



Relazione sulla performance

Anno 2013

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

Approvata ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009, con delibera del
Collegio di indirizzo e controllo n. 18 del 25 giugno 2014

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	4
2.3 RISULTATI RAGGIUNTI	10
<i>Area Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate</i>	<i>10</i>
<i>Attività negoziale.....</i>	<i>15</i>
<i>Area Innovazione e supporto.....</i>	<i>21</i>
<i>Area Studi e monitoraggi.....</i>	<i>25</i>
<i>Area Relazioni sindacali.....</i>	<i>27</i>
<i>Area Relazioni internazionali.....</i>	<i>28</i>
<i>Assunzione delle funzioni in materia di performance svolte da Civit e gestione delle stesse nei mesi di settembre ed ottobre 2013.....</i>	<i>30</i>
2.4 CRITICITÀ E OPPORTUNITÀ.....	31
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	32
3.1 OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI.....	32
3.2 OBIETTIVI INDIVIDUALI.....	49
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	52
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE.....	55
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	57

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 2013.**

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 2013-2015. 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

Nel corso dell'anno 2013, l'Agenzia ha implementato e consolidato la linea d'azione intrapresa in conseguenza della sospensione della contrattazione collettiva, in atto, come noto, dal 2010, realizzando un graduale ampliamento delle modalità e degli strumenti di assistenza alle amministrazioni, anche in riscontro alle esigenze e alle richieste presentate da queste ultime.

Dal punto di vista dell'assetto interno, durante il 2013 si è concluso l'iter di revisione del regolamento di organizzazione. Il nuovo regolamento è entrato in vigore il 1° ottobre, a seguito dell'intesa con la Conferenza unificata (passaggio avvenuto in data 11/7/2013) e dell'esperimento dei controlli da parte del Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero dell'economia, previsti dall'art. 46, comma 10 del d. lgs. n. 165/2001.

A seguire, è stato altresì completato il processo di riorganizzazione dell'Agenzia, il cui presupposto principale risiede nella definizione del nuovo organico, seguita alla riduzione dei posti in ruolo di cui al DPCM 22 gennaio 2013, applicativo del d.l. 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135. Altro elemento determinante nel riordino della struttura si individua nell'adempimento richiesto dall'art. 2, comma 10 della legge appena citata riguardo agli interventi di riorganizzazione conseguenti alla riduzione degli uffici dirigenziali.

Nello specifico, l'Aran ha dovuto delineare il nuovo assetto tenendo conto della prescrizione di cui alla lettera a) di detta norma, relativa alla *"concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici eliminando eventuali duplicazioni"*, operando il

taglio di una delle direzioni di contrattazione, con conseguente ridefinizione delle competenze attribuite alle strutture.

Per quanto riguarda la missione istituzionale, nel corso del 2013 l'Agazia si è trovata, inoltre, a fronteggiare la novità apportata dall'art. 5 d.l. 31 agosto 2013, n. 101, che ha disposto nei suoi confronti il trasferimento delle competenze in materia di misurazione e valutazione della performance di cui agli artt. 7, 10, 12, 13 e 14 del d.lgs. n. 150/2009, già attribuite alla Civit. In sede di conversione del decreto legge tali funzioni sono state poi ricondotte a quest'ultima. Dell'attività svolta nei due mesi di vigenza della norma in parola si darà conto nel prosieguo della relazione.

2.2 L'agenzia

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

Tale organigramma è quello attuale, risultante dalla riorganizzazione dell'Agazia, deliberata nel dicembre del 2013 ed entrata in vigore il 1° aprile 2014.

Naturalmente, i risultati illustrati nella presente relazione e la stessa struttura del documento, riflettono invece il precedente organigramma, articolato su quattro direzioni, con il quale si è operato per tutto l'anno 2013 (**tavola 1b**).

Tavola 1a
Organigramma dell'Aran (attuale)

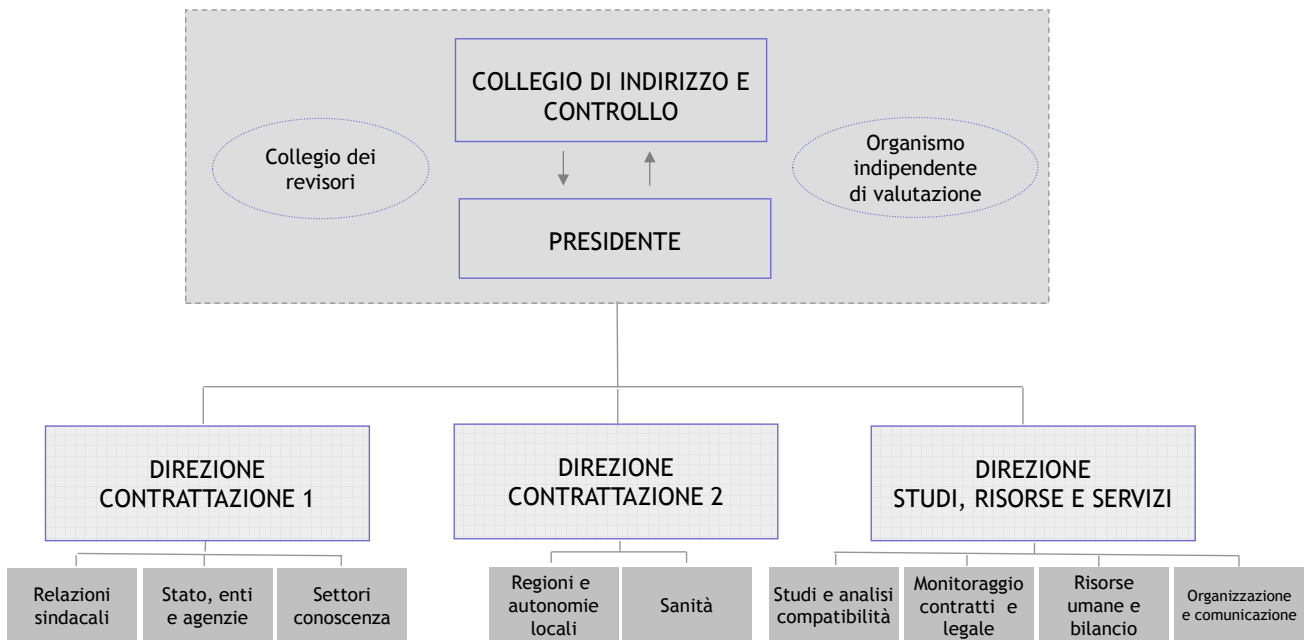
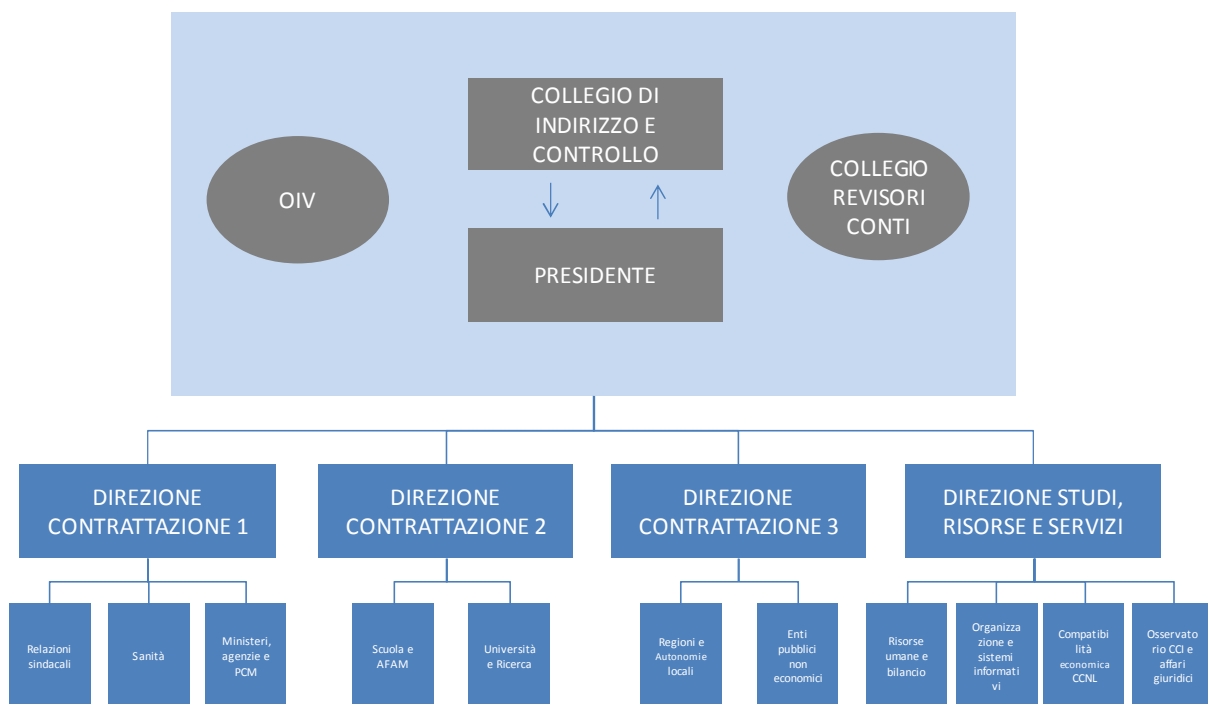


Tavola 1b
Organigramma dell'Aran (precedente)



L'organico al 31/12/2013 è raffigurato nella **tavola 2**.

Tavola 2
Organico e consistenza di personale al 31/12/2013

Qualifica	Posti organico ¹	di cui: Coperti	di cui: Non coperti	Posti contingente comandati ²	di cui: Coperti ³	di cui: Non coperti
DG	2	2	0	5	5	0
DIR	5	4	1			
Area C	20	19	1	20	11	9
Area B	15	13	2			
Area A	0	0	0			
Totale	42	38	4	25	16	9

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, loett. A) del Regolamento di organizzazione

³ Incluso personale in assegnazione temporanea mediante convenzioni con altre amministrazioni ai sensi dell'art. 46, comma 12, d. lgs. n. 165/2001

Per quanto riguarda l'aspetto economico-finanziario, **le entrate dell'Aran**, costituite dai contributi annui che le amministrazioni sono tenute a corrispondere, nella misura di € 3,10 per ogni dipendente, ammontano per l'anno 2013 ad € 8.009.904,54.

Come già evidenziato più volte, alla programmazione degli obiettivi dell'Agenzia non conseguono apposite assegnazioni di risorse, eccetto casi specifici, in ragione del fatto che la fondamentale componente della spesa necessaria per il raggiungimento degli stessi è riconducibile all'impiego del personale. Al fine, pertanto, di rendere più evidente il collegamento fra le risorse e gli obiettivi, aspetto più volte segnalato come migliorabile nei rapporti redatti dalla Civit - oggi Anac -, è stata inserita nel piano della performance una rappresentazione della spesa di personale, il cui ammontare è indicato nel bilancio di previsione, ripartita secondo l'imputazione alle sei aree strategiche delineate negli

indirizzi del Collegio di indirizzo e controllo. Il prospetto quantifica l'impegno lavorativo dei dipendenti in rapporto alle iniziative pianificate nell'ambito dell'area strategica.

Naturalmente rimane fermo il principio che, a fondamento della programmazione, venga compiuta una approfondita verifica per garantire la necessaria coerenza fra gli obiettivi e la capacità economica dell'amministrazione.

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

In linea generale si conferma che il suo bacino di utenza si individua nelle circa **20.000 pubbliche amministrazioni rappresentate** (ministeri, scuole di ogni ordine e grado, amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, regioni, province, comuni, comunità montane, e loro consorzi e associazioni, enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, agenzie di cui al d. lgs. n. 300/1999, organi di rilievo costituzionale ed atenei, per questi ultimi relativamente ai dipendenti i cui rapporti di lavoro sono regolati dalla contrattazione collettiva) che, nel complesso, impiegano un **numero di lavoratori stabili e non stabili pari a 2.617.301**.

Il contributo dovuto all'Aran dalle amministrazioni è rimasto invariato nell'ammontare dal 1999 ed è pari ad **euro 3,10 per ogni dipendente**.

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

- il Dipartimento della Funzione pubblica;
- il Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- la Corte dei conti;
- i Comitati di settore, i quali esprimono gli indirizzi delle Amministrazioni pubbliche rappresentate dall'Agenzia, soprattutto ai fini dell'attività negoziale;

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 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.

- 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).

Il 2013 è stato un anno di consolidamento per le **iniziative di divulgazione e informazione presenti sul sito istituzionale**.

E' importante segnalare, infatti, che con l'implementazione dei servizi forniti via web (raccolte sistematiche di disposizioni contrattuali, orientamenti applicativi, pubblicazione e statistiche ecc.) si è confermato un crescente interesse dimostrato dagli utenti, amministrazioni ma anche dipendenti e/o cittadini interessati all'argomento. Di seguito, si evidenziano alcuni dati relativi al periodo di interesse:

- sono stati pubblicati **138 nuovi orientamenti applicativi** sull'attuazione dei contratti collettivi; complessivamente nel sito risultavano pubblicati alla data del 31/12/2013 **2.831 orientamenti**;
- sono stati effettuati, in media, **5.197 accessi medi giornalieri al sito web¹**;
- il totale delle visite sul sito è stato pari a **1.896.926**;
- **le pagine visitate** sono state **9.957.977**, con una durata media per sessione di 3 minuti e 50 sec. e una consultazione media di pagine per sessione di 5,25.

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

2.3 Risultati raggiunti

A partire dall'anno 2013, in aggiunta alle cinque aree strategiche già esistenti è stata prevista anche **l'Area Relazioni internazionali**, dedicata all'attività che l'Agenzia svolge presso le associazioni europee di parte datoriale. Nell'ambito di tali Aree sono stati pianificati gli obiettivi strategici perseguiti dall'Agenzia, successivamente declinati in obiettivi operativi per le tre Direzioni di contrattazione e per la Direzione Studi, risorse e servizi.

Di seguito, si riportano i risultati ottenuti nell'anno 2013, descritti per ogni Area strategica.

Area Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate

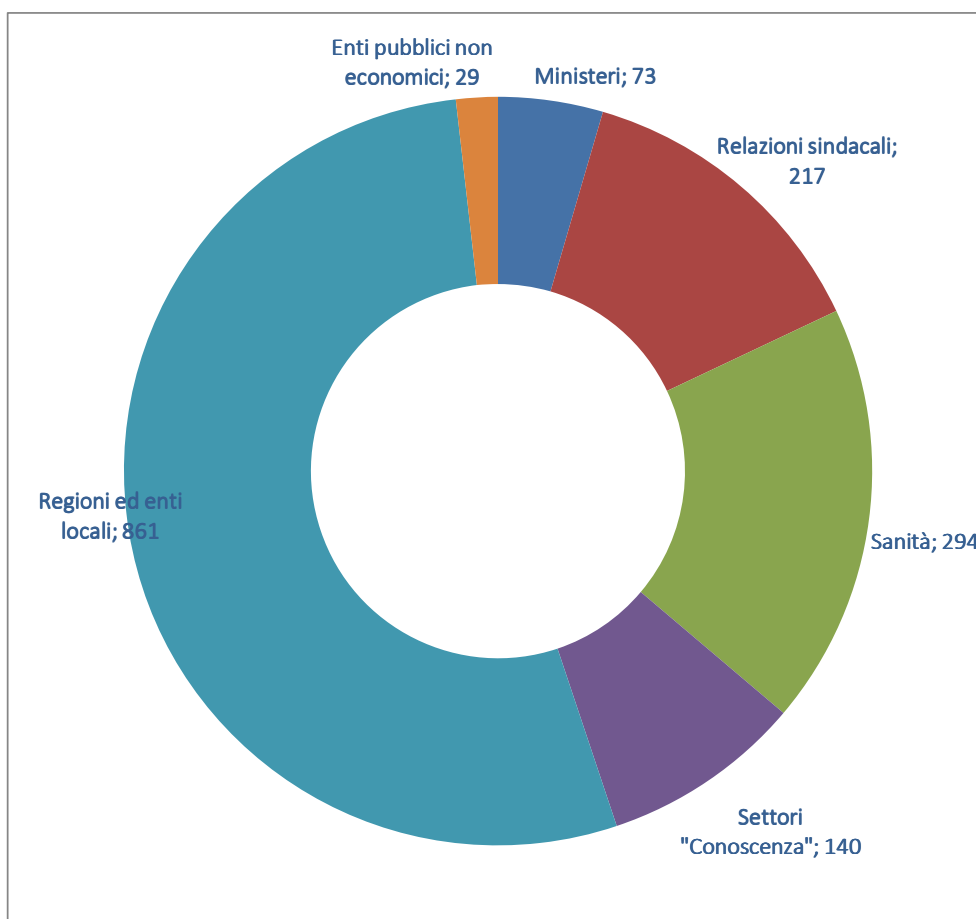
Il settore comprende le attività che più strettamente realizzano la funzione di assistere le amministrazioni rappresentate, attraverso l'utilizzo di strumenti, diretti e indiretti, utili a conoscere ed interpretare correttamente gli istituti contrattuali. Non secondariamente, tale funzione di supporto è necessaria per fornire chiarimenti alle amministrazioni utenti che devono affrontare le inevitabili problematiche legate all'applicazione di tali istituti. In proposito si sottolinea come le esigenze rappresentate dagli enti, in particolare comuni ed altre realtà locali, riguardino in misura crescente gli aspetti giuridici ed economici legati alla contrattazione integrativa ed alla gestione dei fondi unici di amministrazione.

Tra i servizi, **la risposta ai quesiti** si conferma quale forma primaria di dialogo diretto con le singole amministrazioni, attività, peraltro, strettamente legata all'obiettivo che prevede la pubblicazione dei nuovi orientamenti applicativi.

Sotto il profilo dell'attività svolta in tale settore durante il 2013, sono stati "prodotti" complessivamente **1.614**

risposte a quesiti, cui segue la rappresentazione grafica della ripartizione degli stessi nei diversi settori (**tavola 4**).

Tavola 4
Risposte a quesiti anno 2013



Il dettaglio della tempistica e del rispetto degli standard di qualità è descritto nei report riguardanti il conseguimento degli obiettivi da parte delle singole Direzioni di contrattazione posti nella seconda parte della relazione. Complessivamente, si riscontra tuttavia un elevato livello di rispetto dei tempi di risposta programmati.

La programmazione 2013-2016 ha confermato la **realizzazione delle guide operative**, strumenti diretti ad agevolare la corretta applicazione degli istituti contrattuali

da parte di coloro che si occupano di gestione del personale. Come già esposto nella relazione relativa all'attività 2012, la realizzazione di tale obiettivo richiede, infatti, un impegno pluriennale, data la molteplicità degli istituti contrattuali, e ha la finalità di rendere disponibili veri e propri "manuali", aggiornati ed esaustivi rispetto al tema trattato.

Nel 2013 l'attività è stata svolta dalle Direzioni di Contrattazione I (comparti: Agenzie, Ministeri, Sanità, Presidenza del consiglio, Relazioni sindacali) e III (comparti: Enti locali ed Enti pubblici) con il supporto della Direzione Studi, risorse e servizi, cui ha predisposto i format necessari e provvedere alla pubblicazione sul sito istituzionale. La Direzione Contrattazione I ha realizzato la guida operativa riguardante le "Modalità di ripartizione dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro" e la Direzione Contrattazione III ha predisposto una guida sui "permessi brevi" ed una sui "permessi retribuiti", nel rispetto del target programmato dal piano della performance.

Durante il 2013 è proseguito il **rapporto di assistenza diretta, cominciato nel 2012 in virtù della convenzione stipulata con il comune di Scandicci**, come capofila, e altri undici comuni toscani (nel 2013 il rapporto si è esteso ad altri due comuni). In base alla convenzione, l'Aran fornisce assistenza, in materia di contrattazione integrativa e di uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro alle amministrazioni coinvolte. L'attività ha impegnato la Direzione di Contrattazione III e la U.O. Compatibilità finanziaria della Direzione Studi, risorse e servizi.

Nel periodo di interesse sono stati tenuti a Scandicci 4 incontri, aventi ad oggetto temi di interesse degli enti, preventivamente concordati: le amministrazioni, infatti, rappresentano in anticipo le esigenze di soluzioni e chiarimenti che verranno trattati nel corso dell'incontro. Rispetto alle problematiche poste, l'Agenzia svolge un adeguato lavoro di studio e preparazione, che richiede aggiornamento e approfondimento degli aspetti giuridici e delle ricadute economiche nell'ambito di una accurata analisi delle singole fattispecie. Nello specifico, gli aspetti più

esaminati hanno riguardato la corretta quantificazione delle risorse decentrate, anche in relazione ai vincoli posti dalla normativa vigente ed alle clausole contrattuali che concernono l'incremento delle risorse, nonché le modalità di utilizzo delle risorse destinate a particolari istituti (es. indennità di rischio, disagio ecc.). Oltre agli incontri, sono stati tenuti con gli enti frequenti contatti informali, finalizzati ad una condivisione di materiale e documenti utile ad una più completa informazione e formazione.

Alcuni dei prodotti predisposti nell'ambito del gruppo dei comuni toscani, sono successivamente stati rielaborati per renderli disponibili, attraverso il sito, a tutti gli utenti dell'Agenzia. Tra questi, si segnalano il Manuale della procedura della contrattazione integrativa del comparto Regioni e autonomie locali ed il kit per la gestione delle risorse decentrate nel medesimo comparto.

Come già per l'anno precedente, al fine di verificare l'esito dell'attività svolta dall'Agenzia nell'anno 2013, 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).

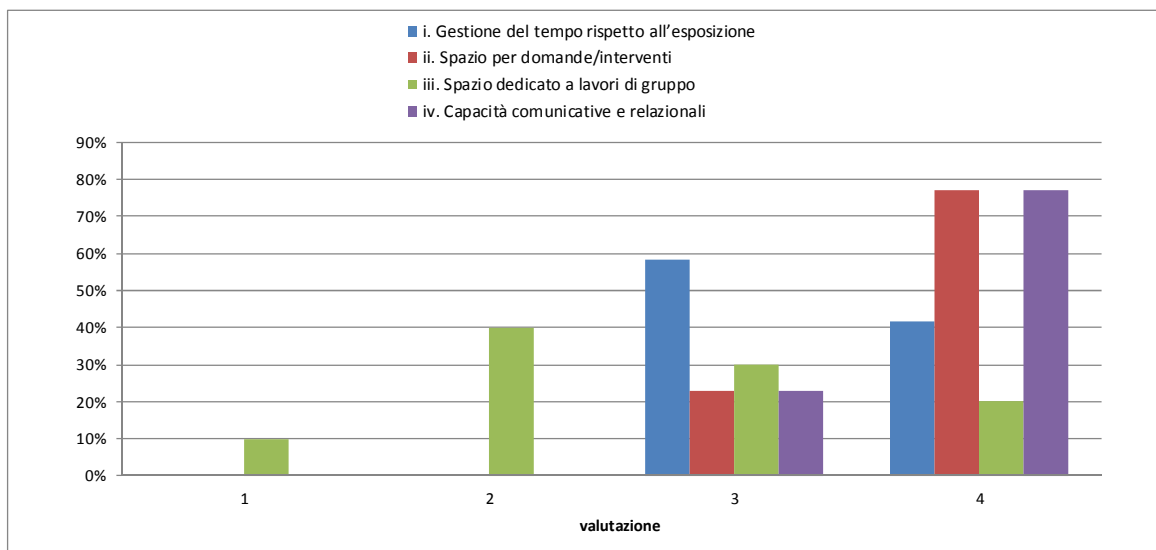
In **tavola 5**, si riporta una rappresentazione grafica riassuntiva del gradimento dei partecipanti all'attività.

Un altro obiettivo con valenza pluriennale è consistito nella **pubblicazione delle raccolte sistematiche** delle disposizioni contrattuali non ricomprese negli obiettivi per l'anno 2012, riguardo al quale 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, II e III.

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

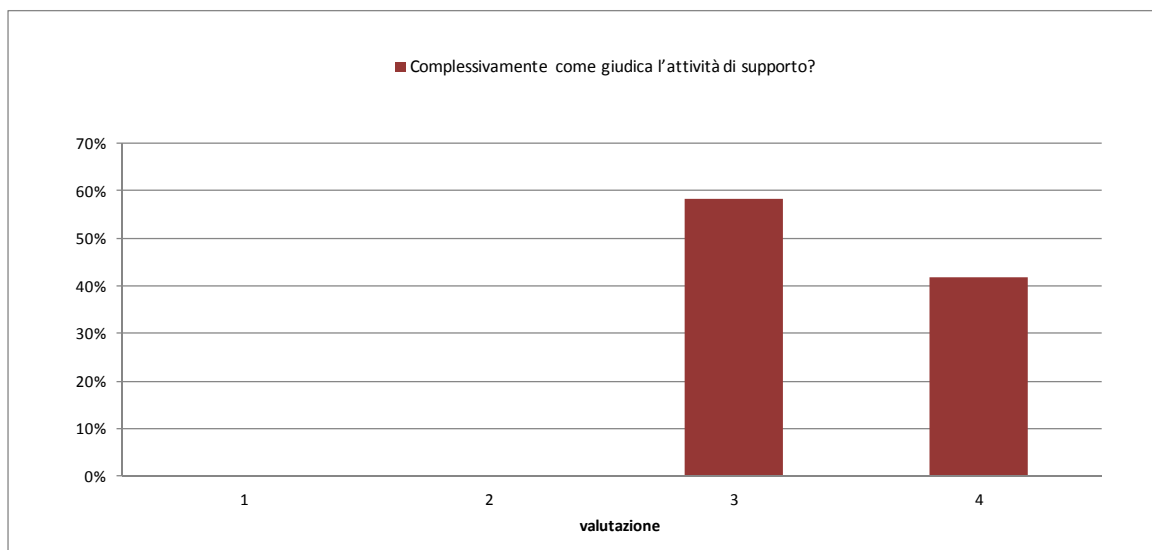
GESTIONE DEGLI INCONTRI

Gradimento degli utenti sui seguenti aspetti: i) gestione del tempo rispetto all'esposizioni; 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?"



Per quanto riguarda la Direzione Contrattazione I, sono state redatte e pubblicate tutte le raccolte sistematiche, pur con qualche ritardo nella predisposizione e pubblicazione di quelle riguardanti i contratti del comparto Sanità e dell'Enac. Alla data del 31/12, non si era inoltre proceduto alla pubblicazione della raccolta sistematica dei CCNQ sulle prerogative sindacali, per attendere la conclusione del CCNQ relativo alle Aree della dirigenza, concluso nei primi mesi del nuovo anno. E' stata operata tale scelta per non pubblicare un testo che sarebbe stato presto superato dal nuovo contratto in corso di definizione.

Sono state, altresì, interamente completati e pubblicati tanto le raccolte sistematiche di competenza della Direzione di Contrattazione II, quanto gli aggiornamenti a quelle di competenza della Direzione Contrattazione III.

In stretto collegamento con le Direzioni di contrattazione, anche nel corso del 2013 la Direzione Studi, risorse e servizi ha perseguito l'obiettivo dello sviluppo e dell'arricchimento del sito web, occupandosi, attraverso l'attività di competenza della UO organizzazione e sistemi informativi, di fornire i format e definire le procedure di realizzazione degli strumenti informativi ed operativi sopra descritti nonché degli aspetti riguardanti la collocazione e pubblicazione degli stessi.

Attività negoziale

Anche per il 2013, la programmazione in questo settore, fermo restando il blocco dei rinnovi dei contratti relativi ai comparti ed alle aree dirigenziali, ha indicato per le Direzioni di contrattazione il perseguimento di obiettivi collegati:

- A) allo svolgimento di attività conseguenti ad esigenze verificatesi nel corso dell'anno;
- B) a interventi di manutenzione su contratti collettivi vigenti (es. interpretazioni autentiche) che, ugualmente, hanno luogo su richiesta.

L'azione di contrattazione, infatti, è per sua natura condizionata da fattori esterni, quali ad esempio l'emanazione degli atti di indirizzo, nonché l'andamento del negoziato e le sue dinamiche.

Per quanto riguarda la Direzione Contrattazione I, il piano ha previsto l'ulteriore obiettivo relativo alle trattative su accordi quadro, conseguito con la sottoscrizione dei **contratti collettivi nazionali quadro riguardanti la ripartizione delle prerogative sindacali** per i comparti e per le aree dirigenziali.

Sono state inoltre avviate le trattative riguardanti due procedure di interpretazione autentica per il comparto Sanità e una procedura per il comparto Agenzie fiscali-Dogane, ambedue conclusesi con il mancato accordo.

E' stato infine dato corso alla negoziazione per la stipula del Contratto Collettivo Nazionale Quadro sul nuovo sistema partecipativo sindacale, sospesa per impossibilità oggettiva di pervenire ad un accordo. Al riguardo, nel **box n. 1**, sono sintetizzate le ragioni che non hanno consentito la prosecuzione del negoziato.

Riguardo alla Direzione Contrattazione II, è stato sottoscritto in via definitiva il **CCNL relativo al reperimento delle risorse da destinare allo sblocco del gradone per l'anno 2011**, mentre non sono pervenute richieste di interpretazione autentica.

Box 1

ANDAMENTO DELLA TRATTATIVA PER LA DEFINIZIONE DI UN CCNQ IN MATERIA DI SISTEMA PARTECIPATIVO SINDACALE, IN ATTUAZIONE DELL'INTESA DEL 3 MAGGIO 2012

In data 31 gennaio 2013 perveniva all'Aran un Atto di indirizzo avente ad oggetto la predisposizione di un accordo quadro in materia di sistema partecipativo sindacale, in attuazione dell'Intesa del 3 maggio 2012 sul lavoro pubblico che aveva prospettato la possibilità di apportare una maggiore flessibilità al sistema delle relazioni sindacali delineato dal d.lgs. n. 150 del 2009.

In tale ambito, in particolare, l'Atto di indirizzo in parola invitava a definire, tramite il CCNQ, le materie demandate alle diverse forme di partecipazione effettuandone una riclassificazione in relazione al nuovo modello di relazioni sindacali, nonché a declinare l'istituto dell'esame congiunto, che rappresentava la novità maggiormente rilevante introdotta dal D.L. n. 95 del 2012 rispetto al precedente quadro legislativo.

In data 14 febbraio 2013 l'Agenzia avviava il negoziato, che si dimostrava subito piuttosto complesso, poiché la novella operata dal citato D.L. n. 95 del 2012 non apportava significative aperture alla disciplina previgente, né consentiva spazi di mediazione, data l'imperatività delle norme legislative contenute nel citato d.lgs. n. 150 del 2009.

Le parti si incontravano nuovamente il 6 marzo 2013, senza apprezzabili passi avanti. In particolare veniva segnalato dalle Confederazioni sindacali che il circoscritto ambito di intervento riconosciuto alle parti non consentiva di individuare una regolamentazione condivisa della materia.

L'univocità, con diverse sfumature, delle posizioni emerse al tavolo negoziale circa l'indisponibilità alla prosecuzione delle trattative rendeva inutili ulteriori tentativi di mediazione.

Con riferimento alla Direzione Contrattazione III, è stata attivata la trattativa relativa alla stipula di un CCNQ riguardante il contratto a termine, relativamente ai quali sono stati tenuti alcuni incontri con le organizzazioni sindacali, a seguito dei quali è stata concordata una sospensione per procedere ad approfondimenti ed ulteriori verifiche sulla materia. Anche per questa trattativa, il successivo **box n. 2** dà conto dell'andamento del negoziato e delle ragioni che hanno condotto alla sospensione.

Box 2

ANDAMENTO DELLA TRATTATIVA PER IL CONTRATTO QUADRO SU ALCUNI ISTITUTI DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Con atto di indirizzo del 25.1.2013, il Dipartimento della Funzione Pubblica aveva impartito all'ARAN le necessarie linee direttive per la stipulazione di uno specifico Contratto collettivo quadro per la disciplina di alcuni istituti del contratto di lavoro a tempo determinato dei dipendenti pubblici lavoro, per realizzare l'armonizzazione, ai sensi dell'art.1, commi 7 e 8, della legge 28 giugno 2012, n.92, nel settore pubblico della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, prevista per il settore privato dal D.Lgs.n.368/2001, nel testo risultante dalle modifiche recate dalla suddetta legge n.92/2012.

In particolare, l'intervento negoziale avrebbe potuto riguardare la fissazione di limiti quantitativi nell'utilizzo di tale particolare forma di flessibilità in entrata presso le pubbliche amministrazioni; la possibilità di ricorso alla stessa senza causale in presenza di specifiche fattispecie; la possibilità di deroga alla durata massima del contratto a termine prevista dalla legge ed alla disciplina dell'unica proroga; nuove regole in materia di proroga del contratto a termine e di riassunzione del lavoratore a termine; le modalità di computo del periodo massimo di durata (36 mesi) previsto per il contratto a termine come regola generale.

La nuova disciplina contrattuale, per tali ultimi aspetti (disciplina della proroga, superamento del tetto massimo di durata), avrebbe dovuto costituire, nello stesso tempo, anche lo strumento necessariamente complementare alla soluzione, all'epoca in fase di studio, dell'annoso problema dei precari della pubblica amministrazione .

In data 21 febbraio 2013, l'ARAN avviò formalmente la trattativa con le Confederazioni sindacali rappresentative, articolata, successivamente, in altri due incontri tecnici, svoltisi in data 28 febbraio 2013 e 15 marzo 2013.

L'ARAN nel corso del negoziato ha anche consegnato ai soggetti sindacali un primo testo, formulato nel rispetto delle indicazioni contenute nell'atto di indirizzo.

Tuttavia, le suddette Confederazioni sindacali, in sede di discussione, hanno evidenziato alcuni significativi elementi di criticità, riconducibili alla circostanza che, ad avviso delle stesse, il suddetto atto di indirizzo e, quindi, anche il testo negoziale predisposto in base allo stesso, non fossero idonei a soddisfare quelle esigenze, connesse ai rapporti di lavoro flessibili presso le pubbliche amministrazioni, dalle stesse ritenute assolutamente prioritarie ai fini della eventuale stipulazione di

un contratto collettivo in materia.

In particolare, sotto il profilo contenutistico, veniva evidenziata la necessità di distinguere, nel testo del futuro contratto collettivo, due diverse discipline: la prima, di natura particolare, concernente in via esclusiva il personale precario interessato, ai sensi dell'art.1, comma 400, della legge n.228/2012, alla scadenza del 31 luglio 2013; una seconda che, invece, avrebbe dovuto trovare applicazione a regime nei confronti di tutti i pubblici dipendenti.

Per il personale precario della legge n.228/2012, la soluzione avrebbe dovuto consentire, in ogni caso, la non interruzione del rapporto di lavoro alla scadenza del 31 luglio, immaginando, per una maggiore ampiezza, non una proroga ma un rinnovo del contratto a termine.

Inoltre, secondo le Confederazioni sindacali, l'atto di indirizzo aveva un ambito di riferimento limitato, in quanto prendeva in considerazione esclusivamente la fattispecie del contratto a tempo determinato.

Il contratto quadro, invece, avrebbe dovuto essere l'occasione per definire, comunque, regole nuove per tutte le diverse forme di flessibilità applicate finora presso le pubbliche amministrazioni (non solo contratto di somministrazione, apprendistato, ecc. ma anche consulenze ex art.7 del D.Lgs.n.165/2001 nonché co.co.co., co.pro e partite IVA).

Inoltre, per evitare il reiterarsi per il futuro del fenomeno del precariato, la nuova disciplina contrattuale, al di là dei profili indicati nell'atto di indirizzo, avrebbe dovuto incidere in senso sensibilmente riduttivo sulle stesse causali che possono dare luogo al ricorso al contratto a termine.

In sostanza il futuro contratto avrebbe dovuto ulteriormente limitare il già ristretto margine applicativo dell'istituto previsto dalla legge (art.36 del D.Lgs.n.165/2001).

Con riferimento specifico, poi, alle indicazioni dell'atto di indirizzo, veniva sottolineata la necessità di ulteriori chiarimenti.

Per le Confederazioni sindacali, i punti sopra evidenziati rappresentavano, nel loro insieme, una condizione essenziale per la prosecuzione della trattativa e la stipulazione del contratto collettivo quadro.

In particolare, secondo la valutazione sindacale, la previsione di una disciplina specifica per i contratti a termine in scadenza a luglio 2013 (proroga o rinnovo per il periodo successivo a tale data) avrebbe dovuto essere una sorta di un primo, necessario, passo per la successiva stabilizzazione degli stessi, da realizzare, evidentemente, solo attraverso strumenti normativi, dovendosi escludere per tale finalità ogni possibilità di una eventuale soluzione contrattuale.

La durata del proroga per il personale precario avrebbe dovuto essere pari ad ulteriori 36 mesi (oltre i 36 mesi iniziali) e ad ulteriori 60 mesi

per il personale della ricerca (oltre i 60 iniziali).

Veniva richiesto, infine, l'ampliamento dell'oggetto negoziale, rispetto all'atto di indirizzo, attraverso con la possibilità di prevedere, in sede di contratto collettivo quadro, nuove regole volte a restringere significativamente l'ambito di possibile ricorso al contratto a termine, in modo funzionale all'obiettivo della eliminazione del precariato nel lavoro pubblico, nella fase successiva all'intervenuta stabilizzazione dei lavoratori a termine in scadenza al 31 luglio.

Trattandosi di problematiche rilevanti ritenute pregiudiziali dalle Confederazioni sindacali per la ulteriore prosecuzione del negoziato, delle stesse è stata data tempestiva comunicazione al dipartimento della Funzione Pubblica, per le opportune valutazioni e per gli eventuali chiarimenti della portata applicativa dell'atto di indirizzo utili alla stipulazione del contratto collettivo quadro.

In mancanza di altre indicazioni, non essendosi modificata la cornice di riferimento, la trattativa non è ripresa.

A ciò ha contribuito l'intervento di due successivi e distinti provvedimenti legislativi.

Infatti, prima, l'art. 4, comma 4, del D.L. 21 maggio 2013, n. 54, convertito, con modificazioni, dalla L. 18 luglio 2013, n. 85, ha spostato la scadenza dei contratti di lavoro a termine del personale precario dalla data del 31 luglio 2013 a quella del 31 dicembre dello stesso anno.

Successivamente, il legislatore è intervenuto di nuovo, con l'art.4 del D.L.101/2013, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 30 ottobre 2013, n. 125, che ha previsto, da un lato, un sistema di reclutamento speciale, di carattere transitorio, per la stabilizzazione dei precari delle pubbliche amministrazioni più meritevoli (comma 6); dall'altro, una forma di proroga "finalizzata" (comma 9), che consente alle amministrazioni la proroga oltre il limite massimo dei 36 mesi dei rapporti di lavoro a termine dei soggetti interessati alle procedure di reclutamento speciale transitorio fino al completamento delle stesse e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2016.

L'individuazione legislativa, non solo del percorso per la stabilizzazione dei lavoratori precari, ma anche dell'ulteriore durata della proroga consentita per i rapporti di lavoro a termine in atto con le pubbliche amministrazione, ha tolto ogni rilevanza ed urgenza alla trattativa a suo tempo avviata, che si trova, quindi, in una fase di "sospensione".

Appare evidente, peraltro, che la possibilità di una sua ripresa è necessariamente condizionata anche alla preventiva verifica della corrispondenza dell'atto di indirizzo a suo tempo impartito dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le modifiche di recente introdotte nel D.Lgs.n.368/2001 dal recente D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 16 maggio 2014, n. 78.

Riguardo alle interpretazioni autentiche, è stata formulata una sola richiesta, per la quale è stata avviata la procedura con la richiesta al Comitato di settore del necessario atto di indirizzo, ancora non pervenuto.

La Direzione Studi, risorse e servizi svolge un'attività di supporto all'attività negoziale, riferita essenzialmente alla verifica della compatibilità finanziaria nonché segue la negoziazione e le attività ad essa collegate in tema di previdenza complementare. Rispetto al primo compito, essa ha provveduto alla stesura della relazione tecnica del CCNL Scuola concluso dalla Direzione II. Riguardo alla previdenza complementare, nell'ambito del supporto nella fase di avvio e consolidamento dei Fondi, l'attività svolta ha portato alla risoluzione di alcuni problemi, più dettagliatamente citati nell'apposito report. E' stato, inoltre, redatto, nei tempi previsti, il quarto rapporto sulla previdenza complementare, presentato nel novembre 2013.

Area Innovazione e supporto

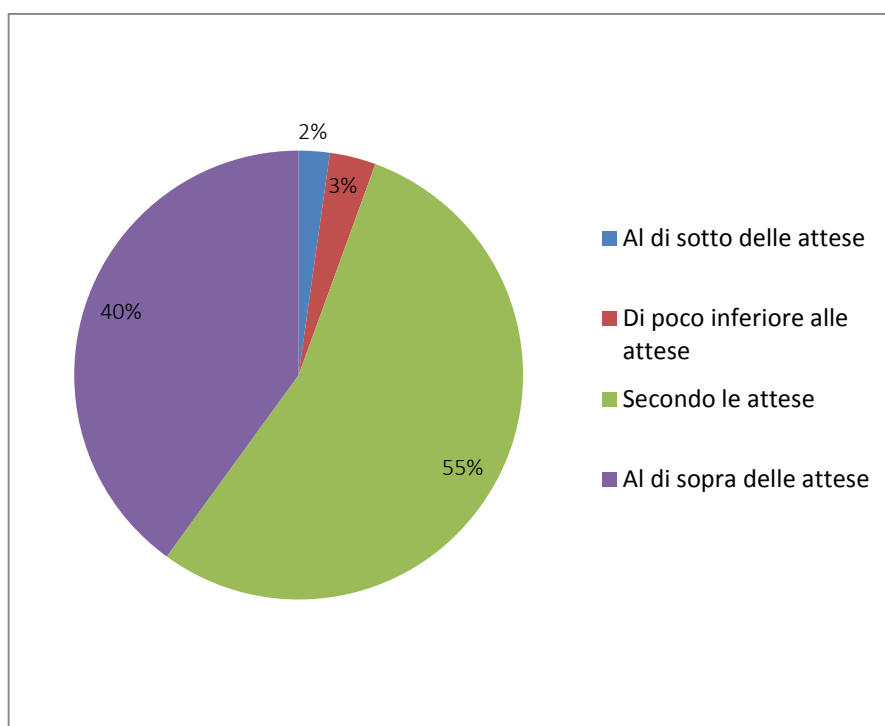
In quest'area strategica l'Agenzia considera determinante attuare un adeguato **piano di formazione del personale**, sviluppato sulla base delle annuali linee guida predisposte dal Collegio di indirizzo e controllo.

Nel corso dell'anno sono stati organizzati corsi di approfondimento delle applicazioni informatiche ed eventi che hanno fornito approfondimenti su temi professionali, oltre ad un evento dedicato alla formazione manageriale,. Complessivamente, sono state erogate 31 giornate di formazione. La partecipazione agli eventi è stata soddisfacente ed il programma è stato completato nei tempi programmati. Anche per il 2013. l'utilità e la qualità dei corsi sono state valutate dai partecipanti mediante la compilazione di una scheda di gradimento. il riscontro è risultato positivo, in alcuni casi in modo superiore alle attese (il dettaglio dei risultati conseguiti è rilevabile dalle successive **tavole 6a e 6b**).

Tavola 6a
Customer satisfaction utenti formazione (valori assoluti per corso)

CORSI DI FORMAZIONE ANNO 2013	N. PARTECIPANTI	GRADIMENTO RILEVATO			
		<i>Al di sotto delle attese</i>	<i>Di poco inferiore alle attese</i>	<i>Secondo le attese</i>	<i>Al di sopra delle attese</i>
Corso di Excel base	32		2	3	4
“La riforma del mercato del lavoro: la nuova disciplina del licenziamento”	24	2	1	5	
“Le novità in materia di previdenza obbligatoria”	30			5	11
Corso di Excel avanzato	23			8	1
“La valutazione delle prestazioni” (solo per dirigenti)	9				4
“Relazioni sindacali nel lavoro pubblico: un aggiornamento su norme, prassi e giurisprudenza”	27			9	8
Corso di Powerpoint base/intermedio	23			5	
"La contrattazione integrativa: questioni giuridiche di maggiore attualità e prospettive"	26			7	3
Gestione fabbisogni e reclutamento del personale: un aggiornamento alla luce delle novità introdotte dal D.L. n. 101/2013	20			7	5
Totale	214	2	3	49	36

Tavola 6b
Customer satisfaction utenti formazione (valori percentuali)



L'Agenzia ha confermato l'attenzione per **l'ulteriore sviluppo del sito web** come supporto alla condivisione interna di materiale e contenuti, nonché alla comunicazione fra gli uffici. Nel 2013 è stata creata una struttura sharepoint pilota, della quale è stata verificata la funzionalità. Dato che per la completa attivazione è necessario attendere che sia completato il sistema di acquisizione dei contratti integrativi di cui alla convenzione con il CNEL, l'obiettivo è stato solo parzialmente raggiunto.

In merito al **rinnovo dell'hardware**, si è proceduto all'attivazione di 22 postazioni informatiche, all'installazione di 7 server virtuali e all'incremento di un'unità dello storage di rete. E' stata, inoltre, svolta una notevole attività di interventi manutentivi, sia sugli apparati sia sull'infrastruttura di rete.

Per quanto attiene al **regolamento di organizzazione**, ne è stata completata la revisione: sono stati compiuti i passaggi dell'intesa con la Conferenza unificata e dei controlli da parte del Ministero dell'economia e finanze e del Dipartimento della funzione pubblica voluti dall'art. 46, comma 10 del d. lgs. n. 165/2001, giungendo all'approvazione definitiva con delibera del Collegio di indirizzo e controllo n. 31 del 24 luglio 2013. Dopo la definizione del regolamento è cominciata la fase di studio ed elaborazione del necessario **riassetto organizzativo** dell'Agenzia, conclusa con la riorganizzazione dell'Agenzia deliberata nel mese di dicembre 2013.

Nell'ambito dell'obiettivo strategico della razionalizzazione dei processi interni e del contenimento dei costi, è stato individuato l'obiettivo operativo della razionalizzazione delle procedure contabili, attraverso **l'attivazione del mandato elettronico e della informatizzazione della gestione inventariale**. Relativamente al primo aspetto, l'attività ha visto il totale compimento dell'analisi amministrativa con il rilascio delle relative procedure informatiche e la fase di test del mandato informatico è stata attuata nei tempi previsti. L'obiettivo, però, è stato conseguito per l'85%, in quanto non è giunta a completamento la fase riguardante il riscontro sulle procedure interne, informatiche e bancarie. Come specificato nel report, è stata, invece, realizzata la gestione inventariale informatica.

Nel medesimo ambito, occorre inoltre segnalare l'avvio dell'attività finalizzata alla **dematerializzazione di alcuni processi relativi alla gestione del personale**, conclusasi nell'anno 2014 con l'avvio a regime, in collaborazione con Noi Pa (Service del Ministero dell'Economia e delle Finanze per la gestione del personale, al quale l'Aran aderisce), di un'area self-service, cui si accede via web, per richiedere ed autorizzare le diverse tipologie di assenze.

Relativamente agli altri obiettivi previsti dal piano, concernenti l'erogazione di servizi al personale, i contratti integrativi ed il presidio attività della performance si rimanda alle informazioni contenute nel report.

Area Studi e monitoraggi

Tra le scelte strategiche dell'Agenzia occupa un ruolo importante il consolidamento e l'implementazione dell'attività di monitoraggio e analisi della contrattazione integrativa, affidata dall'art. 46, comma 4 del d. lgs. n. 165/2001. Il consolidamento comporta il graduale approfondimento e lo sviluppo della rilevazione, sia sotto il profilo degli aspetti tematici e problematici esaminati, sia sotto il profilo quantitativo delle amministrazioni considerate. A settembre del 2013, è stato pubblicato il **Monitoraggio sui contratti integrativi negoziati nell'anno 2012**. Quest'ultimo ha riguardato le amministrazioni pubbliche inserite nei seguenti comparti di contrattazione: Agenzie fiscali, Enti pubblici di ricerca, Enti pubblici non economici, Scuola, Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale (Afam), Ministeri, Regioni e autonomie locali, Servizio sanitario nazionale, Università. Complessivamente, il numero di contratti è stato di 857.

Per le amministrazioni caratterizzate da più livelli di contrattazione integrativa (Enti pubblici non economici, Ministeri, Agenzie fiscali) è stato preso in considerazione il livello di contrattazione integrativa nazionale, non tenendo conto delle sedi e articolazioni territoriali. Per i comparti composti da un numero limitato di amministrazioni (es. Ministeri) la rilevazione è stata pressoché totale, mentre per i comparti composti da molte amministrazioni (Regioni e autonomie locali, Scuola e Servizio sanitario nazionale), la rilevazione è stata compiuta a campione. Per quanto riguarda i comuni, è stato selezionato un campione di 187 enti rappresentativi del totale, suddivisi in dieci strati su un totale di 7.469 comuni, inseriti nel comparto Regioni e autonomie locali la cui contrattazione fa capo all'Aran.

Per quanto riguarda le istituzioni scolastiche, i parametri per la scelta per la definizione del campione sono collegati al numero dei contratti pervenuti durante l'anno, alla distribuzione geografica e alla dimensione degli istituti.

Il risultato è stato quasi completamente conseguito, in quanto nel corso dell'anno 2013 sono pervenuti, complessivamente, 400 contratti, monitorati per il 92% (pari a 366), contro la percentuale del 95% prevista dal target dell'obiettivo.

In riferimento alla predisposizione del **progetto per l'unificazione delle procedure di acquisizione dei contratti integrativi**, in corso di realizzazione con il CNEL sulla base di una apposita convenzione stipulata nel 2013, si dà conto che lo stesso è stato approntato per il 70%.

Durante il 2013 sono state consolidate, con buon risultato, le iniziative dirette alla divulgazione delle tematiche del lavoro pubblico, che mettono a disposizione rubriche e pubblicazioni informative utili ad un aggiornamento sistematico e frequente in tema di lavoro pubblico, estendendo l'approfondimento con riferimenti ad aspetti più generali dell'economia e della giurisprudenza. Continuano ad essere 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, che ha dedicato in ogni rapporto, fra l'altro, approfondimenti su "L'età media dei pubblici dipendenti" e "Capitale umano e assetti organizzativi".
- **Araninforma**, mensile con contenuto prevalentemente tecnico scientifico, che fornisce informazioni sulle novità in materia contrattuale e più in generale sulle tematiche del pubblico impiego,
- **Dati statistici**, raccolta costituita da file contenenti elaborazioni di dati, basate sulle principali fonti statistiche disponibili (Ragioneria generale dello Stato - Conto annuale, Istat), utile agli utenti e cittadini ai fini della formulazione di analisi quantitative su diversi aggregati e fenomeni del lavoro pubblico.

In relazione all'attività diretta all'aggiornamento e alla crescita professionale del personale, della quale è stata confermata la programmazione, cominciata nel 2012, sono stati redatti 16 **report giurisprudenziali/legislativi** e 22 **newsletter**, articolate in una parte giuridica e una parte economico-statistica.

Riguardo all'attivazione di collaborazioni con altri soggetti istituzionali per attività di assistenza, monitoraggio e ricerca, nell'ambito della partecipazione al progetto "Stili di direzione e azione dei responsabili delle risorse umane, è stato instaurato un rapporto di collaborazione con un gruppo di direttori del personale. L'attività è consistita nella realizzazione di interviste e confronti sui temi di interesse nonché nella elaborazione di un rapporto di ricerca.

Area Relazioni sindacali

Dal 2012 questo settore costituisce una specifica area strategica, in ragione non soltanto della rilevanza e della delicatezza della funzione relativa alla raccolta dei voti delle elezioni RSU ed alla elaborazione dei dati sulla rappresentatività sindacale, ma anche della crescente rilevanza di detenere una banca dati contenente i riferimenti delle istituzioni accreditate, che ormai raccoglie la quasi totalità delle pubbliche amministrazioni rappresentate. È importante sottolineare che l'interesse di tale banca dati è sempre crescente, in vista dei possibili ulteriori sviluppi di utilizzo del sistema.

Un impegno continuativo e intenso, nel corso dell'anno, è stato costituito proprio dalla **manutenzione della banca dati delle amministrazioni accreditate**, in particolare dall'attività di assistenza agli enti che hanno riscontrato difficoltà nella procedura e/o hanno avuto necessità di modificare i dati inseriti. L'obiettivo è stato pienamente conseguito, dato che è stata fornita la soluzione ai problemi in risposta alla totalità delle richieste formulate.

In assenza di elezioni, nell'ambito dell'obiettivo strategico riguardante la gestione del contenzioso è stato realizzato l'obiettivo operativo di predisporre il **Repertorio delle Organizzazioni sindacali**. Quest'ultimo consiste in una banca dati contenente le informazioni e gli aggiornamenti relativi alle vicende costitutive e modificative di tutte le organizzazioni sindacali, finalizzato anche alla più puntuale verifica della sussistenza dei requisiti necessari per essere considerati "soggetto sindacale".

Area Relazioni internazionali

A partire dalla programmazione 2013, il Collegio di indirizzo e controllo ha individuato in un'area strategica a sé stante il ruolo che l'Agenzia svolge in quanto partecipe delle attività organizzate nell'ambito del dialogo sociale europeo dalle associazioni di parte datoriale: Ceep (intersettoriale), Hospeem (settore ospedaliero), Efee (scuola).

L'attività svolta nel 2013 ha riguardato in particolare, Ceep, Hospeem ed Efee.

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

- nella partecipazione alle riunioni del Social Affairs Committee, consesso in cui si assume una posizione comune in ordine alle strategie da adottare nei confronti della Commissione Europea, delle altre associazioni datoriali europee e della componente sindacale a livello europeo;
- nella partecipazione alle riunioni del Social Dialogue Committee, organismo all'interno del quale si affrontano, con la controparte sindacale, le diverse problematiche in materia di lavoro ed in campo sociale, che possono dar luogo alla predisposizione di specifici documenti comuni o di accordi di tipo negoziale.

Per quanto attiene ad **Hospeem**:

- nell'ambito del progetto per la verifica dell'applicazione della direttiva UE relativa alle misure di prevenzione per gli operatori sanitari nel caso di ferite da taglio e da punta, il 7 marzo 2013 è stato organizzato, dalla Direzione, un seminario per l'Europa centro-meridionale;
- vi è stata partecipazione alla definizione delle Linee guida sulle problematiche relative all'invecchiamento della forza lavoro nel settore della Sanità, firmate dai rappresentanti di EPSU e Hospeem in data 13/12/2013.

Per quanto riguarda **Efee**:

- per il 2013, il programma di lavoro dell'associazione è stato articolato su pilastri che riguardano 1) l'attività del dialogo sociale, 2) l'attività di consultazione e comunicazioni con la Commissione, 3) le attività tematiche e i progetti, 4) l'attività di accrescimento delle partnerships, 5) l'attività di sviluppo di Efee, 6) l'attività di divulgazione e comunicazione. Nell'ambito di detto programma, l'Agenzia ha partecipato, tenendone la vicepresidenza, a riunioni di comitato esecutivo e assemblea generale di federazione. L'Agenzia ha partecipato anche nel ruolo di membro del progetto europeo sull'autovalutazione delle scuole e degli insegnanti. E' stata svolta, inoltre, attività nei gruppi di lavoro per la revisione delle procedure interne inerenti il piano finanziario;
- ai fini di una più ampia partecipazione delle istituzioni educative italiane ai progetti Efee, riguardanti temi di politica educativa, durante il 2013 l'Agenzia ha preso contatti con rappresentanti del MIUR.

Assunzione delle funzioni in materia di performance svolte da Civit e gestione delle stesse nei mesi di settembre ed ottobre 2013²

Il D.L. n. 101/2013 aveva disposto il trasferimento all'Aran delle competenze in materia di misurazione e valutazione della performance di cui agli articoli 7, 10, 12, 13 e 14 del d.lgs. n. 150/2009, già attribuite alla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche-Civit.

La vigenza immediata del provvedimento legislativo, a decorrere dal 1° settembre 2013, ha comportato per l'Agenzia l'esigenza di procedere in tempi molto rapidi alla creazione di una struttura dedicata, allo scopo di assumere ed evadere sia il carico di lavoro già pendente presso la Commissione e dalla stessa trasmesso, sia quello nuovo in arrivo.

Nel periodo settembre – ottobre, l'unità di lavoro costituita ha svolto prevalentemente attività di rilascio dei pareri finalizzati alla nomina degli Organismi indipendenti di valutazione da parte delle amministrazioni, di cui all'art. 14, comma 3 del d. lgs. n. 150/2009. Precisamente sono state evase **65 richieste di pareri**, per le quali è stata svolta una completa istruttoria diretta all'accertamento della presenza dei requisiti dei candidati secondo la normativa ed i criteri Civit vigenti.

Sono pervenuti, inoltre, alcuni quesiti su vari aspetti della materia: in questi casi la linea dell'Agenzia è stata di fornire immediata risposta nei casi che non presentavano particolari perplessità e non generavano dubbi sulla risposta. Per i casi più complessi, invece, si è ritenuto di informare i richiedenti circa l'opportunità di attendere la conversione del decreto legge e la definitività del passaggio di competenze, onde

² Attività svolta ai sensi dell'art. 5, comma 1 del d.l. 31 agosto 2013, n.101.

evitare possibili sovrapposizioni tra gli indirizzi espressi dall'Agazia e dalla Commissione.

Come noto, la legge di conversione 30 ottobre 2013, n. 125, ha modificato l'art. 5 nel senso del ripristino dell'attribuzione della materia alla Commissione, trasformata in Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche.

2.4 Criticità e opportunità

L'invarianza del contesto politico e normativo riguardo al fermo della contrattazione collettiva nazionale non consente di modificare in modo sostanziale le considerazioni già formulate nelle precedenti relazioni, in tema di criticità.

Si sono inoltre confermate, quali opportunità di sviluppo, le attività di assistenza diretta, che hanno comportato, in particolare, un più stretto contatto con le problematiche di gestione del personale delle pubbliche amministrazioni.

3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

3.1 Obiettivi strategici ed operativi

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

I prospetti contengono:

- l'indicazione degli obiettivi contenuti nel Piano della performance;
- l'indicazione del target ed il relativo valore;
- la sintesi del risultato conseguito;
- il valore consuntivo del target;
- il grado di raggiungimento dell'obiettivo, compreso tra 0% e 100%;
- le cause di eventuali scostamenti.

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

In particolare si fa riferimento alle azioni svolte nell'area strategica Innovazione e supporto, dirette alla organizzazione e al potenziamento del sito, con lo scopo di privilegiare il principio di accessibilità ai dati ed agli atti. Notevole lavoro è stato dedicato all'adeguato adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente: in particolare è stata aggiornata ed implementata la sezione "Amministrazione trasparente".

Per quanto riguarda il collegamento con gli **standard di qualità**, non si è proceduto ad ulteriori revisioni ed il rispetto degli stessi è stato confermato nei target di conseguimento dell'obiettivo operativo di "Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni".

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
		Descrizione					
A1- Definizione contratti quadro prooedeutici all'avvio della nuova stagione contrattuale (accordi su comparti e aree, accordo su permessi e distacchi, adeguamento della disciplina delle relazioni sindacali alla normativa sopravvenuta	DI.1 Accordi quadro, con particolare riferimento ad accordi sulla composizione dei comparti e delle relative aree dirigenziali e sulle prerogative sindacali	Elevata qualità del contributo tecnico -professionale rilevata attraverso scheda di personal satisfaction interna	Sono stati sottoscritti i seguenti Contratti Collettivi Nazionali Quadro: Accordo quadro ripartizione prerogative sindacali comparti; Accordo ripartizione delle prerogative sindacali aree dirigenziali.	Qualità rilevata attraverso scheda		100%	
	DI.2 Attività negoziale affidata dal Collegio di indirizzo e controllo in relazione alle esigenze che si manifesteranno in corso d'anno, nella logica dell'integrazione delle competenze professionali	Elevata qualità del contributo tecnico -professionale rilevata attraverso scheda di personal satisfaction interna	Sono state avviate le trattative per la definizione dell'Accordo quadro sul nuovo sistema relazioni sindacali, poi sospese a seguito della indisponibilità della controparte a trattare la materia.	Qualità rilevata attraverso scheda		100%	
A3- Interventi di manutenzione su contratti vigenti (interpretazioni autentiche, previdenza complementare, gestione della fase conclusiva del recente accordo comparto Scuola)	DI.3 Interventi di manutenzione su contratti collettivi vigenti, attuati mediante accordi di interpretazioni autentiche ovvero ulteriori accordi, in relazione ad esigenze e sollecitazioni esterne	Elevata qualità del contributo tecnico -professionale rilevata attraverso scheda di personal satisfaction interna	SANITA': n. 2 procedure interpretazione autentica per il comparto Sanità, conclusesi, nel rispetto dei termini previsti, con il mancato accordo. AGENZIE FISCALI - DOGANE: Interpretazione autentica conclusasi con un mancato accordo.	Qualità rilevata attraverso scheda		100%	

(continua Prospetto 1)

<p>B1- Incremento della presenza sul web di strumenti operativi per la gestione del personale</p>	<p>DI.6 Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni</p>	<p>Percentuale risposte entro 30 gg. sul totale risposte maggiore o uguale al 70% Coordinamento con altre direzioni per evitare orientamenti non univoci 100% di protocolli-out "correlati" a protocolli-in mediante procedura di protocollo Rispetto standard di qualità del servizio deliberati dal CIC e pubblicati sul sito dell'Agenzia</p>	<p>La percentuale risposte entro 30 gg è pari al 91%. E' stato assicurato il coordinamento con le altre Direzioni su tematiche trasversali. Il 100% di "protocolli out" sono stati correlati ai "protocolli in". Sono stati rispettati gli standard di qualità del servizio.</p>	<p>Numero risposte entro 30 giorni sul totale delle risposte fornite</p>	<p>91%.</p>	<p>100%</p>		
	<p>DI.7 Pubblicazione nuovi orientamenti applicativi per l'aggiornamento del sito. Trasmissione a DSRS dei quesiti individuati per la pubblicazione sul sito, secondo format e procedure indicati da DSRS</p>	<p>100% dei quesiti individuati per la pubblicazione trasmessi a DSRS</p>	<p>Per la pubblicazione nel sito web dell'ARAN, i quesiti sono stati trasmessi entro il termine indicato. Il flusso di invio va reso più continuo e periodico.</p>	<p>Data di trasmissione a DSRS dei quesiti individuati per la pubblicazione</p>	<p>30.11.2013.</p>	<p>92%</p>		
	<p>DI:8 Pubblicazione delle raccolte sistematiche per i settori di propria competenza, ove non ricomprese negli obiettivi per l'anno 2012. Trasmissione a DSRS, secondo format e procedure definiti da DSRS</p>	<p>Entro 30/12/2013: trasmissione di tutte le raccolte</p>	<p>Sono state trasmesse tutte le raccolte sistematiche previste per l'anno in corso.</p>	<p>Numero raccolte sistematiche definite entro 31/12/2013</p>	<p>6</p>	<p>92%</p>	<p>Sono state redatte le raccolte sistematiche maggiorante rilevanti. Le raccolte del comparto della Sanità e dell'ENAC sono già state elaborate, ma richiedono ancora la predisposizione dei collegamenti interni al testo, mentre la raccolta sistematica dei CCNQ relativi alle prerogative sindacali, benchè conclusa, non può essere pubblicata perché manca la sottoscrizione definitiva dell'ultimo CCNQ per le aree della dirigenza, le cui disposizioni sono già state ricomprese nella Raccolta medesima.</p>	
	<p>DI.10 Predisposizione guide operative, rivolte a capi del personale e ad addetti ai lavori, sull'efficace e corretta applicazione di istituti contrattuali; trasmissione delle guide predisposte a DSRS, secondo format e procedure definiti da DSRS</p>	<p>Trasmissione a DSRS di almeno una guida entro il 30/11/2013</p>	<p>E' stata trasmessa la guida operativa sulle "Modalità di ripartizione dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro".</p>	<p>Numero di guide predisposte entro il 30/11/2013</p>	<p>1</p>	<p>100%</p>		

(continua Prospetto 1)

B3- Manutenzione degli strumenti operativi già definiti e pubblicati	DI.9 Aggiornamento raccolte sistematiche già pubblicate sul sito, secondo format e procedure definiti da DSRS	Entro 31/12/2013: trasmissione di tutti gli aggiornamenti delle raccolte (ad eccezione enti di cui all'art. 70, comma 4 d. lgs. n. 165/01)	Sono state aggiornate tutte le raccolte sistematiche previste per l'anno 2013.	Numero raccolte sistematiche aggiornate	5	100%	
D1- Gestione contenzioso	DI.4 Predisposizione del Repertorio delle organizzazioni sindacali	Consegna del Repertorio entro il 30/6/2013	E' stato predisposto il Repertorio delle organizzazioni sindacali, che è stato trasmesso al CIC entro il termine previsto.	Data di consegna del Repertorio	12-giu-14	100%	
D2- Manutenzione database	DI.5 Manutenzione della banca dati delle amministrazioni accreditate nell'apposita area riservata del sito web dell'Aran; assistenza alle amministrazioni	Percentuale soluzione problemi posti dalle amministrazioni superiore all'80%	E' stata fornita assistenza a tutte le amministrazioni che hanno richiesto la modifica dei propri dati inseriti nell'applicativo ARAN (100%).	Percentuale problemi risolti positivamente sul totale dei problemi posti	100%	100%	
F1- Elaborazione di contenuti e proposte da presentare agli organismi partecipati (CEEP, HOSPEEM, EFEE)	DI.11 Partecipazione, nell'ambito del dialogo sociale europeo, alle attività poste in essere dall'Hospeem, associazione di parte datoriale per il settore della Sanità	Presentazione dei documenti elaborati al riguardo ovvero di una sintesi dell'attività svolta Organizzazione e partecipazione al seminario europeo che si terrà a Roma il 7 marzo p.v. per la verifica dello stato di attuazione della Direttiva 2010/32/UE	Organizzazione del seminario a Roma sull'applicazione della Direttiva UE/32/2010. (Misure di prevenzione delle punture da aghi e da punta). Partecipazione alle riunioni dell'Hospeem e del Dialogo Sociale nel settore ospedaliero. E' stata fornita una sintesi dell'attività svolta.	Numero dei documenti elaborati o presentazione della sintesi	n.1 sintesi attività svolta	100%	
F2- Maggiore diffusione all'interno e all'esterno dell'Agenzia delle attività sviluppate in seno ai predetti organismi	DI.12 Partecipazione, nell'ambito del dialogo sociale europeo, alle attività poste in essere dal Social Dialogue Committee e dal Social Affairs Committee del CEEP, associazione di parte datoriale intersettoriale	Presentazione dei documenti elaborati al riguardo ovvero di una sintesi dell'attività svolta	Partecipazione alle riunioni del Social Affairs Committee e al Social Dialogue Committee. Presentazione sintesi dell'attività svolta.	Numero dei documenti elaborati o presentazione della sintesi	n.1 sintesi attività svolta.	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
		Descrizione					
A1- Definizione contratti quadro prooedeutici all'avvio della nuova stagione contrattuale (accordi su comparti e aree, accordo su permessi e distacchi, adeguamento della disciplina delle relazioni sindacali alla normativa sopravvenuta	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	il 13 marzo 2013 è stato sottoscritto in via definitiva il CCNL relativo al personale del comparto Scuola per il reperimento delle risorse da destinare per le finalità di cui all'art. 8, comma 14, del decreto legge n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, e dell'art. 4, comma 83, della legge n. 183/2011.			100%	
A3- Interventi di manutenzione su contratti vigenti (interpretazioni autentiche, previdenza complementare, gestione della fase conclusiva del recente accordo comparto Scuola)	DII.2 Interventi di manutenzione su contratti collettivi vigenti, attuati mediante accordi di interpretazioni autentiche ovvero ulteriori accordi, in relazione ad esigenze e sollecitazioni esterne	Elevata qualità del contributo tecnico -professionale rilevata attraverso scheda di personal satisfaction interna	Nessuna richiesta pervenuta			non valutabile	

(continua Prospetto 2)

<p>B1- Incremento della presenza sul web di strumenti operativi per la gestione del personale</p>	<p>DII.3 Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni</p>	<p>Percentuale risposte entro 30 gg. sul totale risposte maggiore o uguale al 70% Coordinamento con altre direzioni per evitare orientamenti non univoci 100% di protocolli-out "correlati" a protocolli-in mediante procedura di protocollo Rispetto standard di qualità del servizio deliberati dal CIC e pubblicati sul sito dell'Agenzia</p>	<p>A fronte di un incremento dei quesiti pervenuti (oltre il 50% rispetto all'anno precedente e il 100% rispetto agli anni precedenti) la percentuale di risposte entro 30 gg è stata molto elevata rispettando gli standard della qualità del servizio e rispettando la procedura di protocollo. Massima attenzione al coordinamento con le altre direzioni sino alla costituzione di un momento informale ma periodico di coordinamento.</p>		<p>95% risposte 95% protocolli out correlati</p>	<p>95%</p>	
	<p>DII.4 Pubblicazione nuovi orientamenti applicativi. Trasmissione a DSRS dei quesiti individuati per la pubblicazione sul sito, secondo format e procedure indicati da DSRS</p>	<p>100% dei quesiti individuati per la pubblicazione trasmessi a DSRS</p>	<p>L'incremento delle risposte a quesiti ha portato alla necessità di ristrutturare e di incrementare la pubblicazione degli orientamenti applicativi di competenza ogni semestre</p>			<p>100%</p>	
<p>B3 Manutenzione degli strumenti operativi già definiti e pubblicati</p>	<p>DII.5 Aggiornamento raccolte sistematiche già pubblicate sul sito, secondo format e procedure definiti da DSRS</p>	<p>Entro 31/12/2013: trasmissione di tutti gli aggiornamenti delle raccolte (ad eccezione enti di cui all'art. 70, comma 4 d. lgs. n. 165/01)</p>	<p>Tutti le raccolte sistematiche pubblicate e gli aggiornamenti effettuati</p>			<p>100%</p>	
<p>F1- Elaborazione di contenuti e proposte da presentare agli organismi partecipati (CEEP, HOSPEEM, EFEE) F2- Maggiore diffusione all'interno e all'esterno dell'Agenzia delle attività sviluppate in seno ai predetti organismi</p>	<p>DII.6 Partecipazione, nell'ambito del dialogo sociale europeo, alle attività poste in essere da Efee, associazione di parte datoriale per il settore della scuola</p>	<p>Presentazione dei documenti elaborati al riguardo ovvero di una sintesi dell'attività svolta</p>	<p>L'Aran è stata parte attiva nell'attività Efee, partecipando a tutti i più importanti incontri e all'elaborazione delle proposte. L'Aran ha inoltre ottenuto di coinvolgere il Miur nell'attività di Efee, riscontrando l'interessamento e il plauso dei componenti degli altri componenti esteri.</p>			<p>100%</p>	

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
		Descrizione					
A1- Definizione contratti quadro prooedeutici all'avvio della nuova stagione contrattuale (accordi su comparti e aree, accordo su permessi e distacchi, adeguamento della disciplina delle relazioni sindacali alla normativa sopravvenuta	DIII.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	Nel corso del 2013 si è attivata solo la procedura negoziale relativa alla stipulazione di un CCNQ in materia di Contratto a termine. La fase negoziale si è articolata in alcuni incontri con le confederazioni sindacali, nel corso delle quali è stato presentato anche uno specifico documento di lavoro.	Qualità rilevata attraverso scheda		n.v.	La procedura negoziale non si è conclusa. Infatti, come per altri CCNQ, dopo le riunioni iniziali, è subentrata una fase di verifica ed approfondimento delle diverse problematiche emerse in materia da parte di entrambe le parti negoziali.
A3- Interventi di manutenzione su contratti vigenti (interpretazioni autentiche, previdenza complementare, gestione della fase conclusiva del recente accordo comparto Scuola)	DIII.2 Interventi di manutenzione su contratti collettivi vigenti, attuati mediante accordi di interpretazioni autentiche ovvero ulteriori accordi, in relazione ad esigenze e sollecitazioni esterne	Elevata qualità del contributo tecnico -professionale rilevata attraverso scheda di personal satisfaction interna	Nel corso del 2013 è stata avviata una sola procedura di interpretazione autentica, su richiesta del Tribunale del lavoro di Torino, relativa alla Dichiarazione congiunta n.24 del CCNL del personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il biennio economico 2002-2003 sottoscritto il 22 gennaio 2004.	Qualità rilevata attraverso scheda		n.v.	La procedura è stata formalmente avviata con la richiesta, in data 17.9.2013, del necessario atto di indirizzo al Comitato di Settore che, tuttora, non ha ancora provveduto in materia. Ciò ha comportato l'impossibilità di avviare il confronto con le OO.SS.

(continua Prospetto 3)

<p>B1- Incremento della presenza sul web di strumenti operativi per la gestione del personale</p>	<p>DIII.3 Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni</p>	<p>Percentuale risposte entro 30 gg. sul totale risposte maggiore o uguale al 70%</p> <p>Coordinamento con altre direzioni per evitare orientamenti non univoci</p> <p>100% di protocolli-out "correlati" a protocolli-in mediante procedura di protocollo</p> <p>Rispetto standard di qualità del servizio deliberati dal CIC e pubblicati sul sito dell'Agenzia</p>	<p>Nel periodo 1.1.2013-31.12.2013 sono pervenuti 861 quesiti relativi al Comparto Regioni-Autonomie Locali e 30 quesiti concernenti il Comparto Enti Pubblici Non Economici</p>	<p>Numero risposte entro 30 giorni sul totale delle risposte fornite</p>	<p>Relativamente agli 861 quesiti Regioni-Autonomie Locali, 833 (96,7%) risultano lavorati nei tempi prefissati. Per gli Enti Pubblici Non Economici, 30 quesiti sui 30 pervenuti sono stati lavorati nei tempi previsti.</p>	<p>100%</p>	
	<p>DIII.4 Pubblicazione nuovi orientamenti applicativi. Trasmissione a DSRS dei quesiti individuati per la pubblicazione sul sito, secondo format e procedure indicati da DSRS</p>	<p>100% dei quesiti individuati per la pubblicazione trasmessi a DSRS</p>	<p>Sono stati predisposti 7 gruppi di questi aggiornati concernentivari profili del rapporto di lavoro con riferimento sia alle varie aree dirigenziali sia ai diversi comparti di contrattazione collettiva.</p>	<p>Data di trasmissione a DSRS dei quesiti individuati per la pubblicazione</p>	<p>I gruppi dei quesiti individuati per l'aggiornamento sono stati trasmessi alla DSRS in data 5/8 e 20/12/2013</p>	<p>100%</p>	
	<p>DIII.6 Predisposizione di guide operative, rivolte a capi del personale e ad addetti ai lavori, sull'efficace e corretta applicazione di istituti contrattuali; trasmissione delle guide predisposte a DSRS, secondo format e procedure definiti da DSRS</p>	<p>Trasmissione a DSRS di almeno due guide entro il 31/7/2013</p>	<p>Sono stati elaborate due guide operative: "I permessi brevi" (art.20 del CCNL del 6.7.1995 del personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali) e "I permessi retribuiti" (art.19 del CCNL del 6.7.1995 del personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali)</p>	<p>Numero di guide predisposte entro il 30/11/2013</p>	<p>Le guide sono state elaborate e trasmesse alla DSRS entro la data del 31.7.2013</p>	<p>100%</p>	

(continua Prospetto 3)

<p>B2- Ampliamento dei progetti di assistenza diretta alle amministrazioni</p>	<p>DIII.7 Prosecuzione del 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</p>	<p>Realizzazione di tutti gli incontri programmati Giudizio positivo degli utenti rilevato attraverso scheda customer satisfaction</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, si sono svolti quattro diversi incontri con i rappresentanti degli enti, incentrati su rilevanti problematiche, anche riferite alla previdenza complementare, con la predisposizione di opportune soluzioni, anche in collaborazione con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.</p>	<p>Qualità dell'apporto professionale rilevato attraverso scheda</p>		<p>100%</p>	
		<p>Predisposizione di un rapporto finale che indichi risultati conseguiti, risorse utilizzate e valori replicabilità dell'esperienza</p>	<p>Predisposto rapporto finale (si veda allegato 1)</p>	<p>Redazione del rapporto finale</p>	<p>Allegato 1</p>	<p>100%</p>	
<p>B3- Manutenzione degli strumenti operativi già definiti e pubblicati</p>	<p>DIII.5 Aggiornamento raccolte sistematiche già pubblicate sul sito, secondo format e procedure definiti da DSRS</p>	<p>Entro 31/12/2013: trasmissione di tutti gli aggiornamenti delle raccolte (ad eccezione enti di cui all'art. 70, comma 4 d. lgs. n. 165/01)</p>	<p>Sono state aggiornate nei tempi prestabiliti le 5 Raccolte sistematiche di competenza della Direzione.</p>	<p>Numero raccolte sistematiche aggiornate</p>	<p>Come previsto, le raccolte aggiornate, nel format e nelle procedure stabilite sono state inviate alla DSRS</p>	<p>100%</p>	

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 prooedeutici all'avvio della nuova stagione contrattuale (accordi su comparti e aree, accordi su permessi e distacchi, adeguamento della disciplina delle relazioni sindacali alla normativa sopravvenuta)	DSRS.14 Supporto all'attività negoziale su aspetti di compatibilità economico-finanziaria	Qualità, attendibilità e completezza delle relazioni tecniche elaborate	E' stata elaborata relazione tecnica per il CCNL Scuola di riattivazione degli scatti	Qualità rilevata attraverso scheda		100%	
	DSRS.12 Supporto nella fase di avvio e consolidamento dei Fondi di previdenza complementare del settore pubblico. Rapporto sulla previdenza complementare nel settore pubblico contrattualizzato	Supporto alla organizzazione di eventi rivolti ai capi del personale Predisposizione quarto Rapporto entro ottobre	Sono stati affrontati e risolti i seguenti problemi: utilizzo proventi previsti dal codice della strada (art. 208) in collaborazione con DFP e con altri soggetti istituzionali, spese di avvio comparto Università, spese di avvio altri comparti, attività formativa in materia di previdenza complementare, istituzione fondi regioni a statuto speciale (problema reciprocità), ingresso di Enasarco a Sirio, memoria difensiva ricorso FLP/CSA. Organizzati i seguenti eventi: presentazione quarto rapporto osservatorio (27/11/2013)	Numero iniziative realizzate	1	100%	
				Data di predisposizione del quarto Rapporto	30/09/2013	100%	
A3- Interventi di manutenzione su contratti vogenti (interpretazioni autentiche, previdenza complementare, gestione della fase conclusiva del recente accordo comparto Scuola)	DSRS.13 Attività negoziale in materia di previdenza complementare	Supporto tecnico alla stipulazione di eventuali accordi di manutenzione della disciplina contrattuale sulla base degli atti di indirizzo ricevuti	Non vi è stata attività negoziale	Qualità rilevata attraverso scheda		Non valutabile	

(continua Prospetto 4)

<p>B1-Incremento della presenza sul web di strumenti operativi per la gestione del personale</p>	<p>DSRS.4 sviluppo e arricchimento contenuti sito web</p>	<p>Sviluppo sezione del sito dedicata agli strumenti operativi Avvio: entro giugno Ulteriore implementazione e sviluppo: entro dicembre</p>	<p>Creazione sezione del sito e pubblicati i seguenti strumenti applicativi: 1 kit 1 manuale per la contrattazione integrativa 10 raccolte sistematiche delle norme contrattuali per i comparti di contrattazione 9 raccolte sistematiche delle norme contrattuali per le aree dirigenziali</p>	<p>Date di avvio e implementazione dell'attività</p>	<p>28 giu 2013 e 20 dic 2013</p>	<p>100%</p>	
<p>B2- Ampliamento dei progetti di assistenza diretta alle amministrazioni</p>	<p>DSRS.17 Supporto al progetto pilota di assistenza dell'Aran sul territorio, su aspetti organizzativi (stipulazione convenzione) e sui contenuti dell'assistenza (problematiche relative al trattamento economico)</p>	<p>Qualità del contributo tecnico-professionale fornito, rilevata attraverso articolata scheda qualità interna a cura presidente</p>	<p>Progetto proseguito nel corso di tutto l'anno con rilevanti risultati in termini di gradimento. Elaborato anche orientamento applicativo congiunto con Ministero Economia e Finanze (IGOP) per applicazione art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010</p>	<p>Qualità del contributo tecnico-professionale rilevato attraverso scheda</p>		<p>100%</p>	
<p>C1- Consolidamento attività di monitoraggio dei contratti integrativi</p>	<p>DSRS.1 Monitoraggio ed analisi contratti integrativi</p>	<p>Almeno 95% dei contratti integrativi monitorati in rapporto ai contratti di cui è stato pianificato l'inserimento in banca dati Rapporto finale su monitoraggio 2012 entro luglio 2013 Predisposizione di un progetto per miglioramento ed unificazione delle procedure di acquisizione</p>	<p>Monitorati 366 contratti su 400</p>	<p>Percentuale di contratti monitorati in rapporto al numero di contratti di cui è stato pianificato l'inserimento in banca dati</p>	<p>92%</p>	<p>92%</p>	
			<p>Rapporto finale predisposto a settembre 2013</p>	<p>Data di stesura del rapporto finale sul monitoraggio</p>	<p>30/09/2013</p>	<p>78%</p>	
			<p>Grado di avanzamento del progetto: 70%</p>	<p>Grado di avanzamento nella predisposizione del progetto</p>	<p>70%</p>	<p>70%</p>	

(continua Prospetto 4)

<p>C2- Qualificazione del Rapporto semestrale sulle retribuzioni come strumento di analisi degli andamenti retributivi e di altri fenomeni di interesse per le politiche del lavoro pubblico</p>	<p>DSRS.10 Rapporto semestrale sull'andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti</p>	<p>Predisposizione di due Rapporti semestrali alle scadenze prefissate Predisposizione, nell'ambito del Rapporto, di specifici focus di approfondimento su tematiche rilevanti per le politiche del lavoro pubblico</p>	<p>Predisposti 2 rapporti semestrali sulle retribuzioni. Nell'ambito di ciascun rapporto, predisposti due focus di approfondimento: 1) su età media dei pubblici dipendenti; 2) su capitale umano e assetti organizzativi</p>	<p>Numero di Rapporti semestrali predisposti alle scadenze previste</p>	<p>2</p>	<p>100%</p>	
<p>C3- Elaborazione di studi e ricerche ad hoc, anche in cooperazione con altri soggetti istituzionali</p>	<p>DSRS.2 Osservatorio giuridico ed economico-statistico</p>	<p>Almeno 8 report giuridici Almeno 12 newsletter Realizzazione e diffusione newsletter integrata giuridica ed economico-statistica</p>	<p>16 report predisposti</p>	<p>Numero di report predisposti</p>	<p>16</p>	<p>100%</p>	
	<p>DSRS.11 Attivazione collaborazioni con altri soggetti istituzionali per attività di assistenza, monitoraggio e ricerca</p>	<p>Attivazione di almeno una collaborazione entro l'anno Elaborazione di specifici rapporti di ricerca, anche nella forma di "occasional paper" (almeno un rapporto nel corso dell'anno)</p>	<p>22 newsletter</p>	<p>Numero di newsletter predisposte</p>	<p>22</p>	<p>100%</p>	
			<p>1 collaborazione attivata con alcuni direttori del personale nell'ambito del progetto " Stili di direzione e azione dei responsabili delle risorse umane". Organizzazione di interviste e di un "focus group" con i direttori del personale individuati. Predisposizione di un rapporto di ricerca.</p>	<p>Numero di collaborazioni attivate entro l'anno e numero di rapporti di ricerca elaborati</p>	<p>1</p>	<p>100%</p>	
<p>E1- Adozione definitiva nuovi regolamenti e loro prima attuazione</p>	<p>DSRS.15 Nuovi regolamenti Aran</p>	<p>Completamento percorso di revisione del regolamento di organizzazione Elevata qualità del contributo tecnico-professionale alla stesura dei regolamenti Aran, rilevata attraverso articolata scheda qualità interna a cura del Presidente</p>	<p>Nuovo regolamento di organizzazione approvato il 24/7/2013 ed entrato in vigore il 1°/10/2013</p>	<p>Data di completamento del percorso di revisione</p>	<p>24/07/2013</p>	<p>100%</p>	
			<p>Qualità percepita elevata</p>	<p>Qualità rilevata attraverso scheda</p>		<p>100%</p>	
<p>E4- Potenziamento della rete intranet diretto alla facilitazione della comunicazione interna e al reciproco scambio di informazioni circa le attività delle Direzioni e i lavori prodotti</p>	<p>DSRS.5 Sviluppo intranet</p>	<p>Creazione di una infrastruttura per la gestione di documenti e processi accessibile via web</p>	<p>Creata infrastruttura sharepoint pilota e testate funzionalità.</p>	<p>Data di attivazione della struttura</p>	<p>dic 2013</p>	<p>70%</p>	<p>Per la messa in produzione si attende il completamento del progetto di upload contratti integrativi in convenzione con il Cnel</p>

(continua Prospetto 4)

<p>E5- Consolidamento della formazione interna del personale, in coerenza con le specifiche linee guida del CIC</p>	<p>DSRS.3 Attuazione piano della formazione del personale</p>	<p>Predisposizione linee guida entro gennaio Realizzazione di tutte le iniziative previste nel piano della formazione nei tempi programmati Gradimento delle iniziative</p>	<p>Predisposte linee guida per le attività formative, approvate dal CIC il 22/1/2013</p>	<p>Data di predisposizione delle linee guida</p>	<p>22-gen-13</p>	<p>100%</p>	
			<p>7 eventi approfondimento degli strumenti informatici (word, excel, power point) 1 evento di approfondimento procedure utilizzate (protocollo) 6 eventi di approfondimento professionale (tematiche varie) 1 evento di approfondimento manageriale</p>	<p>Eventi formativi realizzati nell'anno</p>	<p>31 giornate</p>	<p>100%</p>	
			<p>4 ore la giornata media formativa</p>	<p>Ore di formazione erogate nell'anno</p>	<p>124</p>	<p>100%</p>	
			<p>201 partecipazioni</p>	<p>Numero partecipanti agli eventi formativi</p>	<p>201</p>	<p>100%</p>	
			<p>Tutti gli interventi realizzati nei tempi programmati</p>	<p>Realizzazione degli eventi nei tempi programmati</p>	<p>Tempi rispettati</p>	<p>100%</p>	
			<p>mediamente la valutazione si è posizionata tra soddisfacente e molto soddisfacente, ed i corsi hanno rispettato le attese. I corsi relativi alla previdenza obbligatoria, un corso di approfondimento professionale e quello di management hanno registrato molto soddisfacente e superiore alle attese</p>	<p>Livello di gradimento rilevato attraverso apposita scheda compilata dai partecipanti</p>	<p>Soddisfacente/Molto soddisfacente</p>	<p>100%</p>	
	<p>DSRS.7 Servizi al personale</p>	<p>Semplificazione e informatizzazione processi di gestione del rapporto di lavoro</p>	<p>Nell'ambito delle funzionalità del sistema NoiPa è stata avviata e completata l'analisi amministrativa per la richiesta di assenze da parte del personale on-line, eliminando la carta. Si è nella fase di test delle varie funzionalità in considerazione degli impatti sulla struttura organizzativa dell'Agenzia e delle richieste di modifica avanzate.</p>	<p>Numero processi realizzati</p>	<p>1 (ferie e festività soppresse)</p>	<p>100%</p>	
	<p>DSRS.8 Contratti integrativi Aran</p>	<p>Avvio trattative nel primo semestre dell'anno</p>	<p>Il CCI Aran 2013 per il personale non dirigente è stato avviato nel mese di marzo dopo la determinazione delle risorse finanziarie relative al fondo per i trattamenti accessori del personale.</p>	<p>Data di avvio delle trattative</p>	<p>mar-13</p>	<p>100%</p>	

(continua Prospetto 4)

<p>E6- Razionalizzazione processi interni e contenimento costi</p>	<p>DSRS.9 Razionalizzazione procedure contabili</p>	<p>Attivazione mandato elettronico entro dicembre 2013 Informatizzazione gestione inventariale entro dicembre 2013</p>	<p>L'analisi amministrativa e il rilascio delle relative procedure informatiche, d'intesa con la società che gestisce il pacchetto informatico e, per il solo mandato informatico, con il coinvolgimento dell'istituto cassiere, sono stati completati. E' stata attivata la fase di parallelo del mandato informatico per il riscontro sulle procedure interne, su quelle informatiche e bancarie. La gestione inventariale informatica è già attiva per i beni acquistati dal 01/01/2013 e si è provveduto alle opportune verifiche di correttezza del valore dei beni inventariati con quelli risultanti dalla precedente procedura manuale.</p>	<p>Data di attivazione mandato elettronico</p>	<p>Dal 01/12/2013 fase di test</p>	<p>85%</p>	
				<p>Data di informatizzazione della gestione inventariale</p>	<p>30/10/2013</p>	<p>100%</p>	

(continua Prospetto 4)

<p>E7- Presidio e sviluppo attività ciclo performance, trasparenza e prevenzione della corruzione</p>	<p>DSRS.16 Presidio attività ciclo performance</p>	<p>Qualità, completezza e leggibilità dei documenti predisposti</p> <p>Analisi della spesa per evidenziarne i collegamenti con le aree strategiche</p> <p>Rispetto tempi stabiliti per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - predisposizione piano della performance (31/1/2013) - predisposizione relazione sulla performance (30/6/2013) - valutazione direttori e dirigenti (30/3/2013) - valutazione personale (30/3/2013) 	<p>Il piano sulla performance è stato sviluppato sulla base degli indirizzi di pianificazione dell'attività deliberati dal Collegio di indirizzo e controllo e delle proposte formulate dai direttori. Al piano sono stati apportati miglioramenti in termini di esaustività e chiarezza dei contenuti, in particolare con un più stretto collegamento con il bilancio e con la redazione di un documento illustrativo di tutti gli obiettivi assegnati alle U.O.</p>	<p>Qualità rilevata sulla base del rapporto CIVIT</p>	<p>Il rapporto prende atto delle novità del piano, individuando ulteriori margini di miglioramento</p>	<p>100%</p>	
			<p>Data di predisposizione del piano della performance</p>	<p>30/01/2013</p>	<p>100%</p>		
			<p>La relazione sulla performance sull'attività del 2012 è stata redatta secondo le indicazioni delle delibere Civit, illustrando i risultati raggiunti e dando conto degli scostamenti verificatisi rispetto alle previsioni. Essa include il rapporto riguardante gli esiti dell'indagine sul benessere organizzativo</p>	<p>Data di predisposizione della relazione sulla performance</p>	<p>27/06/2013</p>	<p>100%</p>	
			<p>La procedura di valutazione dei direttori è stata compiuta attraverso la verifica, da parte dell'OIV, dei report e dei documenti allegati comprovanti l'attività svolta e i risultati raggiunti, a seguito della quale ha presentato la propria proposta di valutazione. I criteri seguiti sono coerenti con il Sistema di valutazione e con quelli ulteriori previsti dalla normativa vigente.</p>	<p>Data di conclusione del procedimento di valutazione di direttori e dirigenti</p>	<p>03/04/2013</p>	<p>100%</p>	
			<p>Il personale è stato valutato, in coerenza con il Sistema di valutazione, secondo criteri che hanno considerato sia l'effettivo svolgimento delle attività assegnate, sia i comportamenti organizzativi corrispondenti al livello professionale attribuito. L'esito della valutazione ha evidenziato un'adeguata differenziazione tra i risultati conseguiti</p>	<p>Data di conclusione del procedimento di valutazione del personale</p>	<p>26/03/2013</p>	<p>100%</p>	

(continua Prospetto 4)

E8- Sviluppo infrastrutture tecnologiche, rinnovo hardware e software	DSRS.7 Rinnovo hardware	Messa in servizio di almeno 20 nuove postazioni di lavoro Completamento della virtualizzazione della rete (incremento storage di rete, installazione 7 server virtuali)	22 client, 3 portatili, 8 macchine virtuali ed 1 unità di storage di rete	Numero di postazioni messe in servizio	22	100%	
			80 richieste intervento tecnico su apparati e 38 interventi di adeguamento e ripristino dell'infrastruttura di rete.	Interventi realizzati	80	100%	

3.2 Obiettivi individuali

Come negli anni precedenti, nel 2013 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, del quale è in corso la revisione. Detto sistema prevede che la prestazione del personale dirigente e non dirigente sia 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**).

Nelle more del completamento della revisione del sistema, che prevede l'inserimento dei riferimenti alla recente normativa in materia, la valutazione ha tenuto conto dei criteri di cui all'art. 5, commi 11 e 11bis del d.l. n. 95/2012, conv. nella l. n. 135/2012, dettati nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'art. 6 del d.lgs. n. 141/2011.

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

prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

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

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

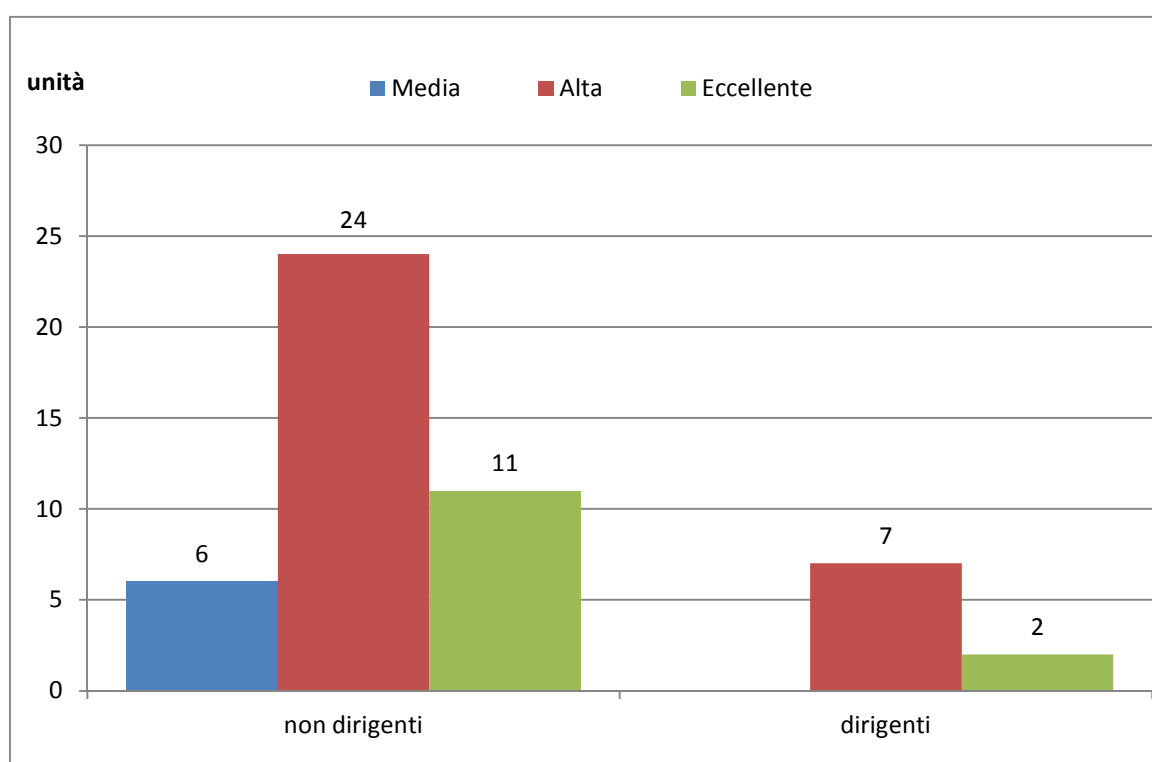
Nel 2013 è stato confermato, per gli obiettivi la cui esecuzione lo richiedesse, il criterio di adottare la scheda di "customer satisfaction interna", finalizzata a rendere possibile la misurazione, in termini qualitativi, della prestazione tecnico-professionale. Si tratta di una scheda, basata su una scala di valori compresi tra "non soddisfacente" e "molto soddisfacente", nel cui ambito il valutatore esprime il proprio giudizio. In sede di valutazione 2013, 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 del nuovo regolamento di organizzazione, dell'attività di supporto a progetti di assistenza dell'Aran sul territorio per gli aspetti organizzativi e i contenuti dell'assistenza.

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

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

Nella **tavola 7**, è riprodotto un grafico che illustra la distribuzione del personale Aran, dirigente e delle aree, tra le diverse fasce di merito previste dal sistema di valutazione dell'Agenzia.

Tavola 7
Personale Aran: fasce di premialità



4. Risorse, efficienza ed economicità

Come accaduto per l'anno precedente, dal punto di vista della situazione economico-finanziaria, l'anno 2013 ha risentito degli effetti delle manovre di contenimento della spesa, con particolare riferimento alla gestione dell'aggregato della spesa per i consumi intermedi, nel quale sono incluse le voci di spesa che riguardano l'acquisto di beni e servizi nonché delle missioni (personale e organi di amministrazione), mentre sono escluse le uscite riguardanti le indennità e i compensi dovuti agli organi di amministrazione e di controllo.

Come disposto dall'art. 40 del DPR n. 97/2013, è stata compiuta la verifica dei residui iscritti in bilancio relativi agli anni precedenti.

Il risultato della gestione è positivo, in quanto il bilancio presenta un **avanzo finanziario** pari ad € 1.962.869,33 e, nella gestione economico-patrimoniale, un utile di esercizio di € 2.036.930,64.

Un aspetto rilevante della gestione è costituito dal **miglioramento dei tempi di pagamento dei fornitori**, conseguito attraverso adeguate misure organizzative che, rispetto ai cicli precedenti, hanno permesso di rendere il processo di pagamento più fluido.

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

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

INDICATORE	VALORE
Spesa personale / Spesa corrente	57,69%
Spese affitto sede / Spesa corrente	18,68%
Contributo amministrazioni rappresentate / Entrate correnti	98,70%

Ulteriore aspetto positivo che si riscontra riguarda il calo del **rapporto tra spesa corrente ed entrate correnti**, passato dall'87% del 2011 al 73,67% del 2013. Il miglioramento è dovuto sia alla più efficiente gestione delle entrate, sia agli effetti delle misure normative di contenimento della spesa.

Per quanto attiene alle **spese di personale**, si segnala un calo della percentuale di incidenza sia rispetto all'aggregato delle spese correnti, di cui costituisce il 57% (nel 2011 costituiva il 62%), sia rispetto alle entrate istituzionali, di cui costituisce il 42,50% (nel 2011 costituiva il 54%).

Le **spese per gli organi**, invece, mostrano un incremento nel rapporto con le spese correnti (dal 7,6% del 2012 all'8,4 del 2013), dovuto alla maggiore riduzione della spesa corrente in rapporto alla sostanziale stabilità delle prime.

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

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

Tavola 9
Situazione economico-finanziaria Aran:
conto economico

VOCE	SUBTOTALI	TOTALI
VALORE DELLA PRODUZIONE		8.009.904,54
Materie prime e sussidiarie	56256,17	
Servizi	788.325,77	
Godimento beni di terzi	1.087.902,95	
Personale	3.494.604,05	
Ammortamenti	58.189,33	
Variazioni delle rimanenze finali di magazzino	5.556,08	
Oneri diversi di gestione	235.528,81	
Sopravvenienze passive	297,50	
Sopravvenienze attive	2.471,15	
Imposte	248.784,39	
TOTALE COSTI		5.972.973,90
AVANZO ECONOMICO ESERCIZIO		2.036.930,64

5. Pari opportunità e bilancio di genere

L'organico dell'Aran era formato nel 2012 per oltre la metà da personale femminile.

Le variazioni nell'organico avvenute a seguito di pensionamenti comportano solo una lieve modificazione della percentuale di presenza femminile rispetto al complesso del personale. In **tavola 10** è riportato l'aggiornamento dei dati al 2013.

Tavola 10
Personale Aran: alcuni dati in ottica di genere (anno 2013)

INDICATORE	VALORE
Dirigenti donne (%)	25%
Personale di sesso femminile (% sul totale)	60%
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%

Anche nel piano della performance 2013-2015 non sono stati inseriti obiettivi che concernono il tema delle pari opportunità. Nel periodo di interesse, infatti, l'attenzione dell'Agenzia è stata focalizzata sul nuovo assetto della

struttura da definire in seguito alla riduzione dei posti di ruolo dell'organico, avvenuta con DPCM 22 gennaio 2013, in applicazione dell'art. 2 del d.l. n. 95/2012 e dell'approvazione del regolamento di organizzazione.

6. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

L'elaborazione della Relazione sulla performance è cominciata nel marzo del 2014, 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 2013. Il format dei report è stato predisposto e fornito dalla Direzione Studi, risorse e servizi.

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

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

Un'appendice alla presente relazione è dedicata alla illustrazione degli **esiti risultanti dall'indagine sul benessere organizzativo riguardante l'anno 2013**.