i principali indicatori di bilancio, riferiti a particolari e specifiche tipologie di spesa e di entrate.

Tavola 5
Situazione economico-finanziaria Aran:
principali indicatori di bilancio

INDICATORE	VALORE
Spesa personale / Spesa corrente	58,55%
Spese affitto sede / Spesa corrente	19,75%
Contributo amministrazioni rappresentate / Entrate correnti	98,52%

Il primo elemento che si evidenzia è l'incidenza delle voci "Personale" e "Affitto sede", che, complessivamente, sono pari al 78% delle entrate correnti. Si segnala, tuttavia, una riduzione di circa due punti percentuali rispetto al 2011. La voce "Personale", la cui incidenza sulle entrate correnti è del 58,55%, si conferma rilevante negli equilibri del bilancio.

Le entrate dell'Agenzia sono costituite per il 98% dell'ammontare complessivo dai versamenti dei contributi da parte delle amministrazioni rappresentate.

Le spese per gli organi, che sul bilancio 2012 impattano per intero rispetto ai circa sei mesi dello scorso anno, hanno inciso per circa il 7%, mentre le prestazioni istituzionali, quali collaborazioni e comunicazione, hanno inciso per circa l'11%.

In generale si segnala che il miglioramento rispetto al 2011 riguarda tutti gli indicatori.

Come sopra accennato, sotto l'aspetto del conto economico, i risultati conseguiti mostrano un utile di esercizio di € 2.657.747,92, dovuto alla differenza fra proventi, pari ad € 8.102.664,31 ed oneri per complessivi € 5.444.916,39. In **tabella 6** si presenta il relativo prospetto.

Tavola 6
Situazione economico-finanziaria Aran:
conto economico

VOCE	SUBTOTALI	TOTALI
VALORE DELLA PRODUZIONE		8.102.664,31
Materie prime e sussidiarie	18.587,46	
Servizi	924.978,15	
Godimento beni di terzi	1.220.000,00	
Personale	3.798.326,67	
Ammortamenti	36.343,43	
Oneri diversi di gestione	168.872,87	
Sopravvenienze passive	1.279,18	
Sopravvenienze attive	990.549,36	
Imposte	267.077,99	
TOTALE COSTI		5.444.916,39
AVANZO ECONOMICO ESERCIZIO		2.657.747,92

Le spese correnti, rispetto all'esercizio precedente, sono diminuite di circa **€ 238.000,00** e le entrate sono aumentate di **€ 369.000,00**. Per conseguire il pareggio di bilancio non è stato necessario ricorrere al prelevamento dall'avanzo di amministrazione.

5. Pari opportunità e bilancio di genere

L'organico dell'Aran è formato per oltre il 50% da personale femminile. I dati relativi all'analisi di genere non hanno pressoché subito variazioni nel corso del 2012: nella tavola che segue, pertanto, si rappresenta la situazione rilevata nell'anno 2011 (**tavola 7**).

Tavola 7
Personale Aran: alcuni dati in ottica di genere (anno 2011)

INDICATORE	VALORE
Dirigenti donne (%)	25%
Personale di sesso femminile (% sul totale)	54,05%
Personale di sesso femminile con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (% su personale di sesso femminile)	90%
Retribuzione media personale di sesso femminile	36.294,33
Età media personale femminile (dirigenti)	47,75
Età media personale femminile (non dirigenti)	41,50
Personale di sesso femminile con laurea (% su personale di sesso femminile)	55%

Fino a questo momento l'Aran non ha posto in essere iniziative particolari dedicate alle pari opportunità di genere né sono stati previsti specifici obiettivi nel piano della performance 2012-2014. L'assenza di pianificazione in questo senso trova spiegazione nel processo di riassetto e riorganizzazione in atto, che vede una prioritaria necessità

di interventi diretti ad una complessiva riqualificazione del personale e della struttura.

Dal 2012 è stato costituito il Comitato unico di garanzia, che ha impostato il suo lavoro su una verifica circa la presenza e la tipologia di eventuali problematiche interne e relative possibilità di soluzione.

6. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

L'elaborazione della Relazione sulla performance è cominciata nel marzo del 2013, con la richiesta, ai responsabili delle tre Direzioni di contrattazione e della Direzione Studi, risorse e servizi, di predisporre i report illustrativi dell'attività svolta nel corso del 2012. 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 approfondirne i vari aspetti e acquisire i dati necessari alla stesura di alcuni paragrafi.

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

Un'appendice alla presente relazione è dedicata alla illustrazione degli esiti risultanti dall'indagine sul benessere organizzativo.