

Relazione sulla performance

Anno 2016

*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 n. 2 del 28 giugno 2017, ratificata con delibera del
Collegio di indirizzo e controllo n. 13 del 4 luglio 2017

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	7
<i>Area Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate</i>	8
<i>Attività negoziale</i>	14
<i>Area Innovazione e supporto</i>	16
<i>Area Studi e monitoraggi</i>	20
<i>Area Rappresentatività sindacale</i>	22
<i>Area Relazioni internazionali</i>	23
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	25
3.1 OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI.....	25
3.2 OBIETTIVI INDIVIDUALI	41
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	44
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE.....	47
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	48

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 2016.**

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 2016-2018 nonché vengono fornite informazioni su aspetti della gestione finanziaria e del personale.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per cittadini e stakeholder

2.1 Contesto esterno di riferimento

L'anno 2016 ha visto modificazioni di rilievo del quadro normativo di riferimento dell'Agenzia, in particolare sotto i seguenti aspetti:

- la legge di stabilità ha sancito la ripresa dell'attività negoziale finalizzata alla contrattazione di parte economica;
- l'art. 17, comma 1, lett. c) della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, ha previsto un ruolo dell'Agenzia nell'attuazione della riforma della pubblica amministrazione; tale principio di delega, sebbene non ancora compiutamente definito, ha comunque implicato un lavoro dell'Agenzia di supporto al Dipartimento della Funzione Pubblica in alcune attività connesse all'attuazione della Riforma.

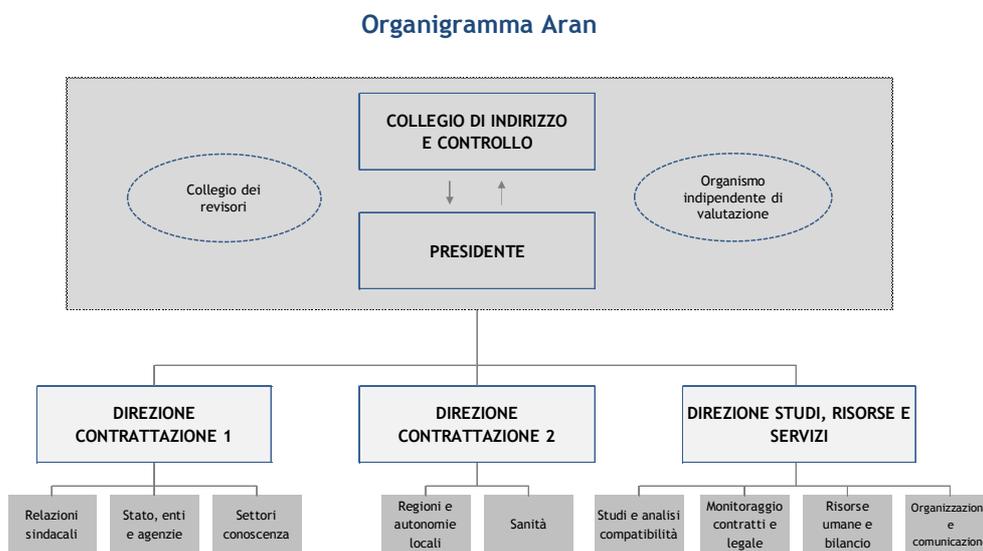
Sotto il profilo delle altre funzioni istituzionali, quali l'assistenza alle amministrazioni rappresentate e la realizzazione di strumenti informativi in materia di lavoro pubblico, l'Agenzia ha proseguito l'impegno in coerenza con le scelte ed il lavoro svolto negli anni precedenti.

2.2 L'agenzia

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

L'organico al 31/12/2016 è raffigurato nella **tavola 2**.

**Tavola 1
Organigramma dell'Aran**



**Tavola 2
Organico e consistenza di personale al 31/12/2016**

Qualifica	Posti organico ¹	di cui: Coperti	di cui: non coperti	Posti contingente comandati ²	di cui: Coperti	di cui: non coperti
DG	2	2	0	5	4	1
DIR	5	4	1	20	11	9
Area C	20	17	3			
Area B	15	12	3			
Area A	0	0	0			
Totale	42	35	7	25	15	10

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

² Posti definiti dalla delibera del Comitato direttivo Aran n. 43/2013, ai sensi dell'art. 15, comma 3, lett. A) del Regolamento di organizzazione

Per quanto riguarda **l'aspetto economico-finanziario, le entrate dell'Aran**, costituite essenzialmente dai contributi annui che le amministrazioni sono tenute a corrispondere, ammontano per l'anno 2016 ad € 7.647.389,79.

Al fine di meglio inquadrare il complesso dell'attività svolta, come illustrata 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 bacino di utenza dell'Agenzia si individua nelle circa **20.000 pubbliche amministrazioni rappresentate** (ministeri, scuole di ogni ordine e grado, amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, regioni, province, comuni, comunità montane e loro consorzi e associazioni, enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, agenzie di cui al d. lgs. n. 300/1999, organi di rilievo costituzionale ed atenei, in questi ultimi due casi relativamente ai dipendenti i cui rapporti di lavoro sono regolati dalla contrattazione collettiva) che, nel complesso, impiegano un **numero di lavoratori stabili e non stabili pari a circa 2.600.000**.

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

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

- il Dipartimento della Funzione pubblica;
- il Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- la Corte dei conti;
- i Comitati di settore, i quali esprimono gli indirizzi delle Amministrazioni pubbliche rappresentate dall'Agenzia, soprattutto ai fini dell'attività negoziale;
- le pubbliche amministrazioni rappresentate, nell'ambito della funzione di servizio ed assistenza;
- le Confederazioni e le organizzazioni sindacali;
- l'ISTAT ed altri istituti di ricerca;
- Banca d'Italia;
- alcune associazioni europee dei datori di lavoro pubblici (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 ne conseguono a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate e redazione delle relative relazioni tecniche ai fini della certificazione dei contratti collettivi da parte della Corte dei conti
Stipulazione degli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili in caso di sciopero ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146
Assistenza alle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi
Assistenza , su richiesta, a singole pubbliche amministrazioni ai fini della contrattazione integrativa ovvero, sulla base di apposite intese, a gruppi di amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale
Assistenza , su richiesta, alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome per la contrattazione collettiva di loro competenza
Assistenza a delegazioni datoriali di altri settori, per la contrattazione collettiva di loro competenza, sulla base di specifiche disposizioni normative ovvero, su richiesta
Attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva
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 al CEEP e Presidenza della sezione italiana del CEEP.

Nel 2016, come sopra accennato, è continuato l'impegno riguardante le **iniziative di divulgazione e informazione rese disponibili sul sito istituzionale**.

In merito, si evidenziano i seguenti dati, relativi al periodo di interesse:

- sono stati forniti **1574 orientamenti applicativi** sull'attuazione dei contratti collettivi nel corso dell'anno;
- sono stati effettuati **2928 accessi medi giornalieri al sito web¹** ;
- il totale annuo delle visite sul sito è stato pari a **1.068.666**;
- **le pagine visitate** sono state **5.241.137**, con una durata media per sessione di 3 minuti e 47 sec. e un numero di pagine medie consultate per sessione di 4,90.

2.3 Risultati raggiunti

In coerenza con le sopra accennate disposizioni riguardanti i compiti dell'Aran è stata istituita una ulteriore Area strategica, denominata "Attività di supporto tecnico nell'attuazione della riforma della pubblica amministrazione", che comprende azioni dedicate alla impostazione ed organizzazione delle nuove attività ed alla realizzazione di specifici progetti. La configurazione delle altre sei Aree è rimasta invariata. Secondo lo schema previsto dal Sistema di valutazione, in questo ambito sono stati individuati gli obiettivi strategici da perseguire nel periodo considerato, successivamente declinati negli obiettivi operativi ed assegnati alle Direzioni.

¹ Il dato non include gli accessi al sito che non hanno accettato i "cookie", a seguito di apposito avviso, in coerenza con politiche della privacy di Aran.

Di seguito, si riportano i risultati ottenuti nell'anno 2016, descritti per ogni Area strategica.

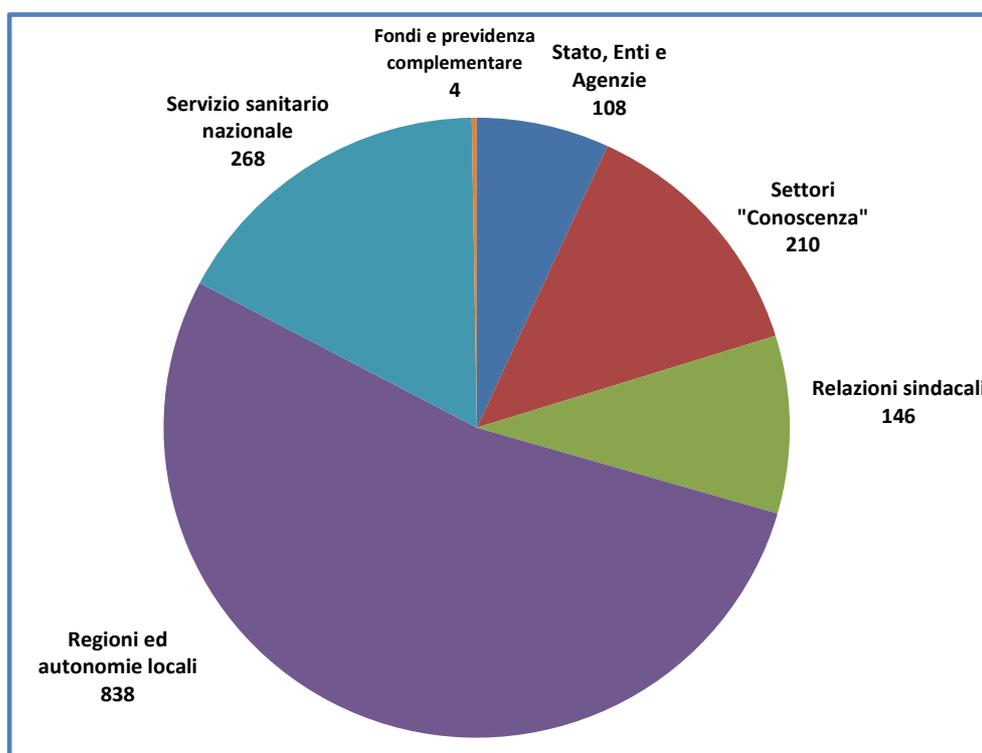
Area Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate

L'attività di assistenza si è svolta in continuità con gli anni precedenti, seguendo impostazione e modalità ormai consolidate. L'impegno è stato importante, in riscontro ad una richiesta, da parte delle amministrazioni rappresentate, che si è mantenuta alta. Una particolare attenzione è stata prestata alla tempestività della consultazione dei documenti pubblicati sul sito istituzionale, in modo da garantire una pronta disponibilità dei lavori prodotti.

Per quanto riguarda **la risposta ai quesiti**, il risultato ha visto il pieno rispetto degli standard quantitativi come rivisti nel 2015. I pareri sono stati elaborati con i dovuti approfondimenti, garantendo l'univocità, nei confronti dei vari comparti del lavoro pubblico, delle soluzioni proposte.

Nel complesso il lavoro svolto in tale settore durante il 2016 ha prodotto 1574 orientamenti applicativi in risposta alle problematiche poste dalle amministrazioni richiedenti: nella seguente **tavola 4a** è rappresentata graficamente la ripartizione degli stessi nei diversi settori.

Tavola 4a
Distribuzione orientamenti applicativi rilasciati nel 2016



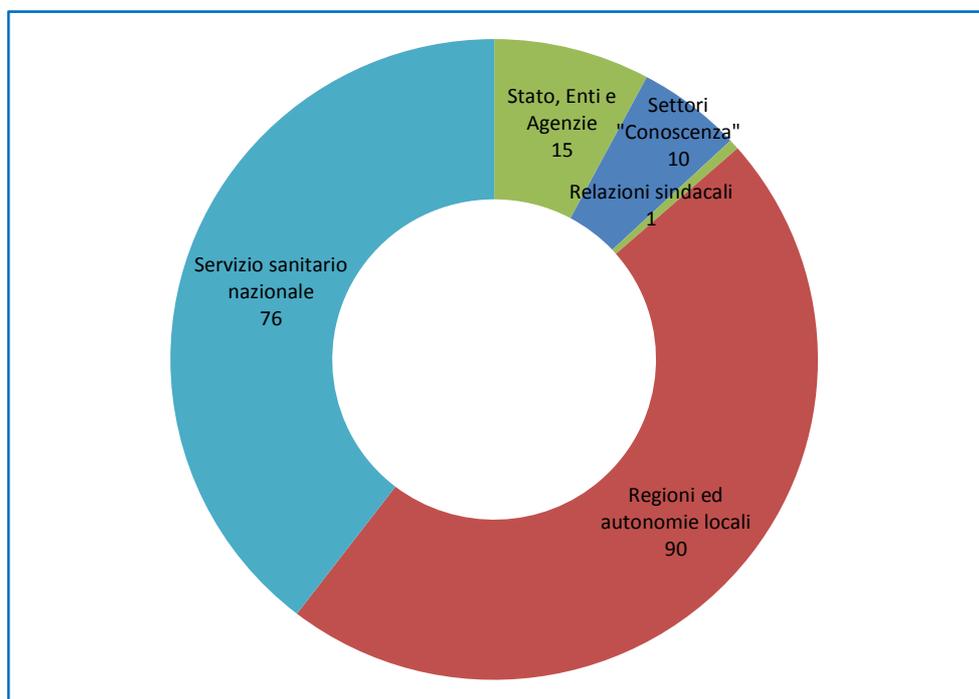
Il dettaglio dei risultati raggiunti si evince dai report relativi alle singole Direzioni, riportati nella seconda parte della relazione.

Nel corso del 2016 **i quesiti pubblicati sul sito** sono stati **192**, distribuiti come illustrato nella tavola 4b.

Tenuto conto del flusso annuale dei nuovi quesiti pubblicati e di quelli eliminati perché non più attuali (21 orientamenti), risultano pertanto consultabili sul sito 3.294 (al 31/12/2016).

I quesiti apparsi su altri media nello stesso anno 2016 ("il Sole 24 ore", "AranSegnalazioni", "Gazzetta amministrativa",) sono risultati complessivamente 146.

Tavola 4b
Distribuzione orientamenti applicativi pubblicati nel 2016



Nel corso del 2016 il **rapporto di assistenza diretta sul territorio**, avviato nel 2012 con la convenzione stipulata con il comune di Scandicci, come capofila, e altri tredici comuni toscani, ha visto un incremento a più di 20 del numero delle amministrazioni partecipanti. Si è riscontrato, infatti, un interesse sempre maggiore al supporto che l'Aran fornisce ai comuni coinvolti in tema di contrattazione integrativa e di uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro. 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 gli incontri programmati e sono stati realizzati gruppi di lavoro in video conferenza. Numerosi sono stati, inoltre, gli scambi informativi tramite posta elettronica, mantenendo un costante contatto con le amministrazioni interessate. L'attività dell'Aran è consistita nell'elaborazione di proposte di soluzioni ai problemi e dubbi segnalati dai comuni

convenzionati. Di seguito, si fa cenno ad alcuni dei temi oggetto di degli incontri e del lavoro svolto:

A) Risorse decentrate

- applicazione dei limiti di legge nella costituzione dei Fondi;
- problematiche ricorrenti in fase di costituzione dei Fondi;
- aggiornamenti su modalità e termini per l'integrazione del Fondo ai sensi dell'art. 15 comma 5 e comma 2 del CCNL 01/04/1999;
- problematiche ricorrenti in fase di utilizzo dei Fondi;
- problematiche ricorrenti di gestione dei Fondi in caso di esercizio associato di funzioni e/o costituzione di Unioni di Comuni.

B) Istituti del rapporto di lavoro

- applicazione di alcuni istituti contrattuali, quali turni, permessi retribuiti e ferie;
- congedo parentale ad ore, art. 32 d.lgs. 151/2001 e suo trattamento economico.

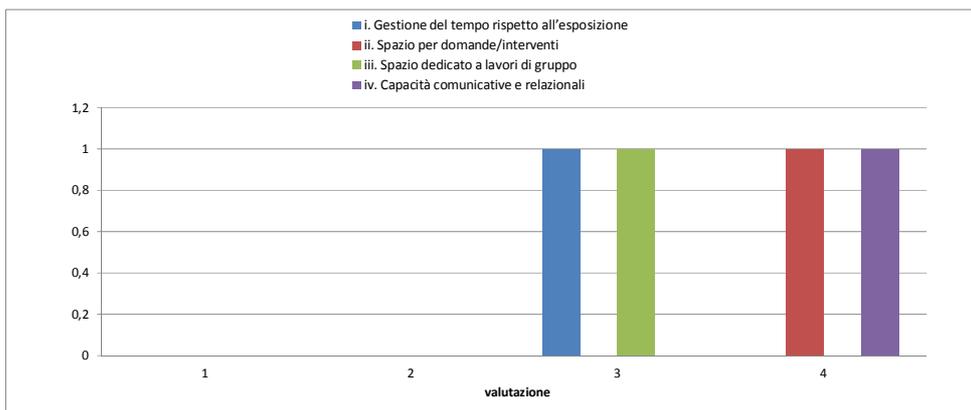
Come già per gli anni precedenti, al fine di verificare il livello qualitativo della prestazione svolta dall'Agenzia nell'anno 2016, è stato chiesto agli enti di esprimere il proprio gradimento mediante una scheda di "customer satisfaction". Quest'ultima è impostata su una scala da 1 a 4 (1=non soddisfacente; 2=poco soddisfacente; 3=soddisfacente; 4=molto soddisfacente).

In **tavola 5**, si riporta una rappresentazione grafica riassuntiva del gradimento dei partecipanti all'attività nel corso del 2016, che attesta l'elevato grado di soddisfazione.

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?"



Come previsto dal Piano della performance, sono state realizzate **raccolte sistematiche degli orientamenti**: nel corso del 2016 sono state predisposte, entro i termini stabiliti ed in numero superiore alle previsioni del target:

- 27 raccolte sistematiche illustrative degli orientamenti in merito alla fruizione di permessi brevi, di permessi

retribuiti e di permessi per diritto allo studio, nell'ambito dei contratti collettivi riguardanti il personale dei comparti Stato, Agenzie, Enti, settore della Conoscenza ed Enti locali,

- 2 raccolte sistematiche riguardanti gli orientamenti in tema di indennità e di patrocinio legale, nel comparto Sanità,
- 1 raccolta illustrativa delle disposizioni contrattuali relative le elezioni ed il funzionamento delle Rappresentanze sindacali unitarie.

Un obiettivo a sé stante è costituito dall'**aggiornamento delle raccolte sistematiche** esistenti, che ha visto la realizzazione di tutti gli adeguamenti necessari, indicati più nel dettaglio nei report.

Per quanto riguarda lo **sviluppo e l'arricchimento del sito web**, obiettivo con il quale vengono previste le attività finalizzate al miglioramento in termini di fruibilità dei contenuti pubblicati, sono state realizzate le seguenti iniziative:

- creazione di un sito interno, nel quale i dati ed i documenti vengono caricati, per poi essere trasferiti sul sito esterno ai fini della pubblicazione e consultazione. L'intervento di sdoppiamento garantisce la totale sicurezza di recupero dell'integrità degli stessi rispetto ai tentativi di violazione sul sito esterno. Si segnala che ad oggi è stato risolto il problema che impediva il miglioramento della fruibilità e ricerca dei dati precedentemente pubblicati, indicato quale causa del non completo raggiungimento dell'obiettivo;
- intervento di adeguamento alla normativa, realizzato nella quasi totalità ;
- predisposizione di modelli ai fini dell'uniformità ed omogeneità dei documenti pubblicati.

Per quanto riguarda l'attività di supporto tecnico-giuridico in materia di **previdenza complementare nel settore**

pubblico, l’Agenzia ha coordinato le riunioni tenute dal tavolo tecnico dei datori di lavoro. Ha fornito, altresì, assistenza ed organizzato riunioni di coordinamento dei comitati di settore ai fini dell’insediamento dell’assemblea del Fondo Sirio-Perseo nonché ha garantito il supporto nelle attività di confronto tra parti datoriali e parti sindacali. Sotto il profilo tecnico, sono stati affrontati i temi riguardanti l’adesione al Fondo di segretari comunali e provinciali e la c.d. trattenuta del 2,50%. In merito a quest’ultima, è stata predisposta una guida operativa per i datori di lavoro, che ne illustra analiticamente le problematiche interpretative, cui si collegano alcuni contenziosi in atto.

Attività negoziale

Nell’ambito di questa funzione il Piano della performance, per l’anno 2016, ha programmato sia attività da avviare in base ad esigenze rappresentate dalle parti contrattuali ed in relazione allo “sblocco” della contrattazione di parte economica, sia la prosecuzione di trattative negoziali già in corso. Di seguito si riportano gli esiti delle azioni svolte in relazione agli specifici obiettivi individuati:

A) attività negoziale affidata dal Collegio di indirizzo e controllo in relazione alle esigenze che si manifesteranno in corso d’anno. Relativamente al comparto Enti locali:

- sono proseguite le trattative per la stipula di un Accordo in tema di prestazioni indispensabili da garantire in caso di sciopero nel settore dei beni culturali, di appartenenza regionale o territoriale,
- è stato sottoscritto l’Accordo di integrazione dell’Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero;

- B) interpretazioni autentiche o modifiche di accordi esistenti, su aspetti normativi, in relazione ad esigenze e sollecitazioni esterne,** con l'avvio di 3 procedure di interpretazione autentica relative al comparto Scuola, le cui trattative si sono concluse con il mancato accordo. Relativamente agli altri comparti non sono state presentate richieste di interpretazioni autentiche né sono state avviate trattative negoziali;
- C) avvio dell'attività negoziale relativa ai rinnovi contrattuali.** In merito è da segnalare il mancato avvio delle attività, in quanto non sono stati emanati i relativi atti di indirizzo. Per quanto riguarda il comparto Sanità, l'atto di indirizzo riguardante i rinnovi contrattuali 2016-2018 per il personale dirigente e dei livelli, risulta sottoposto alla valutazione governativa;
- D) prosecuzione trattative relative agli accordi quadro di definizione dei nuovi comparti ed al cosiddetto "pacchetto sociale".** Al riguardo si riferisce che le trattative per la definizione dei nuovi comparti si sono concluse con la sottoscrizione definitiva, mentre per quanto riguarda il "pacchetto sociale" la trattativa è sospesa per indisponibilità delle organizzazioni sindacali a definire il negoziato;
- E) avvio dell'attività negoziale per gli accordi in materia di fruizione e riparto delle prerogative sindacali.** Le trattative per questo accordo sono state avviate dopo l'emanazione dell'atto di indirizzo avvenuta in data 5/12/2016; il negoziato è ancora in corso;
- F) attività negoziale in materia di previdenza complementare.** Questo settore ha visto la sottoscrizione definitiva dell'Accordo quadro che stabilisce la proroga, per un periodo di cinque anni, del termine entro il quale i pubblici dipendenti in regime di Trattamento di Fine Servizio possono optare per l'iscrizione ai Fondi di previdenza complementare. L'Accordo costituisce una importante opportunità di

scelta per il personale del pubblico impiego nonché una ulteriore possibilità di incrementare lo sviluppo e la diffusione dell'istituto.

Per quanto concerne il **supporto all'attività negoziale** circa gli aspetti di compatibilità economico-finanziaria, durante l'anno è stata redatta la relazione tecnica relativa all'accordo di proroga del termine di adesione al Trattamento di fine rapporto.

Area Innovazione e supporto

Il Piano della performance 2016-2018 ha concentrato nei seguenti obiettivi strategici le attività tipiche di questo settore, che attengono maggiormente al "back office" ed alle relative azioni di implemento e miglioramento, sia sotto il profilo organizzativo e procedurale sia sotto il profilo qualitativo:

- A. azioni di miglioramento e sviluppo,
- B. sviluppo infrastrutture tecnologiche, potenziamento del sito web in rapporto all'incremento dei servizi e delle informazioni destinati agli utenti,
- C. presidio e sviluppo attività ciclo performance, trasparenza, etica e prevenzione della corruzione

Nell'ambito dell'**obiettivo A**), l'attenzione è stata focalizzata su alcuni aspetti riguardanti il personale e l'organizzazione del lavoro, individuando quattro obiettivi operativi. In primo luogo **la gestione della formazione del personale**, che ha visto la realizzazione, nei tempi programmati, del piano stabilito con le annuali linee guida predisposte dal Collegio di indirizzo e controllo.

Il programma di formazione ha riguardato:

- l'aggiornamento linguistico (inglese),

- il nuovo Codice dei contratti e degli appalti. Le principali novità introdotte dal decreto legislativo 19 aprile 2016, n. 50, alla luce delle esigenze dell’Agenzia.

Complessivamente, sono state erogate **225 ore** di formazione, con un numero medio di **8,5 partecipanti** per evento formativo. L’utilità e la qualità dei corsi sono state valutate dai partecipanti mediante la compilazione di una scheda di gradimento: la totalità degli stessi che ha espresso la valutazione ha attribuito un giudizio positivo o molto positivo (il dettaglio dei risultati conseguiti è rilevabile dalle successive **tavole 6a e 6b**).

Nel corso dell’anno, inoltre, si sono tenute attività formative interne che hanno fornito al personale aggiornamenti normativi e professionali.

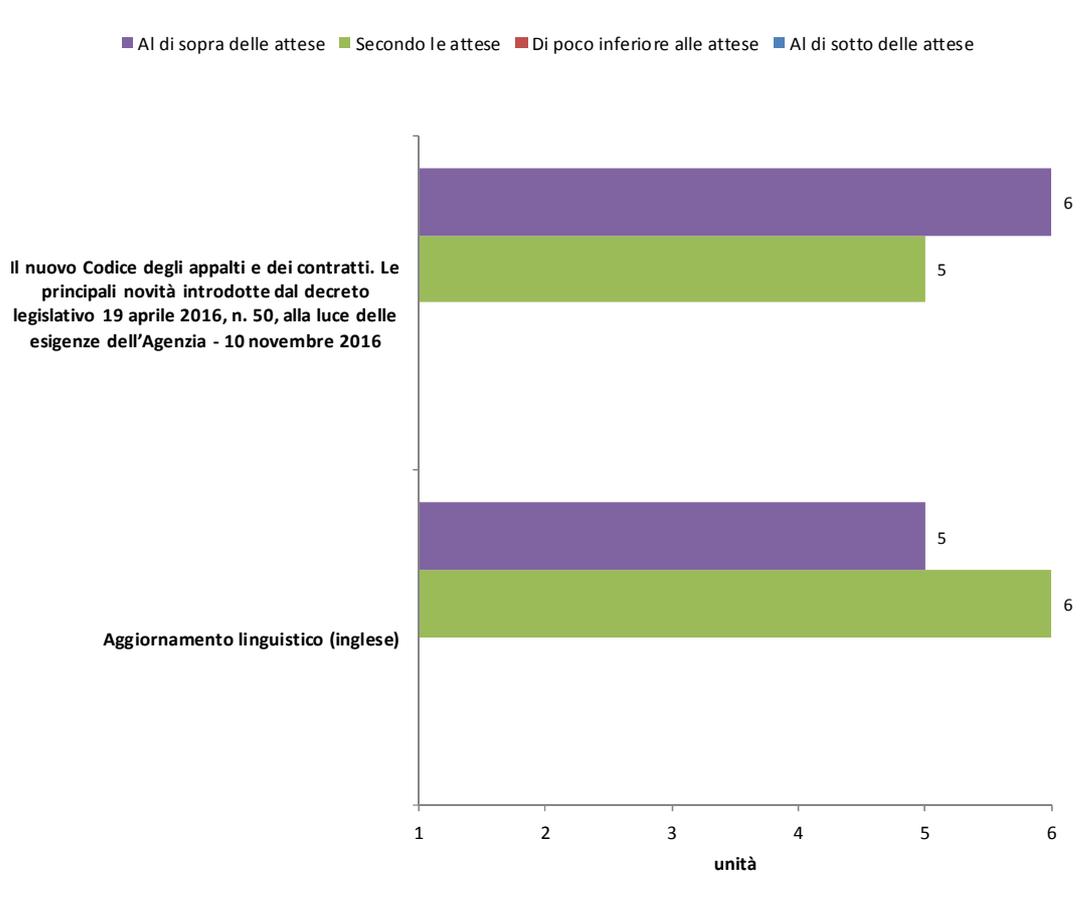
Altro obiettivo operativo ha riguardato la realizzazione di **strumenti di condivisione del lavoro e razionalizzazione dei processi interni di lavoro**, che prevedeva l’attivazione del nuovo protocollo informatico e la gestione del fascicolo informatico. Tali attività sono state realizzate per il 50%, in particolare è stato effettuato il trasferimento al nuovo protocollo dei documenti dal 2014 al 2016.

Terzo obiettivo in tema di razionalizzazione dei processi interni ha avuto come oggetto la **tempestività dei pagamenti ai fornitori**, rispetto al quale si riferisce che l’attivazione di nuove modalità operative, quali l’utilizzo del mandato elettronico e la razionalizzazione delle procedure di spesa, ha consentito di ridurre il tempo medio di pagamento a 10,38 giorni.

Tavola 6a
Customer satisfaction utenti formazione anno 2016

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	
Aggiornamento linguistico (inglese)	23	-	-	6	5	11
Il nuovo Codice degli appalti e dei contratti. Le principali novità introdotte dal decreto legislativo 19 aprile 2016, n. 50, alla luce delle esigenze dell'Agenzia - 10 novembre 2016	12	-	-	5	6	11
<i>Media</i>	18	-	-	6	5	11

Tavola 6b
Customer satisfaction utenti formazione anno 2016



Per quanto riguarda l'**obiettivo B)**, dedicato al funzionamento ed all'implemento della struttura informatica, è proseguita l'azione di **rinnovo dell'hardware e del software**. Nello specifico si tratta delle seguenti iniziative:

- il rinnovo delle licenze dei pacchetti software office automation su 65 postazioni client e 15 server virtuali, nonché il rinnovo delle licenze e manutenzioni programmi di contabilità, gestione pec e protocollo,
- l'implementazione del software per la gestione della console di back end delle procedure web e la creazione dell'“Archivio contratti del settore pubblico” previsto al punto 3 dell'allegato B del d.lgs 33/2013,
- la reingegnerizzazione delle procedure web, che include la gestione della banca dati “Permessi sindacali”,
- lo sviluppo del sito web dell'Agenzia,
- acquisti hardware.

Le prime due iniziative e le procedure relative agli acquisti hardware sono state portate a termine. Per quanto riguarda la realizzazione e l'acquisizione dei servizi finalizzati all'implementazione dei processi informatici, le relative procedure sono state svolte parzialmente e saranno concluse nel corso del 2017. L'attività connessa allo sviluppo del sito istituzionale non ha avuto corso, in quanto è stato necessario effettuare un imprevisto intervento di potenziamento della protezione dello stesso da violazioni esterne.

Il quarto obiettivo operativo ha visto lo svolgimento delle trattative e la sottoscrizione, entro il 2016, **dei contratti integrativi** riguardanti il personale dirigente e non dirigente dell'Aran.

L'**obiettivo C)** è declinato nei due obiettivi operativi che fanno riferimento alle attività ed adempimenti da svolgersi nell'ambito del **ciclo della performance e della prevenzione della corruzione**, che sono stati pienamente realizzati con la redazione dei relativi documenti e l'attuazione delle misure.

Area Studi e monitoraggi

Nel 2016, l'**attività di monitoraggio e analisi della contrattazione integrativa**, riguardando la contrattazione integrativa relativa al 2015, ha considerato le amministrazioni secondo l'allora vigente suddivisione in comparti: 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 e Servizio sanitario nazionale. Per le amministrazioni che stipulano più di un livello di contrattazione integrativa (ministeri, enti pubblici ed agenzie fiscali), il monitoraggio, come negli anni scorsi, ha considerato il livello nazionale ma è stata anche avviata una fase iniziale di monitoraggio relativo alle sedi territoriali.

Come si evince dal Rapporto finale, sono stati utilizzati criteri differenziati a seconda del comparto di appartenenza delle amministrazioni monitorate: 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 (es. Scuola e Comuni), è stata definita una base campionaria. Per quanto riguarda i comuni, è stato adottato un modello di campionamento c.d. "stratificato", secondo il quale ogni strato riunisce tutti gli elementi della popolazione che hanno un carattere comune (fattore di stratificazione). Il numero di elementi da estrarre da ciascuno strato (campi di indagine) deve essere proporzionale alla dimensione dello strato rispetto alla popolazione (criterio di proporzionalità). Il campione è composto da 200 comuni, estratti a caso fra gli enti che hanno inviato contratti integrativi nel corso del 2015. Per quanto concerne il comparto Scuola, che comprende oltre 10.000 scuole, la numerosità campionaria è di oltre il 3,6% dell'universo protocollato tra l'1/1/2015 e il 31/12/2015 (oltre 5.600) e la distribuzione delle unità campionate (200 scuole) rispecchia quella dell'universo, sia relativamente alle cinque macro aree geografiche utilizzate

dall'Istat (nord-ovest, nord-est, centro, sud, isole), sia rispetto alla dimensione delle scuole.

Nel corso dell'anno sono stati monitorati 1.064 contratti integrativi: per tutti i comparti essi concernono il personale non dirigente, mentre, per il Servizio sanitario nazionale la verifica ha riguardato anche quelli relativi al personale delle Aree dirigenziali III "Sanitaria professionale tecnica ed amministrativa" e IV "Medica e veterinaria".

Si riferisce, inoltre, che, a seguito della completa attivazione **della procedura unificata di acquisizione dei contratti integrativi**, a novembre 2016 è stato pubblicato il Rapporto intermedio sui contratti integrativi trasmessi nel primo semestre del 2016, redatto sulla base dei dati e delle informazioni, fornite dalle amministrazioni in applicazione della procedura stessa. Attraverso queste elaborazioni parziali, sarà dunque fornita una prima, tempestiva, indicazione sull'andamento della trasmissione degli stessi.

Per quanto riguarda il **Rapporto semestrale sull'andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti**, sono stati pubblicati i due numeri previsti. Sono stati redatti, inoltre, 2 Focus di approfondimento riguardo alle componenti determinanti della dinamica retributiva ed alla variabilità retributiva negli enti locali.

L'obiettivo strategico relativo alla elaborazione di studi e ricerche ad hoc ha visto la realizzazione di due obiettivi operativi:

- **l'osservatorio giuridico ed economico-statistico e la divulgazione dei contenuti all'interno, nei confronti delle amministrazioni rappresentate e sul sito istituzionale**, in merito al quale si riferisce che sono state prodotte e pubblicate sul sito istituzionale 22 elaborazioni statistiche concernenti vari aspetti del lavoro pubblico, quali, ad esempio, la mobilità del personale, la quantificazione e le tipologie degli occupati, le retribuzioni complessive e medie. Sono state, inoltre, redatte 17 newsletter di argomento giurisprudenziale ed economico. Per quanto attiene alla divulgazione di

queste ultime, diretta ad operatori del settore, dirigenti, funzionari, amministratori, si segnala un incremento dei contatti raggiunti, pari a 8.100 in media. Attraverso lo specifico sistema di rilevazione, inoltre, si è potuto riscontrare una soddisfacente risposta in termini di effettiva consultazione delle newsletter e dei documenti allegati;

- **la collana Occasional paper**, che ha visto la realizzazione delle seguenti due pubblicazioni:
 - Il codice e il procedimento disciplinare dei dipendenti pubblici fra modifiche legislative e giurisprudenza della Corte di Cassazione 2015/2016
 - Welfare e previdenza complementare. Il welfare aziendale nella pubblica amministrazione, le novità legislative e la previdenza complementare.

Si riferisce, inoltre, che la programmata definizione di un piano di iniziative per strutturare e sviluppare la Collana Occasional paper ha visto una avanzata ma non completa realizzazione: in considerazione della necessità di compiere un ulteriore approfondimento sulle forme di intervento e di divulgazione, è stata predisposta una bozza di piano operativo.

Area Rappresentatività sindacale

In questo settore, il Piano della performance ha individuato strategie di sviluppo qualitativo delle attività tipiche del settore, in particolare:

- migliorare la tempestività nella trasmissione dei dati, dematerializzare e fluidificare il processo di rilevazione,
- limitare il contenzioso con i soggetti sindacali.

Sotto il primo profilo, l'attività è stata diretta a garantire **la partecipazione ed il supporto al Comitato paritetico**, con la predisposizione e la trasmissione ai componenti della

documentazione necessaria alla certificazione dei dati rilevati.

Sotto il secondo aspetto, come programmato a livello operativo, si è proceduto alla **certificazione dei dati relativi alla rappresentatività sindacale** del periodo 2016-2018, a seguito delle fasi di accertamento, provvisorio e definitivo. E' stato, altresì, gestito il relativo contenzioso. Sono state evase, inoltre, tutte le richieste di aggiornamento sulla banca dati in riscontro alle necessità presentate dalle amministrazioni.

Il terzo obiettivo strategico riguarda il monitoraggio della fruizione dei permessi sindacali a livello nazionale, competenza di cui era stata prevista l'assegnazione all'Aran, sulla base del principio di delega contenuto nell'art. 17, comma 1, lett. h) della legge delega n. 124/2015. La programmazione aveva previsto **la redazione di un progetto di attività entro un mese dall'entrata in vigore del decreto legislativo nonché la realizzazione del progetto e l'avvio della nuova attività nei tempi convenuti con il Dipartimento della funzione pubblica**. L'attività non ha avuto corso in quanto non è stato emanato il decreto legislativo attuativo della legge delega².

Area Relazioni internazionali

Per l'anno 2016 tale attività è stata ridimensionata e la collaborazione con le istituzioni internazionali ha riguardato solo il Ceep, del quale l'Aran detiene la vice-presidenza per la sezione Italia. L'impegno è consistito nella partecipazione a tutte le riunioni del Social Affair Board e nella predisposizione della relativa documentazione.

Per quanto concerne Hospeem, la partecipazione di Aran, seppure con una quota di contribuzione ridotta, è proseguita

² Il decreto legislativo n. 75/2017 non ha comunque previsto l'assegnazione di tale competenza all'Aran.

anche nel 2016, a seguito di variazione di bilancio effettuata in corso d'anno³.

Area Attività di supporto tecnico nell'attuazione della riforma della pubblica amministrazione

Come sopra accennato, l'Area è stata istituita con riferimento a funzioni di supporto nell'attuazione della riforma della pubblica amministrazione. Per quanto concerne l'anno 2016, è stato redatto, nel mese di dicembre, un primo rapporto nell'ambito della collaborazione istituzionale già avviata con il Dipartimento della Funzione Pubblica, su base convenzionale. E' stata, inoltre, conclusa la procedura di affidamento del servizio per la realizzazione di uno studio sui fabbisogni di personale. L'avanzamento del progetto ha subito dei rallentamenti in quanto, a fine 2016, non era stato ancora approvato il decreto attuativo che disciplina la materia oggetto del medesimo.

³ Per l'anno 2017 è stato posto l'obiettivo di una riqualificazione della partecipazione ad Hospeem, mediante coinvolgimento di altri soggetti del settore sanitario.

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 individuati dal Piano della performance 2016-2018, indicando, in corrispondenza di ciascun obiettivo, i relativi risultati raggiunti. A detti obiettivi non è stato attribuito alcun fattore di ponderazione, poiché ritenuti equivalenti 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", sono stati utilizzati i parametri aggiornati nel 2015, secondo i quali il valore programmato delle risposte fornite ai quesiti pervenuti deve corrispondere ad una percentuale pari o superiore al 70%, da evadere entro quaranta giorni di calendario (i tempi di risposta sono misurati in base alle date di operazioni di protocollo).

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

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 di accordi negoziali	DI.1 - Prosecuzione trattative relative agli accordi quadro di definizione dei nuovi comparti ed al cosiddetto "pacchetto sociale"	Elevata qualità del contributo tecnico - professionale rilevata attraverso scheda di personal satisfaction interna	1) Sono proseguite le trattative per la definizione del CCNQ sui nuovi comparti ed aree per il triennio 2016-2018, che è stato sottoscritto in via definitiva in data 13 luglio 2016 2) Per il CCNQ "pacchetto sociale" le trattative sono state sospese per l'indisponibilità del sindacato a concludere il negoziato.	Qualità rilevata attraverso scheda	4 punti su una scala di 4. Scheda di customer interna a cura del Presidente dell'Aran	100%	
	DI.2 - Avvio dell'attività negoziale per gli accordi in materia di fruizione e riparto delle prerogative sindacali	Elevata qualità del contributo tecnico - professionale rilevata attraverso scheda di personal satisfaction interna	E' pervenuto l'atto di indirizzo in data 5 dicembre 2016, a seguito del quale sono stati predisposti tutti gli adempimenti propedeutici all'avvio del negoziato, previsto per il 10 gennaio 2017.	Qualità rilevata attraverso scheda	4 punti su una scala di 4. Scheda di customer interna a cura del Presidente dell'Aran	100%	
	DI.3 - Avvio dell'attività negoziale relativa ai rinnovi contrattuali	Elevata qualità del contributo tecnico - professionale rilevata attraverso scheda di personal satisfaction interna	Trattative non avviate	Qualità rilevata attraverso scheda	non valutabile		Non è pervenuto l'atto di indirizzo necessario per l'avvio delle trattative.
	DI.4 - Interpretazioni autentiche o modifiche di accordi esistenti, su aspetti normativi, in relazione ad esigenze e sollecitazioni esterne	Elevata qualità del contributo tecnico - professionale rilevata attraverso scheda di personal satisfaction interna	Comparto Scuola: n. 3 procedure di interpretazione autentica concluse tutte, nel rispetto dei termini previsti, con il mancato accordo	Qualità rilevata attraverso scheda	4 punti su una scala di 4. Scheda di customer interna a cura del Presidente dell'Aran	100%	

(continua Prospetto 1)

<p>B1-Incremento della presenza sul web di strumenti operativi per la gestione del personale e divulgazione di contenuti a supporto della gestione del personale; nuove modalità di servizio alle amministrazioni pubbliche, da realizzare mediante presenza sul territorio o assistenza diretta; qualità del servizio di risposta ai quesiti delle amministrazioni, maggiore fruibilità</p>	<p>DI.6 – Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni</p>	<p>Percentuale risposte entro 40 giorni di calendario sul totale risposte pari al 100% Coordinamento con le altre direzioni per evitare orientamenti non univoci. 100% di protocolli-out "correlati" a protocolli-in mediante procedura di protocollo. Invio nuovi quesiti meritevoli di divulgazione mese per mese a DSRS per divulgazione attraverso il web ed altri canali di comunicazione esterna</p>	<p>1) La percentuale di risposte entro 40 gg. è pari al 98,2%. 2) E' stato assicurato il coordinamento con le altre Direzioni generali su tematiche trasversali. 3) Il 100% dei "protocolli out" è stato correlato ai "protocolli in" e sono stati rispettati gli standard di qualità del servizio. 4) Sono stati inviati 25 quesiti meritevoli di pubblicazione nel sito secondo le cadenze previste.</p>	<p>Numero risposte entro 40 giorni di calendario sul totale delle risposte fornite Numero quesiti inviati per la divulgazione</p>	<p>1) Numero risposte inviate entro 40 gg. sul totale di risposte fornite 447/455 pari al 98,2% 2) risposte inviate per la pubblicazione nel sito: n.25.</p>	<p>100%</p>	
	<p>DI.7 - Aggiornamento raccolte sistematiche già pubblicate sul sito, secondo format e procedure definiti da DSRS</p>	<p>Entro 31/01/2017: trasmissione a DSRS di tutti gli aggiornamenti delle raccolte</p>	<p>Entro il termine previsto: 1) sono state trasmesse tutte le raccolte sistematiche nelle quali sono stati inseriti gli aggiornamenti riferiti all'anno 2016. 2) è stata pubblicata la nuova raccolta delle disposizioni contrattuali riguardanti le elezioni e il funzionamento delle RSU.</p>	<p>Numero raccolte sistematiche aggiornate</p>	<p>1) Raccolte aggiornate: n. 13, di cui n. 8 per i comparti e 5 per la dirigenza 2) Raccolte nuove: n.1</p>	<p>100%</p>	
	<p>DI.8 - Predisposizione raccolte sistematiche di quesiti sulla base di format condiviso predisposto da DSRS</p>	<p>Definizione di almeno una raccolta sistematica per istituto contrattuale e per comparto (consegna entro 31/1/2017)</p>	<p>Definizione, entro il termine previsto, di n. 3 raccolte sistematiche degli orientamenti applicativi (permessi retribuiti, permessi brevi e diritto allo studio) per tutti i comparti di competenza della Direzione Contrattazione 1</p>	<p>Numero di raccolte predisposte entro il 31/1/2017</p>	<p>Numero raccolte: 24</p>	<p>100%</p>	

(continua Prospetto 1)

<p>D1- Migliorare la tempestività nella trasmissione dei dati, dematerializzare e fluidificare il processo di rilevazione</p>	<p>D1.5 -Partecipazione e supporto al Comitato paritetico</p>	<p>Elevata qualità del contributo tecnico - professionale rilevata attraverso scheda di "customer satisfaction" interna</p>	<p>E' stato assicurato il massimo supporto all'attività del Comitato Paritetico, mediante la predisposizione e l'invio ai componenti dello stesso della documentazione necessaria, nonché la gestione dei dati relativi alla rappresentatività sindacale. E' stata pienamente assicurata la partecipazione alle riunioni, organizzate e presiedute dalla delegazione ARAN.</p>	<p>Qualità rilevata attraverso scheda</p>	<p>4 punti su una scala di 4. Scheda di customer interna a cura del Presidente dell'Aran</p>	<p>100%</p>	
<p>D2- Limitare il contenzioso con i soggetti sindacali</p>	<p>D1.13 Certificazione dati rappresentatività sindacale, gestione contenzioso e manutenzione banca dati relazioni sindacali</p>		<p>E' stata accertata la rappresentatività sindacale 2016-2018, che ha ricompreso tre fasi: 1) certificazione dei dati; 2) accertamento provvisorio; 3) accertamento definitivo, seppure per alcune sigle con riserva, avvenuto a seguito degli accorpamenti effettuati ai sensi degli artt. 9 e 11 del CCNL 13 luglio 2016. E' stato, altresì, gestito il relativo contenzioso. Per quanto riguarda la banca dati, tutte le richieste di aggiornamento sono state evase in tempo reale.</p>			<p>100%</p>	
<p>D3 - Monitoraggio fruizione permessi sindacali a livello nazionale</p>	<p>D1.10 - Avvio dell'attività di controllo sulla fruizione a livello nazionale delle prerogative sindacali, in collaborazione con DSRS</p>	<p>Redazione progetto di attività entro un mese dall'entrata in vigore del decreto legislativo Realizzazione del progetto e avvio della nuova attività nei tempi convenuti con il DFP</p>	<p>L'attività correlata alla stesura di tale progetto non è stata attivata</p>	<p>Data realizzazione del progetto Rispetto dei tempi stabiliti</p>	<p>non valutabile</p>		<p>L'attività correlata alla stesura di tale progetto non è stata attivata per la mancata emanazione del decreto legislativo di attuazione della legge delega 124/2015.</p>

(continua Prospetto 1)

E3 - Presidio e sviluppo attività ciclo performance, trasparenza, etica e prevenzione della corruzione	DI.11 - Misure di prevenzione corruzione: comunicazioni al Responsabile dell'anticorruzione, monitoraggio dell'attuazione delle misure previste nelle aree di propria competenza e report finale al Responsabile prevenzione corruzione	Redazione di un rapporto sintetico annuale	Sono stati attuati gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione previsti nel Piano Triennale ARAN della Prevenzione della corruzione 2016-2018, secondo quanto previsto nella Relazione finale sull'attività svolta pubblicata nel sito Internet dell'Agenzia.	Redazione del rapporto richiesto	Redazione e pubblicazione della relazione finale per l'anno 2016.	90%	
	DI.12 - Presidio generale attività di prevenzione corruzione	Redazione della relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione	Il personale addetto al Presidio, ha pienamente collaborato nell'attuazione delle misure anticorruzione previste nel Piano Triennale 2006-2018 dell'ARAN	Redazione della relazione	Sono state redatte n. 2 relazioni intermedie a seguito delle riunioni con i referenti avvenute con cadenza semestrale.	100%	
F1- Elaborazione di contenuti e proposte da presentare alCEEP	DI.9 - Partecipazione, nell'ambito del dialogo sociale europeo, alle attività poste in essere dal Ceep, in relazione ai processi di lavoro assegnati ed alle competenze professionali della direzione		E' stata svolta tutta l'attività necessaria, sia tramite la partecipazione alle riunioni del Social Affair Board e del Social Dialogue Committee del CEEP, sia anche attraverso la predisposizione e l'invio di tutta la documentazione richiesta.		Partecipazione a tutte le riunioni previste (4 su 4).	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 di accordi negoziali	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	Elevata qualità del contributo tecnico professionale rilevata attraverso scheda di personal satisfaction interna	Per il Comparto Sanità, non è stata avviata alcuna procedura negoziale. Per il Comparto Regioni-Autonomie Locali, nei primi mesi del 2016, è proseguita la procedura negoziale, attivata nel 2015, per la stipula di un Accordo collettivo nazionale in materia di prestazioni indispensabili da garantire nel caso di sciopero nei beni culturali di appartenenza regionale o territoriale, ai sensi della legge n.182/2015. In data 8 marzo 2016 è stato sottoscritto lo specifico Accordo di integrazione dell' accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero nell'ambito del comparto Regioni- autonomie locali . Per il Comparto Regioni-Autonomie Locali, è stato sottoscritto lo specifico Accordo di integrazione dell' accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero nell'ambito del comparto Regioni- autonomie local. Validato dalla Commissione di Garanzia	Qualità rilevata attraverso scheda	3 punti su una scala di 4. Scheda di customer interna a cura del Presidente dell'Aran	100%	
	DII.2 - Avvio dell'attività negoziale relativa ai rinnovi contrattuali	Elevata qualità del contributo tecnico professionale rilevata attraverso scheda di personal satisfaction interna	Per il Comparto Sanità, nel corso del 2016 è pervenuto, dal competente comitato di settore, un atto di indirizzo per il personale dei livelli e della dirigenza sanitaria relativo al rinnovo contrattuale per il triennio 2016 - 2018, tuttora sottoposto alle valutazioni del Governo .Per il Comparto Regioni-Autonomie Locali Non è stata avviata alcuna procedura negoziale.	Qualità rilevata attraverso scheda	3 punti su una scala di 4. Scheda di customer interna a cura del Presidente dell'Aran	100%	
	DII.3 - Interpretazioni autentiche o modifiche di accordi esistenti, su aspetti normativi, in relazione ad esigenze e sollecitazioni esterne	Elevata qualità del contributo tecnico professionale rilevata attraverso scheda di personal satisfaction interna	Per il Comparto Sanità e per il Comparto Regioni-Autonomie Locali non è stata avviata alcuna procedura negoziale di interpretazione autentica	Qualità rilevata attraverso scheda	Non valutabile		

(continua Prospetto 2)

<p>B1-Incremento della presenza sul web di strumenti operativi per la gestione del personale e divulgazione di contenuti a supporto della gestione del personale; nuove modalità di servizio alle amministrazioni pubbliche, da realizzare mediante presenza sul territorio o assistenza diretta; qualità del servizio di risposta ai quesiti delle amministrazioni, maggiore fruibilità</p>	<p>DII.4 – Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni</p>	<p>Percentuale risposte entro 40 gg. di calendario sul totale risposte pari al 100%</p> <p>Coordinamento con altre direzioni per evitare orientamenti non univoci 100% di protocolli-out "correlati" a protocolli-in mediante la procedura di protocollo</p> <p>Invio nuovi quesiti meritevoli di divulgazione mese per mese a DSRS per divulgazione attraverso il web ed altri canali di comunicazione esterna</p>	<p>Per il Comparto Sanità, nel 2016 è pervenuto un totale di 322 quesiti di cui 279 di effettiva competenza della U.O., 7 di competenza di altre direzioni e 36 messi agli atti. La correlazione protocolli-in, protocolli-out ha riguardato il 100% degli stessi. I pareri meritevoli di divulgazione esterna sono stati regolarmente trasmessi nei tempi previsti. Nel 2016 è pervenuto un totale di 827 quesiti per il Comparto Regioni-Autonomie Locali. Di questi di effettiva competenza della relativa U.O sono stati 808. Gli altri 19 in parte sono stati messi agli atti, in parte trasmessi all'altra Direzione di contrattazione per la specifica competenza in materia. La correlazione protocolli-in e protocolli-out nel Comparto Regioni-Autonomie Locali ha riguardato il 100% degli stessi.</p>	<p>Numero risposte entro 40 giorni sul totale delle risposte fornite</p>	<p>Relativamente al Comparto Sanità, i quesiti lavorati nei tempi prefissati sono stati 322 su 322 (100 %). I quesiti del Comparto Regioni-Autonomie Locali lavorati nei tempi prefissati sono stati 827 su 827 (100%).</p>	<p>100%</p>	
	<p>DII.5 – Aggiornamento raccolte sistematiche già pubblicate sul sito, secondo format e procedure definiti da DSRS</p>	<p>Entro 31/01/2017: trasmissione di tutti gli aggiornamenti delle raccolte</p>	<p>Relativamente al Comparto Sanità, come da piano della performance, sono state aggiornate le raccolte sistematiche già pubblicate e, quindi, quelle relative ai contratti dirigenziali delle aree III e IV e del personale del comparto. Come previsto dal piano della performance, le raccolte sistematiche pubblicate sul sito, relativamente al Comparto Regioni-Autonomie Locali (dirigenza, personale non dirigente e segretari comunali) sono state aggiornate.</p>	<p>Numero raccolte sistematiche aggiornate</p>	<p>6 raccolte sistematiche aggiornate, nel format e nelle procedure stabilite, sono state inviate alla DSRS nel termine fissato del 31.01.2017.</p>	<p>100%</p>	
	<p>DII.6 - Predisposizione raccolte sistematiche quesiti sulla base di format condiviso predisposto da DSRS</p>	<p>Definizione di almeno due raccolte sistematiche per istituto contrattuale e per comparto (consegna entro 31/12/2016)</p>	<p>Per il Comparto Sanità sono state elaborate due raccolte sistematiche degli orientamenti sulle indennità e sul patrocinio legale. Per il Comparto Regioni-Autonomie Locali sono state predisposte tre raccolte sistematiche degli orientamenti applicativi concernenti : i permessi retribuiti (art.19 del CCNL del 6.7.1995); i permessi brevi (art.20 del CCNL del 6.7.1995); i permessi per il diritto allo studio (art.15 del CCNL del 14.9.2000).</p>	<p>Numero di guide predisposte entro il 31/12/2016</p>	<p>5 raccolte sistematiche degli orientamenti sono state elaborate e trasmesse, nel format e nelle procedure stabilite, alla DSRS entro la data del 31.12.2016.</p>	<p>100%</p>	
	<p>DII.7 – Contributo tecnico-professionale a progetti di assistenza diretta e/o sul territorio dell'ARAN, ai fini sia della contrattazione integrativa sia dell'uniforme applicazione delle regole del CCNL</p>	<p>Realizzazione di tutti gli incontri programmati</p> <p>Giudizio positivo o molto positivo delle amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio, rilevato attraverso scheda customer satisfaction, pari al 90% delle amministrazioni che hanno espresso giudizio</p> <p>Almeno 15 amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio</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>Incontri realizzati Qualità dell'apporto professionale rilevato attraverso scheda N. amministrazioni coinvolte</p>	<p>Giudizio complessivo di "molto soddisfacente". Massimo giudizio su una scala di 4.</p>	<p>100%</p>	

(continua Prospetto 2)

E3 - Presidio e sviluppo attività ciclo performance, trasparenza, etica e prevenzione della corruzione	DII.8 - Misure di prevenzione corruzione: comunicazioni al Responsabile dell'anticorruzione, monitoraggio dell'attuazione delle misure previste nelle aree di propria competenza e report finale al Responsabile prevenzione corruzione	Redazione di un rapporto sintetico annuale	Misure ed iniziative come individuate e descritte nella relazione redatta dal responsabile dell'anticorruzione	Redazione del rapporto richiesto	Relazione finale referenti, come referente della Direzione "Contrattazione 2" e responsabile per gli inadempimenti in data 9/1/2017, inviata al Responsabile dell'anticorruzione.	100%	
	DII.9 - Presidio attività di monitoraggio degli inadempimenti	Conformità dell'attività rispetto a disposizioni di legge e raccomandazioni OIV	Nel corso del 2016 non vi sono state richieste di intervento sostitutivo. E' stata effettuata l'attività di monitoraggio prevista dalla legge.	Relazione sull'esito dell'attività di monitoraggio	Relazione annuale ex art. 2, comma 9, quater, nuovo testo, della legge 241/90 in data 18/1/2017, inviata all'Organo di vertice per la pubblicazione sul sito istituzionale ed al responsabile dell'anticorruzione.	100%	

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

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE				
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
A1 – Definizione di accordi negoziali	DSRS.11 - Attività negoziale in materia di previdenza complementare	Sottoscrizione definitiva accordo quadro sulla proroga del termine di opzione al TFR da parte dei dipendenti in regime di TFS	La proroga del termine di ulteriori 5 anni è stata finalizzata a consentire l'iscrizione ai fondi di previdenza complementare del personale in regime di TFS. L'accordo raggiunto è stata anche l'occasione per stabilire impegni reciproci per favorire una maggiore diffusione della previdenza complementare.	Data della sottoscrizione definitiva	25/05/2016	100%	
	DSRS.12 - Supporto all'attività negoziale su aspetti di compatibilità economico-finanziaria	Qualità, attendibilità e completezza delle relazioni tecniche elaborate	Predisposta relazione tecnica per accordo quadro in materia di proroga del TFR. Il contratto è stato certificato dalla Corte dei Conti.	Qualità rilevata attraverso scheda	4 punti su una scala di 4. Scheda di customer interna a cura del Presidente dell'Aran	100%	

(continua Prospetto 3)

B1-Incremento della presenza sul web di strumenti operativi per la gestione del personale e divulgazione di contenuti a supporto della gestione del personale; nuove modalità di servizio alle amministrazioni pubbliche, da realizzare mediante presenza sul territorio o assistenza diretta; qualità del servizio di risposta ai quesiti delle amministrazioni, maggiore fruibilità	DSRS.4 - Sviluppo e arricchimento contenuti sito web	Miglioramenti fruibilità contenuti e ricerche	1) Creato sito interno di caricamento dati e replica esterna per la sola pubblicazione ed interrogazione. 2) Adeguamento a quanto previsto dalla norma. 3) Predisposizione di modelli per la pubblicazione.	Interventi realizzati	3 attività progettuali	80%	1) L'intervento teso a garantire l'ordinaria funzionalità del sito successiva alla violazione non ha permesso di migliorare la fruibilità e le ricerche di quanto precedentemente pubblicato 2) Rimane ancora da completare quanto previsto da realizzare entro il 23 giugno 2017.
	DSRS.14 - Gestione progetti di assistenza diretta e/o sul territorio dell'ARAN alle amministrazioni rappresentate: presidio aspetti organizzativi (eventuale stipulazione o proroga convenzioni) ed assistenza sulle problematiche relative al trattamento economico ed alla gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa	Giudizio positivo o molto positivo delle amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio, rilevato attraverso scheda customer satisfaction, pari al 90% delle amministrazioni che hanno espresso giudizio Almeno 15 amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio	Il numero di amministrazioni partecipanti ha superato le 20 unità. Vi è un costante ampliamento dei partecipanti e delle richieste di partecipazione. I giudizi di customer satisfaction sono molto elevati.	Qualità dell'apporto professionale rilevato attraverso scheda N. amministrazioni coinvolte	Giudizio complessivo di "molto soddisfacente". Massimo giudizio su una scala di 4.	100%	
	DSRS.15 - Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni su previdenza complementare ed altre materie di competenza	Percentuale risposte entro 40 gg. di calendario sul totale risposte pari al 100% Coordinamento con altre direzioni per evitare orientamenti non univoci 100% di protocolli-out "correlati" a protocolli-in mediante la procedura di protocollo Invio nuovi quesiti meritevoli di divulgazione mese per mese a DSRS per divulgazione attraverso il web ed altri canali di comunicazione esterna	Fornite 4 risposte su Fondi previdenza complementare, tutte nel termine di 40 giorni. Collaborazione costante a tutte le risposte dei settori di contrattazione, sugli aspetti relativi al trattamento economico.	Numero risposte entro 40 giorni sul totale delle risposte fornite Numero quesiti inviati per la divulgazione	4 su 4 entro i termini. 1 risposta su 4 inviata per la pubblicazione	100%	
B2 - Assistenza e supporto per sviluppare e consolidare la previdenza complementare nella PA, in collaborazione con DPF, gestori Fondi e amministrazioni	DSRS.10 - Supporto tecnico-giuridico in materia di previdenza complementare del settore pubblico	Coordinamento tavolo tecnico datori di lavoro Analisi tecniche e giuridiche per la soluzione di problematiche	Effettuate alcune riunioni del tavolo tecnico dei datori di lavoro. E' stata supportata l'attività finalizzata all'insediamento dell'assemblea del Fondo Sirio-Perseo, anche attraverso riunioni di coordinamento dei comitati di settore. Fornito il supporto per le attività di confronto tra parti datoriali e parti sindacali. Affrontate anche alcune questioni tecniche: in particolare, trattenuta 2,50%, adesione segretari comunali e provinciali. Realizzata una guida operativa, per i datori di lavoro, che affronta analiticamente le problematiche interpretative della cosiddetta "trattenuta 2,50%", a cui si collegano alcuni contenziosi in atto.	Eventi organizzati Analisi realizzate	5 eventi e 1 analisi tecnica	100%	

(continua Prospetto 3)

C1- Consolidamento attività di monitoraggio dei contratti integrativi e unificazione procedure di acquisizione	DSRS.1 - Monitoraggio ed analisi contratti integrativi	Almeno 900 contratti integrativi monitorati	Monitoraggio campionario sui comparti più numerosi (scuola e comuni) e monitoraggio sull'intero universoper i restanti comparti.	Numero contratti monitorati	Contratti monitorati e quindi oggetto del Report: 1064	100%	
		Rapporto finale su monitoraggio 2015 entro dicembre 2016	Rapporto redatto ai sensi ddel'art. 46 comma 4 del d.lgs. 165/2001	Data di stesura del rapporto finale sul monitoraggio 2015	15/01/2017	90%	Il monitoraggio ha subito dei ritardi dovuti all'utilizzo di due diverse modalità di analisi e monitoraggio per la nuova procedura, applicata, proprio per il Rapporto 2015, a parti re dal primootobre 2015
		Avvio a regime della procedura unificata di acquisizione	La procedura, iniziata il 1° ottobre 2015 è ormai a regime e ha permesso anche la pubblicazione del primo rapporto intermedio sul 2016 pubblicato il 20.12.2016, permettendo quindi un nuovo strumento (più ampio, tempestivo ma meno analitico) che sia affianca al rapporto di cui all'art. 46 comma 4 del d.lgs. 165/2001	Data di attivazione della procedura	01/10/2015	100%	
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	DSRS.8 - Rapporto semestrale sull'andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti	Predisposizione di due rapporti semestrali entro marzo 2017 Predisposizione, nell'ambito del rapporto, di specifici focus di approfondimento su tematiche rilevanti per le politiche del lavoro pubblico	Predisposti due rapporti semestrali nel corso del 2016. Effettuati focus di approfondimento su determinanti della dinamica retributiva e variabilità retributiva nel settore degli enti locali.	Numero di Rapporti semestrali predisposti alla scadenza prevista Numero focus di approfondimento predisposti	2	100%	

(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 e divulgazione dei contenuti all'interno, nei confronti delle amministrazioni rappresentate e sul sito istituzionale	Almeno 12 elaborazioni statistiche prodotte e rese fruibili attraverso il sito	22 elaborazioni statistiche pubblicate nella pagina del sito Aran - Pubblicazioni e statistiche - Dati statistici. Elaborazioni che spaziano dalle retribuzioni contrattuali, complessive e medie, al numero degli occupati e tipologie, all'ammobilità del personale, al personale a tempo determinato ecc.	Numero di elaborazioni statistiche predisposte	22	100%	
		Almeno 12 newsletter	17 newsletter a carattere giurisprudenziale ed economico	Numero di newsletter predisposte	17	100%	
		Almeno 7.900 contatti raggiunti per newsletter	I contatti sono relativi ad operatori, esperti, funzionari, dirigenti e amministratori. Tramite appositi strumenti di rilevazione risulta che più del 90% degli utenti ha aperto e letto le newsletter mentre quasi il 40% consultato anche i file allegati	Numero di contatti raggiunti	8.100 in media	100%	
	DSRS.9- Collana Occasional paper	Definizione di un piano delle iniziative per strutturare e sviluppare la Collana Occasional paper entro marzo 2016 Attuazione del piano	Ricognizione delle diverse pubblicazioni sul sito. Verifica delle forme di pubblicazione possibili	Data di redazione del piano	Bozza di piano operativo	75%	L'accresciuta attività informativa dell'Aran presuppone una maggiore riflessione sulle forme di intervento e comunicazione
		Almeno un paper nell'anno	2 Occasional paper :1) Il codice e il procedimento disciplinare dei dipendenti pubblici fra modifiche legislative e giurisprudenza della Corte di Cassazione 2015/2016 2) Welfare e previdenza complementare. Il welfare aziendale nella pubblica amministrazione, le novità legislative e la previdenza complementare	Numero di paper prodotti	2	100%	

(continua Prospetto 3)

E1- Azioni di miglioramento e sviluppo organizzativo attraverso il potenziamento degli strumenti interni di condivisione del lavoro e delle attività, la razionalizzazione processi interni e contenimento costi	DSRS.7 – Contratto integrativo personale Aran	Avvio trattative nel primo semestre dell'anno	Trattative CCI personale non dirigente avviate nel maggio 2016. Conclusione trattative CCI personale non dirigente in data 4/7/2016. Sottoscrizione definitiva del CCI del personale non dirigente in data 29/7/2016. Trattative CCI personale dirigente avviate in data 4/10/2016. Conclusione trattative CCI personale dirigente in data 4/10/2016. Sottoscrizione definitiva CCI personale dirigente in data 15/11/2016.	Data di avvio delle trattative	09/05/2016	100%		
	DSRS.3 – Gestione formazione del personale in coerenza con le linee guida annuali	Predisposizione linee guida entro gennaio Erogazione al personale di 140 ore di formazione interna Realizzazione di tutte le iniziative previste nel piano della formazione nei tempi programmati Gradimento delle iniziative: 80% della percentuale dei partecipanti che esprimono giudizio positivo o molto positivo sul totale dei partecipanti che esprimono un giudizio	Le linee guida sono state predisposte nei tempi programmati	Le linee guida sono state predisposte nei tempi programmati	Data di predisposizione delle linee guida	Appunto DSRS del 22/01/2016 Delibera CIC del 27/01/2016	100%	
			Erogate nell'anno 225 ore/aula, distribuite su 11 eventi formativi, con 534 presenze complessive	Erogate nell'anno 225 ore/aula, distribuite su 11 eventi formativi, con 534 presenze complessive	Ore di formazione erogate nell'anno	225 ore/aula	100%	
			Realizzate tutte le iniziative programmate	Realizzate tutte le iniziative programmate	Percentuale di iniziative previste realizzate	tutte le programmate	100%	
			A ciascun evento formativo hanno partecipato mediamente 8,5 persone	A ciascun evento formativo hanno partecipato mediamente 8,5 persone	Numero partecipanti agli eventi formativi	94 partecipanti unici	100%	
			Eventi formativi tutti svolti nei tempi	Eventi formativi tutti svolti nei tempi	Realizzazione degli eventi nei tempi programmati	si	100%	
			Gradimento riscontrato attraverso schede di fine corso nel complesso molto elevate	Gradimento riscontrato attraverso schede di fine corso nel complesso molto elevate	Livello di gradimento rilevato attraverso apposita scheda compilata dai partecipanti	Questionari : al di sotto delle attese 0% di poco inferiore alle attese 0% secondo le attese 50%	100%	
	DSRS.5 – Strumenti di condivisione del lavoro e razionalizzazione processi interni di lavoro	Attivazione nuovo protocollo Gestione del fascicolo Conclusione sperimentazione su due processi di lavoro	Svolte solo alcune delle attività programmate. Realizzata conversione protocollo anni 2004/2016 per trasferimento in quello nuovo. Installato il sw di gestione documentale, avviata analisi per impostazione del Titolare e regole di distribuzione (processo si dovrebbe concludere entro la fine 2017 previo coinvolgimento degli uffici per l'analisi degli archivi e dei processi degli uffici)	Data di attivazione del nuovo protocollo Percentuale di avanzamento della gestione del fascicolo Data di conclusione di sperimentazione su due processi di lavoro	50%	50%		
	DSRS.18 - Tempestività dei pagamenti ai fornitori	30 giorni medi	Tempi medi per il pagamento, calcolati dalla data in cui l'amministrazione è tenuta ad erogare il pagamento alla data in cui il pagamento effettivamente si realizza, pari a 10,38 giorni. Il contenimento dei tempi è stato realizzato anche grazie ad alcune innovazioni di processo (adozione del mandato elettronico, razionalizzazione dei processi del ciclo passivo)	Numero medio di giorni impiegati per il pagamento	10,38	100%		

(continua Prospetto 3)

<p>E2- Sviluppo infrastrutture tecnologiche, rinnovo hardware e software, potenziamento del sito web in rapporto all'incremento dei servizi e delle informazioni destinati agli utenti</p>	<p>DSRS.6- Rinnovo hardware e software</p>	<p>Rinnovo licenze di contabilità e bilancio, programma di gestione della PEC, pacchetti di office automation installati nelle diverse postazioni di lavoro</p> <p>Nuovi investimenti software sulla base del budget effettivamente utilizzabile in base ai vincoli di spesa, con prioritaria attenzione alle seguenti esigenze: acquisizione o sviluppo del software per la gestione della banca dati permessi sindacali, dello sviluppo software relativo alla procedura di accreditamento ai fini della rilevazione dei dati sulla rappresentatività sindacale e dell'acquisizione dei contratti integrativi, sviluppo del sito WEB dell'Agenzia, dello sviluppo e manutenzione evolutiva della procedura di gestione del protocollo e documentale</p> <p>Nuovi investimenti hardware in base alle esigenze di rinnovo e sostituzione tenendo conto del budget effettivamente utilizzabile in base ai vincoli di spesa</p>	<p>1) Rinnovo licenze pacchetti sw office automation su 65 postazioni client e 15 server virtuali, nonché rinnovo licenze e manutenzioni programmi di contabilità, gestione pec e protocollo.</p> <p>2) Implementazione sviluppo sw per la gestione della console di back end delle procedure web e creazione archivio "Archivio contratti del settore pubblico" di cui punto 3 dell'allegato B del d.lgs 33/2013.</p> <p>3) Reingegnerizzazione delle procedure web includendo la gestione della banca dati "Permessi sindacali".</p> <p>4) Sviluppo sito web dell'Agenzia</p> <p>5) Acquisti hardware</p>	<p>Percentuale di realizzazione degli interventi</p>	<p>1) 100%</p> <p>2) 100%.</p> <p>3) Realizzazione stimata 20%.</p> <p>4) n.c.</p> <p>5) 100%.</p>	<p>70%</p>	<p>3) Avviata analisi delle procedure e redazione capitolato tecnico (processo si dovrebbe concludere entro la fine 2017)</p> <p>4) Attività posticipata causa intervento su sito esistente necessitato da rafforzamento protezione informatica.</p>
---	---	---	---	--	--	------------	--

(continua Prospetto 3)

E3- Presidio e sviluppo attività ciclo performance, trasparenza, etica e prevenzione della corruzione	DSRS.13 – Presidio attività connessa a ciclo performance, trasparenza e codici di comportamento	Qualità, completezza e leggibilità dei documenti predisposti Rispetto tempi stabiliti per: - predisposizione piano della performance (31/1/2016) - predisposizione relazione sulla performance (30/6/2016) - valutazione direttori e dirigenti (30/3/2016) - valutazione personale (31/1/2016) Aggiornamento programma trasparenza (31/1/2016)	Piano performance approvato nei tempi programmati	Data di approvazione del piano della performance	27/01/2016	100%	
			Relazione sulla performance predisposta nei tempi programmati	Data di approvazione della relazione sulla performance	04/07/2016	100%	L'approvazione è avvenuta il 4/7 con quattro giorni di ritardo rispetto al termine, a causa della mancata riunione, nei tempi inizialmente previsti, del collegio di indirizzo e controllo
			Valutazione direttori e dirigenti conclusa nei termini	Data di conclusione del procedimento di valutazione di direttori e dirigenti	10/03/2016	100%	
			Valutazione del personale conclusa nei termini	Data di conclusione del procedimento di valutazione del personale	15/02/2016	100%	
			Programma della trasparenza aggiornato nei termini	Data di approvazione dell'aggiornamento programma trasparenza	27/01/2016	100%	
	DSRS.16- Misure di prevenzione corruzione: comunicazioni al responsabile dell'anticorruzione, monitoraggio dell'attuazione delle misure previste nelle aree di propria competenza e report finale al responsabile prevenzione corruzione	Redazione di un rapporto sintetico annuale	Programma redatto	Un rapporto sintetico redatto	1 rapporto redatto	100%	
G1. - Attività di supporto tecnico nell'attuazione della riforma della pubblica amministrazione	DSRS.17- Predisposizione di un Progetto di collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica su alcuni degli ambiti individuati dalla legge delega	Definizione e condivisione progetto entro 15/2/2016 Rispetto dei tempi previsti per le attività progettate	Il progetto esecutivo è stato concluso e definito in data 29/1/2016, nel rispetto dei tempi programmati. E' stato predisposto un primo report consegnato al DFP nel mese di dicembre. Nello stesso mese è stato concluso l'affidamento del servizio per la realizzazione di uno studio sui fabbisogni. Sono inoltre stati affidati 2 incarichi a singoli esperti: uno nel mese di dicembre ed uno nel mese di gennaio. Sono state effettuate diverse riunioni di coordinamento con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con i soggetti detentori delle banche dati. Vi sono stati alcuni "disallineamenti" rispetto al programma delle attività dovuti ai tempi di approvazione e definizione dei decreti attuativi della legge delega. Al momento, il decreto attuativo riguardante lo specifico punto relativo alle attività poste in essere non è stato ancora emanato. Nel momento in cui ciò avverrà sarà necessario effettuare una verifica sull'andamento del progetto, al fine di realizzare il pieno allineamento con i contenuti del decreto.	Data di definizione del progetto	29/01/2016	75%	

3.2 Obiettivi individuali

Secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione dell'Aran, nel 2016 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, 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 mancanza della completa revisione del sistema, sospesa anche per il 2016 in attesa del nuovo provvedimento legislativo di riforma della pubblica amministrazione, nel procedimento di valutazione sono stati considerati i 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, nonché alle disposizioni recanti misure per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

L'impianto del processo di valutazione, pertanto, non ha subito modificazioni: 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 mancato conseguimento dell'obiettivo, ad un valore massimo, corrispondente al raggiungimento del risultato oltre le aspettative.

Sia per il personale dirigenziale sia per il personale delle aree il grado di realizzazione in termini di performance operativa è stato considerato in relazione agli indicatori di conseguimento individuati per gli obiettivi.

La valutazione ha utilizzato, per gli obiettivi la cui esecuzione una valutazione in termini qualitativi, schede di "customer satisfaction interna", finalizzate a

rendere possibile la misurazione della prestazione tecnico-professionale. Si tratta di una scheda, basata su una scala di valori compresi tra "non soddisfacente" e "molto soddisfacente", tra i quali il valutatore sceglie il proprio giudizio. Per quanto riguarda la valutazione relativa all'anno 2016, 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 per la partecipazione ed il supporto al Comitato paritetico.

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.

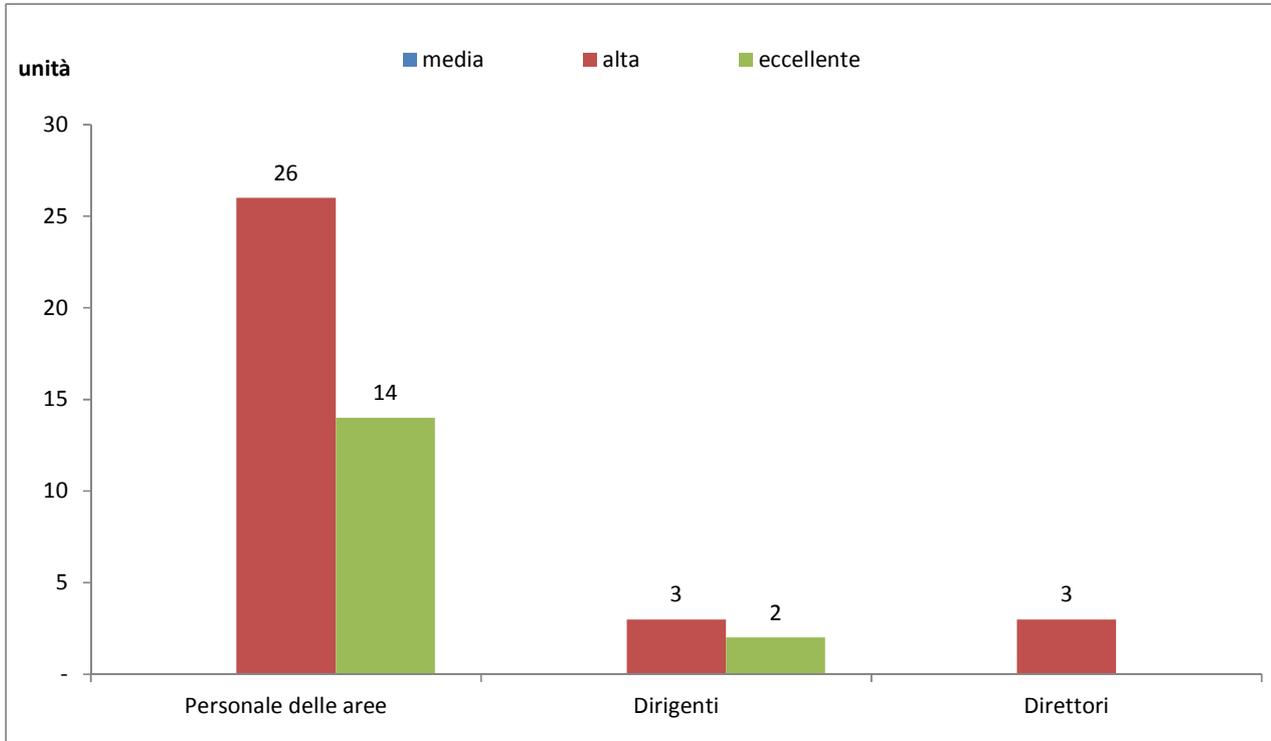
Per quanto riguarda la performance di ruolo, i comportamenti tenuti dai soggetti sono stati considerati in base ai parametri definiti per ognuno nell'apposito documento, nel quale sono stati individuati secondo la posizione coperta per il personale dirigenziale ed in base all'area di inquadramento per 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 2016 - Valutazione finale



4. Risorse, efficienza ed economicità

A partire dall'esercizio 2016, è stato adottato il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, al fine di stabilire una maggiore connessione fra il ciclo della performance e la programmazione finanziaria.

Si riferisce, inoltre, che è stato utilizzato un sistema di contabilità integrata finanziaria/economico patrimoniale, in base al quale sono state effettuate le registrazioni in contabilità finanziaria (quali accertamenti, impegni, residui, avanzo di amministrazione ecc.) ed è stata contestualmente tenuta la contabilità in partita doppia: il bilancio di esercizio è stato predisposto in base alle logiche del modello economico-patrimoniale (stato patrimoniale, conto economico, nota integrativa).

Nell'andamento della situazione economico-finanziaria non è mancato, anche per l'anno 2016, l'impatto delle manovre di contenimento della spesa, che hanno influito, in particolare, sulla spesa per i consumi intermedi e sulla spesa per il personale.

Il risultato della gestione è positivo, in quanto il bilancio presenta un **avanzo finanziario** pari ad € 1.700.538,67.

Esaminando alcuni aspetti specifici della stessa, si riferisce in primo luogo dell'importante aspetto che riguarda i **tempi di pagamento dei fornitori**, rispetto ai quali è rimasto sostanzialmente stabile il miglioramento ottenuto nell'anno 2015, dovuto all'adozione di specifiche misure organizzative interne. Di seguito si riporta la relativa tavola 8, aggiornata con i dati relativi al 2016.

Tavola 8

Anno	Numero fatture	Giorni medi pagamento	Differenza su anno 2011	Riduzione tempi pagamento
2011	150	46,87	-	-
2012	174	21,72	-25,15	54%
2013	184	11,38	-35,49	76%
2014	219	12,12	-34,75	74%
2015	177	9,26	-37,61	80%
2016	200	10,38	-36,49	78%

La successiva **tavola 9** espone i principali indicatori di bilancio, riferiti a specifiche tipologie di spesa e di entrate, confrontati sul triennio 2014-2016 e sul 2010, assunto quest'ultimo quale anno base.

Tavola 9
Situazione economico-finanziaria Aran:
principali indicatori di bilancio (Anno 2010 e triennio 2014-2016)

Indicatore	Valore			
	2010	2014	2015	2016
Redditi da lavoro dipendente / Spese correnti	65,6%	57,8%	57,9%	56,0%
Redditi da lavoro dipendente / Entrate correnti	66,3%	43,5%	42,5%	43,0%
Acquisti beni e servizi / Spese correnti	29,3%	33,7%	32,0%	31,0%
Acquisti beni e servizi / Entrate correnti	29,6%	25,4%	23,5%	23,8%
Locazione immobile e oneri accessori / Spese correnti	16,7%	17,9%	18,7%	18,1%
Locazione immobile e oneri accessori / Entrate correnti	16,9%	13,4%	13,8%	13,9%

Come si evince dalla Relazione al bilancio consuntivo, La voce "Redditi di lavoro dipendente", mostra una costante e significativa riduzione, sia in valore assoluto (dai 4,4 milioni del 2010 ai 3,3 milioni del 2016), sia in termini di incidenza rispetto alla spesa corrente (da 65,6 a 56%) nonché rispetto alle entrate correnti (da 66,43 a 43%). Riguardo a queste ultime, il calo di incidenza è stato di circa 20 punti percentuali, dovuto ai due fattori concomitanti dell'incremento delle entrate accertate e della riduzione della spesa. La spesa per l'affitto della sede si mantiene, invece, su valori sostanzialmente costanti di incidenza.

Nel triennio si osserva, altresì, una costanza di incidenza degli acquisti di beni e servizi.

Per quanto riguarda le **entrate**, derivanti per la quasi totalità dalla corresponsione dei contributi da parte delle amministrazioni rappresentate, si è già riferito del costante miglioramento della relativa gestione nel corso degli ultimi anni, dovuto sia all'adozione di alcune misure organizzative interne di potenziamento della capacità di riscossione, sia della soluzione dello specifico problema di riscossione dei contributi dovuti dagli enti locali, avvenuta attraverso l'emanazione del nuovo decreto (D.M. del 27 novembre 2013), che

attualizza alle nuove norme in materia di finanza locale le modalità di versamento dei contributi per tali enti. Per l'anno 2016 si riscontra un buon andamento della riscossione, pur registrandosi, con riferimento alle entrate ordinarie, un lieve aumento dei residui attivi a fine periodo (€ 1.002.496,41) rispetto all'anno precedente (€ 778.153,14), imputabili, soprattutto, alle entrate provenienti dalle regioni e dal settore sanitario. Sono state accertate entrate per **€ 8.874.818,84** di cui **€ 1.227.429,05** per partite di giro. Al netto queste ultime, sono state quindi accertate entrate per **€ 7.647.389,79**.

Le entrate correnti sono così composte:

a) € 7.425.158,28 quali entrate derivanti dai contributi versati dalle amministrazioni rappresentate dei comparti di contrattazione collettiva;

b) € 222.231,51 per altre entrate derivanti da rimborsi ed altre entrate correnti:

- € 94.712,52 per rimborso competenze dei dipendenti in comando out nel corso del 2016;
- € 3.404,99 per rimborsi vari riscossi nel corso dell'anno;
- € 124.114,00 quale entrata accertata nell'ambito del progetto di collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica sui fabbisogni di personale.

In merito al **rispetto degli obblighi di contenimento della spesa**, si riferisce che anche nell'esercizio 2016 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 professionali di studio, ricerca e consulenza, spese per trasporto ed autonoleggio. La dimostrazione e l'entità del rispetto dei vincoli, anche quelli riguardanti i consumi intermedi, 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.

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 11** è riportato un quadro illustrativo degli elementi significativi in termini di ottica di genere, aggiornato al 31 dicembre 2016, dal quale emerge come l'assetto non presenti cambiamenti di rilievo.

Tavola 11

Personale Aran: alcuni dati in ottica di genere (anno 2016)

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	38.747
Età media personale femminile (dirigenti)	53
Età media personale femminile (non dirigenti)	54
Personale di sesso femminile con laurea (% su personale di sesso femminile)	66%

Nel corso del 2016 il Comitato unico di garanzia ha dato corso, nell'ambito della tematica "Conciliazione vita lavorativa e vita personale/familiare" ad una proposta, poi recepita dall'amministrazione, riguardante la rimodulazione della flessibilità della fascia oraria, al fine di poter garantire una più ampia armonizzazione fra le esigenze della vita familiare e dell'impegno lavorativo.

Sono state, inoltre, inserite fra gli argomenti oggetto di approfondimento e studio da parte del Comitato iniziative riguardanti la formazione del personale e la promozione del benessere sul lavoro.

6. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

L'elaborazione della Relazione sulla performance ha seguito il consueto iter, cominciato nel febbraio del 2017, 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 2016. Il format dei report, che non ha subito variazioni nella sua impostazione rispetto agli anni precedenti, 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 ed acquisito i dati e documenti necessari alla stesura di alcuni paragrafi.

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