



Relazione sulla performance

Anno 2021

*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. 4 del 30 giugno 2022

INDICE

1. PRESENTAZIONE	2
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER .	3
2.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO	3
2.2 L'AGENZIA	4
2.3 RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE	7
2.4 RISORSE UMANE	10
2.5 BILANCIO DI GENERE	13
3 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E RISULTATI.....	15
3.1 RISULTATI RAGGIUNTI	15
<i>Area Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate</i>	<i>15</i>
<i>Attività negoziale.....</i>	<i>21</i>
<i>Area Gestione e innovazione</i>	<i>24</i>
<i>Area Studi e monitoraggi.....</i>	<i>26</i>
<i>Area Relazioni sindacali non negoziali</i>	<i>28</i>
<i>Area Relazioni internazionali.....</i>	<i>30</i>
3.2 MISURAZIONE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI.....	31
4. PERFORMANCE INDIVIDUALE	46
5. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	49

1. Presentazione

La presente relazione, redatta ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n. 150/2009, illustra i risultati dell'attività realizzata dall'Aran nel corso del **2021**.

Nella **prima parte** sono rappresentati, oltre ad una sintesi dell'assetto organizzativo, economico e delle risorse umane, il contesto in cui si è svolta l'attività dell'Agenzia ed i risultati raggiunti nelle attività comprese nelle aree strategiche.

Nella **seconda parte** è riportata, sotto forma di schede sintetiche, la dimostrazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi contenuti nel Piano della performance 2021-2023. Sono, inoltre, riportati elementi informativi relativi alla performance individuale ed al processo di misurazione e valutazione.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per cittadini e stakeholder

2.1 Contesto di riferimento

L'attività dell'Aran, nel corso dell'anno 2021, si è svolta attuando il programma definito con il Piano della performance 2021-2023, definito in coerenza con le linee strategiche stabilite dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 18 del 10 dicembre 2020 ed adottato dal medesimo organo con delibera n. 1 del 28 gennaio 2021. Il contesto lavorativo, in costanza del perdurare dell'emergenza sanitaria dovuta al coronavirus, ha visto lo svolgimento di una notevole parte del lavoro in modalità agile. E' stato necessario, pertanto, implementare l'adeguamento delle strumentazioni informatiche e consolidare le modalità di gestione dell'attività da remoto, in particolare delle riunioni relative alle trattative per i contratti collettivi, che sono stati negoziati e firmati mediante videoconferenza, garantendo in tal modo il regolare svolgimento dell'attività negoziale. Quest'ultima ha riguardato il rinnovo dei contratti di comparto per la tornata 2019-2021 per i quali è stato emanato l'atto di indirizzo nonché gli accordi quadro e le interpretazioni autentiche di cui si darà conto in dettaglio nel prosieguo della relazione.

Nel periodo di interesse non è mancato il lavoro dedicato agli altri compiti istituzionali, quali l'assistenza ed il supporto alle amministrazioni rappresentate ed ai Fondi di previdenza complementare, la redazione e divulgazione di documenti e rapporti economico-statistici ed il monitoraggio della contrattazione integrativa. Sono stati, altresì, rispettati gli impegni relativi ai compiti connessi all'ambito delle relazioni sindacali come pure gli impegni internazionali. Anche per questi aspetti si rimanda ai rispettivi settori della relazione.

Per quanto riguarda l'organizzazione interna, sono proseguite, in particolare, le azioni riguardanti la gestione

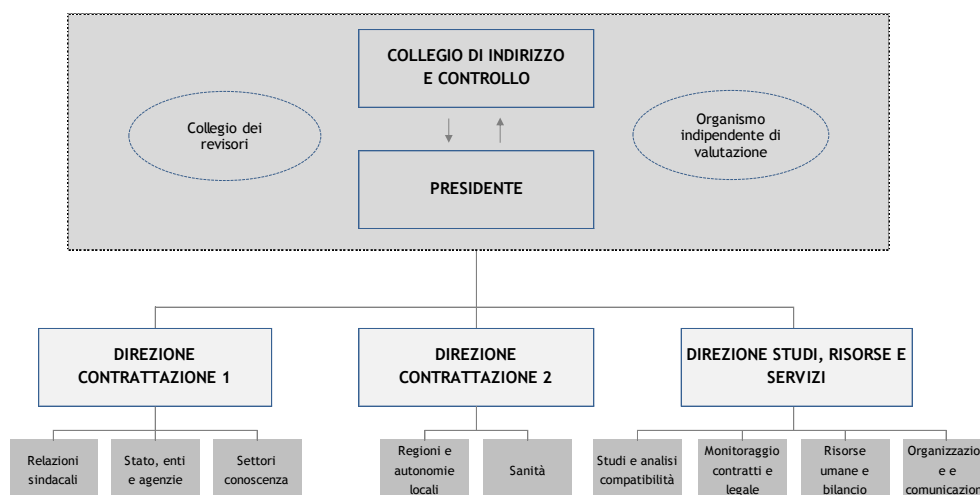
delle risorse umane e la transizione al digitale. Alcuni risultati della gestione economico-finanziaria ed i dati essenziali sulle risorse umane sono specificamente trattati nei paragrafi 2.3 e 2.4.

2.2 L'agenzia

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

Tavola 1

Organigramma Aran



Al fine di meglio inquadrare il complesso dell'attività svolta, come illustrata nel corso della presente relazione, si riporta, nella **tavola 2**, un quadro di sintesi delle funzioni dell'Agenzia.

In linea generale, si conferma che il bacino di utenza dell'Agenzia si individua nelle circa **20.000 pubbliche amministrazioni rappresentate** (ministeri, scuole di ogni ordine e grado, amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, regioni, province, comuni, comunità montane e loro consorzi e associazioni, enti pubblici non economici

nazionali, regionali e locali, aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, agenzie di cui al d. lgs. n. 300/1999, organi di rilievo costituzionale ed atenei, in questi ultimi due casi relativamente ai dipendenti i cui rapporti di lavoro sono regolati dalla contrattazione collettiva) che, nel complesso, impiegano un **numero di lavoratori stabili e non stabili pari a circa 2.630.000**.

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

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

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

Tavola 2 Funzioni dell'Aran

Rappresentanza legale di tutte le pubbliche amministrazioni agli effetti della contrattazione collettiva nazionale
Interpretazione autentica dei contratti collettivi nazionali sottoscritti
Quantificazione dei costi contrattuali e degli oneri finanziari diretti e indiretti che ne conseguono a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate e redazione delle relative relazioni tecniche ai fini della certificazione dei contratti collettivi da parte della Corte dei conti
Stipulazione degli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili in caso di sciopero ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146
Assistenza alle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi
Assistenza , su richiesta, a singole pubbliche amministrazioni ai fini della contrattazione integrativa ovvero, sulla base di apposite intese, a gruppi di amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale
Assistenza , su richiesta, alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome per la contrattazione collettiva di loro competenza
Assistenza a delegazioni datoriali di altri settori, per la contrattazione collettiva di loro competenza, sulla base di specifiche disposizioni normative ovvero su richiesta
Attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva, svolta in coerenza con le funzioni affidate
Predisposizione, a cadenza semestrale, di un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti , inviato al Governo, ai comitati di settore dei comparti regioni e autonomie locali e sanità ed alle commissioni parlamentari competenti
Monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa e presentazione al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze nonché ai comitati di settore, di un rapporto in cui è verificata l'effettività e la congruenza della ripartizione fra le materie regolate dalla legge, quelle di competenza della contrattazione nazionale e quelle di competenza dei contratti integrativi nonché le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa
Raccolta dei dati relativi ai voti riportati nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie del personale e alle deleghe rilasciate per il versamento dei contributi sindacali, ai fini della rilevazione della rappresentatività sindacale
Partecipazione al comitato paritetico per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie ai fini dell'accertamento della rappresentatività sindacale
Interventi nei giudizi innanzi al giudice ordinario , in funzione di giudice del lavoro, aventi ad oggetto le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, del d. lgs. n. 165/2001 al fine di garantire la corretta interpretazione e l'uniforme applicazione dei contratti collettivi
Partecipazione a SGI ed a Hospeem e Presidenza della sezione italiana di SGI.

Per quanto riguarda gli **strumenti di divulgazione e informazione** pubblicati sul sito istituzionale, si evidenziano i seguenti dati relativi all'anno 2021:

- sono stati forniti **1.109 orientamenti applicativi** sull'attuazione dei contratti collettivi nel corso dell'anno;
- sono stati effettuati **5.019 accessi medi giornalieri al sito web¹**;
- il totale annuo delle visite sul sito è stato pari a **1.832.109**;
- le pagine visitate sono state **9.005.780**, con una durata media per sessione di **2:59** minuti ed un numero di pagine medie consultate per sessione di **4,92**.

2.3 Risorse economico-finanziarie

Di seguito, si riferiscono dati ed informazioni che riguardano la gestione economico-finanziaria dell'Agenzia. Lo svolgimento dell'esercizio finanziario 2021 è stato condizionato dalla situazione di emergenza sanitaria: in particolare, la spesa per l'acquisto di beni e servizi ha risentito della necessaria adozione degli strumenti di prevenzione e protezione a tutela della salute dei lavoratori nell'ambiente di lavoro nonché dell'adeguamento e rafforzamento dei processi di digitalizzazione ed informatizzazione, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative da remoto.

L'esercizio 2021 si è concluso positivamente, con un avanzo finanziario di € **810.604**. Si conferma, pertanto, il netto miglioramento nella gestione dell'Agenzia, che ha visto il

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

passaggio da un disavanzo di 88.000 di euro dell'esercizio 2010, considerato quale anno base, ad un avanzo di amministrazione conseguito, in ciascuno degli anni del triennio 2019-2021, su valori compresi tra 1,7 e 0,8 milioni di euro.

Nella successiva **tavola 3** sono riportati i dati aggregati di bilancio del 2021 a confronto con l'esercizio 2020.

Tavola 3

AGGREGATI DI BILANCIO	Consuntivo 2020	Consuntivo 2021
Entrate correnti	7.169.550	7.118.122
di cui Rimborsi e altre entrate correnti:	151.107	66.721
- Comandati out	75.167	56.375
- Rimborso quota partecipazione Hospeem	75.940	10.346
Entrate in conto capitale	—	—
Entrate per partite di giro	1.408.378	1.410.920
Totale Entrate	8.729.035	8.595.763
Uscite correnti	6.490.584	6.264.112
Uscite in conto capitale	27.143	110.127
Uscite per partite di giro	1.408.378	1.410.920
Totale Uscite	7.926.105	7.785.160
Avanzo finanziario	802.931	810.604

Redditi da lavoro dipendente	3.975.804	3.757.576
------------------------------	-----------	-----------

Acquisto di beni e servizi	1.771.358	1.677.312
----------------------------	-----------	-----------

La successiva **tavola 4** riporta i principali indicatori di bilancio del triennio 2019-2021, a confronto con l'esercizio 2010, anno base:

Tavola 4

Principali indicatori di bilancio Aran - Anno 2010 e triennio 2019-2021

Indicatore	2010	2019	2020	2021
Redditi da lavoro dipendente / Spese correnti	65,6%	56,7%	61,3%	60,0%
Redditi da lavoro dipendente / Entrate correnti	66,3%	42,7%	54,3%	52,3%
Acquisti beni e servizi / Spese correnti	29,3%	30,2%	27,3%	26,8%
Acquisti beni e servizi / Entrate correnti	29,6%	22,8%	24,2%	23,3%
Locazione immobile e oneri accessori / Spese correnti	16,7%	19,6%	16,1%	17,3%
Locazione immobile e oneri accessori / Entrate correnti	16,9%	14,8%	14,3%	15,1%

Nell'esercizio 2021 risultano **entrate** per un ammontare di € **8.595.763**, di cui € 1.410.920 per partite di giro. Al netto delle partite di giro, sono state quindi accertate entrate per € **7.184.843**. Le **entrate correnti** sono così composte: **a)** € **7.118.122** quali entrate derivanti dai contributi versati dalle amministrazioni rappresentate dei comparti di contrattazione collettiva; **b)** € **66.721** per altre entrate derivanti dai seguenti rimborsi e da altre entrate correnti:

- € 56.375 per rimborso competenze dei dipendenti in comando out nel corso del 2021;
- € 10.346 per rimborso della "Quote di associazioni" per partecipazione congiunta all'Hospeem a carico della FIASO e Azienda ospedaliera "Spallanzani" di Roma e trasferimento del maturato del trattamento di fine servizio di una dipendente transitata nei ruoli dell'Agenzia.

Per quanto attiene alle **uscite**, si riferisce che il totale ammonta a € **7.785.160**, comprensive di partite di giro per € **1.410.920**. Le **uscite correnti** sono pari ad € **6.264.112**, con una diminuzione di circa duecentomila euro rispetto all'esercizio 2020, dovuta in gran parte alla riduzione della spesa per liquidazione delle indennità di fine servizio al personale cessato dal servizio, alla riduzione della spesa per beni e servizi e ad altri elementi. Le **uscite in conto capitale** ammontano ad € **110.127**. Gli investimenti

mostrano un rilevante incremento a causa dell'attuazione di un ampio programma di digitalizzazione e sostituzione di beni informatici.

La spesa di personale, per un totale di € **3.757.576**, costituisce il maggior onere a carico del bilancio, assorbendo poco più del 52% delle entrate correnti e pesando sul totale delle spese correnti per il 60%. Rispetto all'esercizio precedente si riscontra una spesa in decremento (-5,49%), da riferirsi ai già citati minori importi di liquidazione dei trattamenti di fine servizio/rapporto del personale cessato e dalla scelta di alcuni componenti degli organi istituzionali di optare per il trattamento economico dell'amministrazione di appartenenza, come previsto dalla norma.

L'acquisto di beni e servizi registra impegni assunti per complessivi € **1.677.312**, di cui € **9.343** per acquisto di beni e € **1.667.970** per acquisto di servizi. La spesa è, nell'insieme, inferiore rispetto all'anno precedente di poco più del 5%, per un valore assoluto di circa € 94.000. Il dato conferma l'avvenuto rispetto del limite previsto dalla normativa vigente, pari al valore medio calcolato sulla spesa per l'acquisto di beni e servizi sostenuta per le medesime finalità negli esercizi finanziari 2016, 2017 e 2018.

2.4 Risorse umane

La situazione degli organici e del personale al 31/12/2021 è raffigurata nella **tavola 5**.

Tavola 5**Organico e consistenza di personale al 31/12/2021**

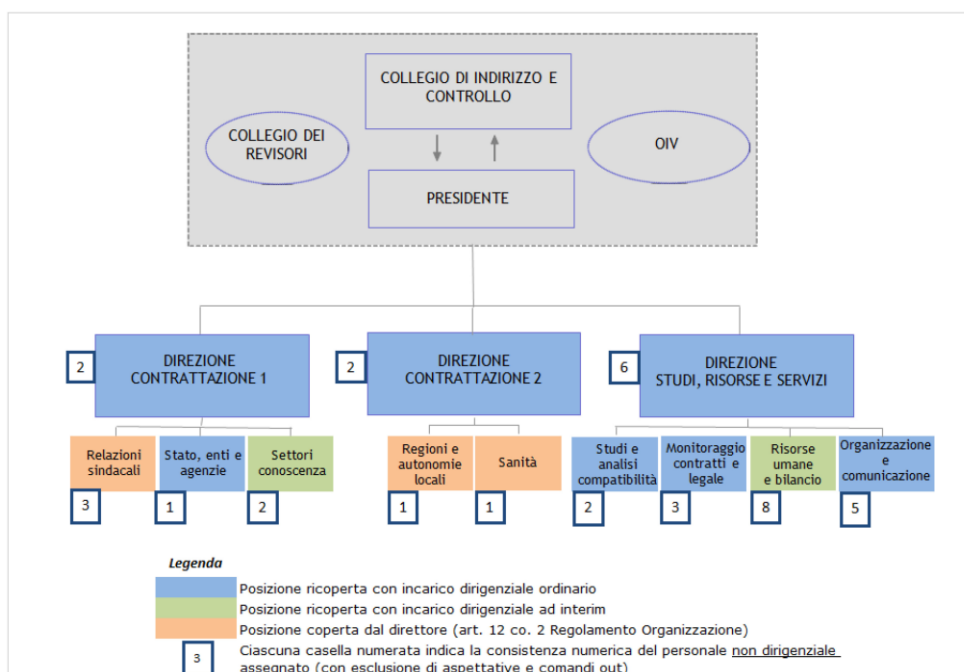
Qualifica	Posti organico ¹	di cui: Coperti	di cui: non coperti	Posti contingente comandati ²	di cui: Coperti	di cui: non coperti
DG	2	2	0	5	2	3
DIR	5	5	0			
Area C	20	15	5			
Area B	15	13	2	20	7	13
Area A	0	0	0			
Totale	42	35	7	25	9	16

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

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

L'anno 2021 ha visto la ripresa della gestione delle procedure di reclutamento di nuovo personale per la sostituzione del personale cessato e di affidamento di nuovi incarichi dirigenziali, al fine di poter garantire la necessaria efficienza dei processi di lavoro, nei limiti delle possibilità di reclutamento, in coerenza con il piano dei fabbisogni deliberato dall'Agenzia e nei limiti delle possibilità di reclutamento dettati dalla normativa vigente. La **tavola 6** rappresenta l'organigramma dell'Agenzia che, in riferimento a ciascuna direzione ed unità organizzativa, aggiorna al 1° aprile 2021 la situazione degli incarichi dirigenziali conferiti e la consistenza numerica del personale non dirigenziale.

Tavola 6



Sotto il profilo del collegamento fra risorse umane e finanziarie, nella **tavola 7a** e nella **tavola 7b** si rappresenta una riclassificazione della spesa di personale, aggiornata con i dati del bilancio consuntivo 2021, che ne evidenzia la finalizzazione alle aree strategiche, da intendersi come mappa di riferimento per la pianificazione specifica ed annuale operativa.

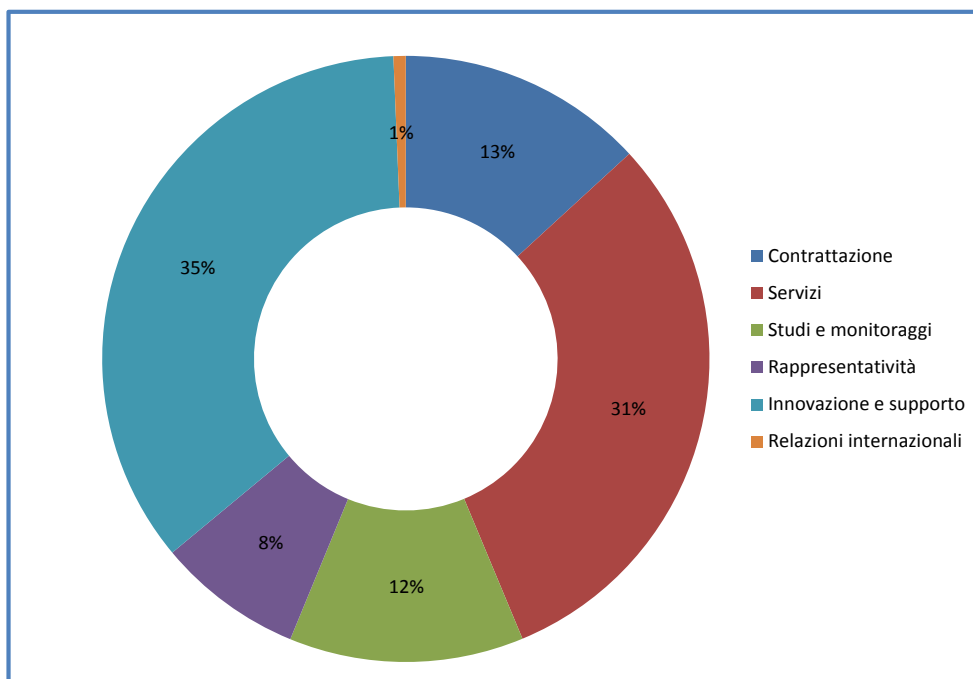
Tavola 7a
Imputazione spesa di personale alle aree strategiche del piano
(valori assoluti, bilancio consuntivo anno 2021)

N.	Area strategica	Quota spesa personale imputata	coeff. 2015
1	Contrattazione	494.841,60	0,13
2	Servizi	1.147.998,43	0,31
3	Studi e monitoraggi	469.396,80	0,12
4	Rappresentatività	291.321,87	0,08
5	Innovazione e supporto	1.329.539,88	0,35
6	Relazioni internazionali	24.477,43	0,01
Totale spesa di personale⁽¹⁾		3.757.576,00	

⁽¹⁾ Spesa di personale da bilancio consuntivo 2020 dell'Aran.

Tavola 7b

**Imputazione spesa di personale alle aree strategiche del piano
(valori percentuali, bilancio consuntivo anno 2021)**

**2.5 Bilancio di genere**

La percentuale di personale femminile nell'organico dell'Aran si mantiene prevalente, con una percentuale del 56% sul totale del personale, nel cui ambito si registra una leggera flessione della quota relativa al personale femminile di qualifica dirigenziale, pari al 33%. Si conferma il dato che vede tutto il personale femminile impiegato con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Si registra, altresì, un ulteriore lieve aumento riguardo alla retribuzione media della componente femminile (da € 39.996 a € 40.771), mentre si mantengono sostanzialmente stabili i dati riguardanti l'età media del personale femminile dirigente e dei livelli, superiore ai 50 anni, nonché, sostanzialmente, la percentuale di quello in possesso di laurea (dal 74% al 79%).

In **tavola 8** è riportato l'aggiornamento al 2021 degli elementi significativi in termini di ottica di genere:

Tavola 8
Personale Aran: alcuni dati in ottica di genere (anno 2021)

INDICATORE	VALORE
Dirigenti donne (%)	33%
Personale di sesso femminile (% sul totale)	56%
Personale di sesso femminile con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (% su personale di sesso femminile)	100%
Retribuzione media personale di sesso femminile	40.771
Età media personale femminile (dirigenti)	52
Età media personale femminile (non dirigenti)	55
Personale di sesso femminile con laurea (% su personale di sesso femminile)	79%

3 Performance organizzativa e risultati

3.1 Risultati raggiunti

Nel corso del 2021 l’Agenzia ha perseguito il raggiungimento degli obiettivi programmati, secondo le modalità operative cui si è fatto cenno, in relazione alla situazione sanitaria. Gli esiti in dettaglio sono riportati nei report inseriti nel prosieguo della presente relazione.

In merito alla suddivisione dell’attività dell’Agenzia, si riferisce che con la programmazione 2021-2023 non sono state apportate modifiche alla configurazione ed ai contenuti delle aree strategiche. Di seguito si illustra l’attività svolta nell’anno 2021 nell’ambito di ciascuna di esse.

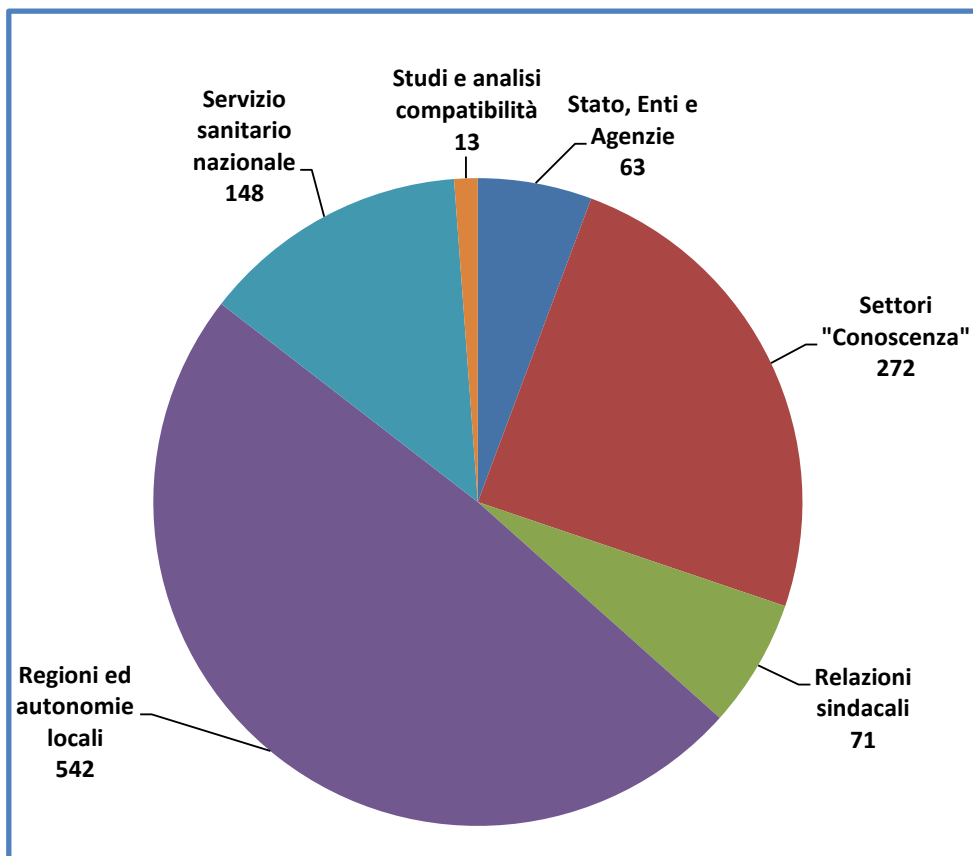
Area Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate

In primo luogo è da considerare il **servizio di risposta ai quesiti**, che, nel corso del 2021, ha mantenuto un’alta richiesta da parte delle amministrazioni. L’esito dell’attività, per tutti i comparti interessati, ha visto il pieno conseguimento dei target prescritti, sia sotto il profilo del rapporto quantità/tempo di risposta, sia sotto il profilo riguardante l’univocità degli orientamenti, garantita attraverso contatti e riunioni di coordinamento fra le direzioni. Per l’esposizione in dettaglio dell’attività di cui sopra, riferita alle singole Direzioni, si rimanda ai prospetti riportati nel paragrafo 3.2.

In relazione all’attività in parola, si riferisce che per il 2021 è stato programmato un obiettivo operativo denominato **“Progettazione ed avvio sperimentale di un sistema di customer satisfaction sull’attività di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni”**. Si è ritenuto utile, infatti,

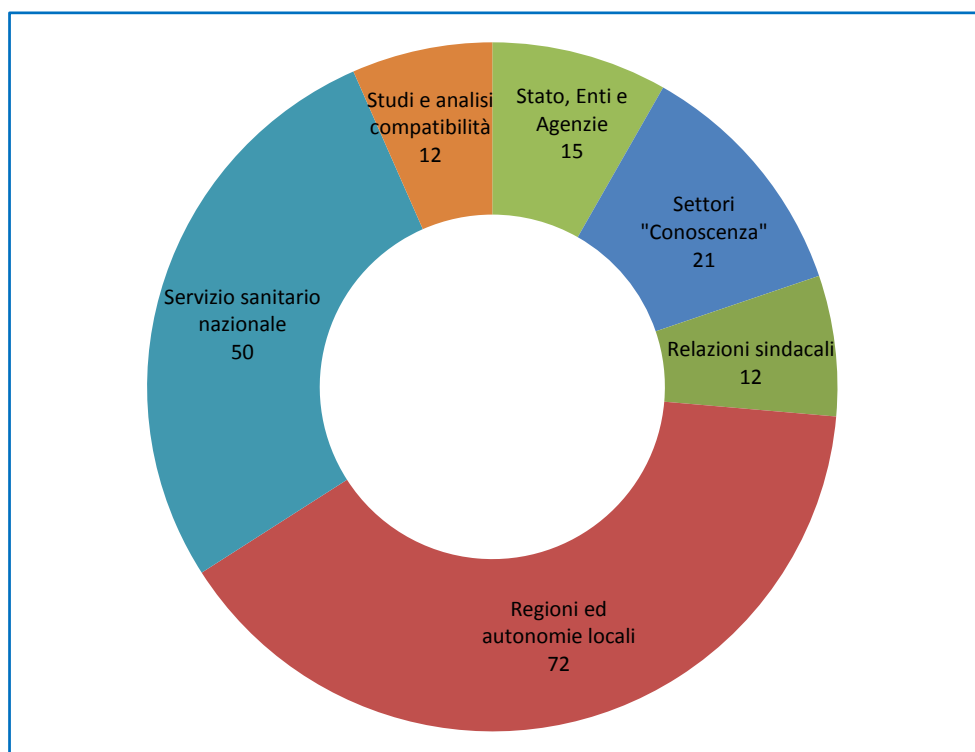
integrare i parametri di misurazione esistenti con uno strumento finalizzato alla rilevazione della qualità percepita, ossia quella che l'utente riscontra nel servizio fornito in termini di comunicazione, utilità, chiarezza e che consenta di accertarne il grado di soddisfazione rispetto alle aspettative. L'indagine è stata compiuta attraverso l'invio di un questionario ad un campione di amministrazioni appartenenti a tutti i comparti, garantendo l'anonimato della raccolta delle informazioni. Detto questionario è stato strutturato in quattro domande più una domanda sulla 'Reputation', in modo da acquisire giudizi sull'affidabilità dell'Agenzia (risposte coerenti e accurate) e sull'erogazione generale del servizio. Gli esiti della rilevazione sono stati portati a conoscenza dell'organo di vertice, che ha approvato il proseguimento dell'iniziativa, attuato attraverso l'individuazione, nel Piano della performance 2022-2024, dell'obiettivo operativo "Ulteriori sviluppi del sistema di rilevazione della qualità percepita del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni".

In totale, durante il 2021, sono stati resi **1.109** orientamenti applicativi, in risposta ai quesiti formulati dalle amministrazioni: nella seguente **tavola 9a** è rappresentata graficamente la ripartizione degli stessi tra i diversi settori.

Tavola 9a**Distribuzione orientamenti applicativi rilasciati nel 2021**

Per quanto riguarda la divulgazione mensile dei quesiti più rilevanti, attraverso il web e altri canali di comunicazione esterna, si riferisce che nel corso del 2021 **i quesiti pubblicati sul sito** sono stati **182**, distribuiti come rappresentato nella **tavola 9b**, mentre sono apparsi complessivamente **20** quesiti su altri canali (Aransegnalazioni, Il Sole24Ore, Gazzetta amministrativa). Tenuto conto dei nuovi quesiti pubblicati e dei **13** eliminati perché non più attuali, al 31/12/2021 risultano disponibili sul sito **4.352** orientamenti.

Tavola 9b
Distribuzione orientamenti applicativi pubblicati nel 2021

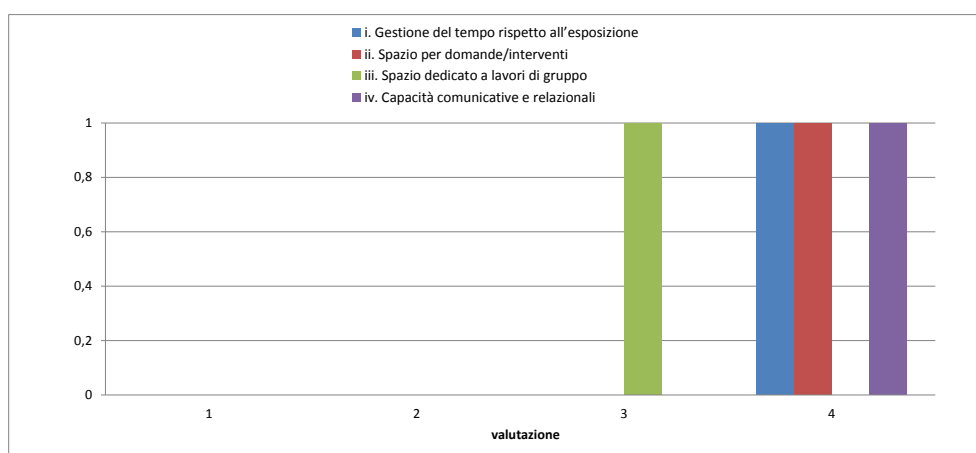


In merito alla **previdenza complementare**, è da dire che sono pervenuti numerosi quesiti a seguito della sottoscrizione dell'Accordo sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio-assenso. Al fine di assicurare un'adeguata divulgazione alla nuova modalità di adesione, inoltre, sono state elaborate FAQ e sintesi esplicative. Si specifica che non è stato necessario ricorrere a modalità di coordinamento fra le direzioni, dato che tale attività è di competenza della Direzione Studi, risorse e servizi per tutti i comparti e le aree.

Nell'ambito dell'obiettivo dedicato alla **gestione progetti di assistenza diretta e/o sul territorio**, si riferisce, in primo luogo, della prosecuzione dell'attività basata sulla convenzione con il comune di Scandicci ed altre 27 amministrazioni toscane. Essa si è svolta soprattutto mediante contatti diretti, da remoto, con alcuni partecipanti e con un incontro a dicembre in videoconferenza. Come ogni

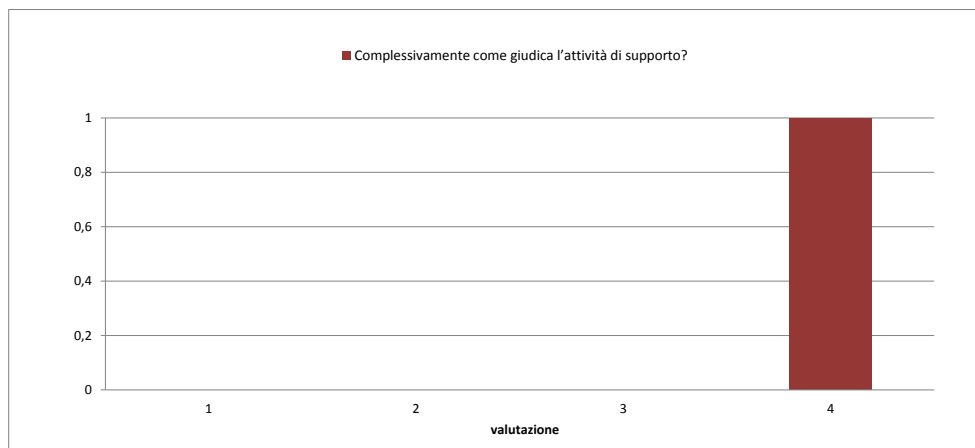
anno, al fine di verificare il livello qualitativo della prestazione svolta dall’Agenzia nell’anno 2021, gli enti hanno espresso il proprio gradimento mediante una scheda di “customer satisfaction”, impostata su una scala da 1 a 4 (1=non soddisfacente; 2=poco soddisfacente; 3=soddisfacente; 4=molto soddisfacente). In **tavola 10a** si riporta la rappresentazione grafica relativa al gradimento degli utenti sui seguenti aspetti: i) gestione del tempo rispetto all’esposizione; ii) spazio per domande/interventi; iii) spazio dedicato a lavori di gruppo; iv) capacità comunicative e relazionali:

Tavola 10a



In **tavola 10b** si riporta la valutazione di sintesi sull’attività di supporto:

Tavola 10b



Sempre nell'ambito dell'obiettivo in parola, quale assistenza in materia di previdenza complementare si è proceduto alla costituzione due gruppi di lavoro, formati da Aran e Fondo Perseo-Sirio, cui partecipano il Dipartimento della Funzione pubblica e, rispettivamente, 8 amministrazioni rappresentate dai comitati di settore regioni e autonomie locali e 10 amministrazioni centrali rappresentate all'interno dell'Assemblea dei delegati del Fondo. L'impegno dei gruppi è finalizzato al supporto delle stesse nella gestione e risoluzione di problematiche applicative dell'accordo Perseo-Sirio sulla previdenza complementare, realizzato attraverso la condivisione di circolari informative ed operative, documentazione e moduli da mettere a disposizione delle Amministrazioni e dei dipendenti interessati.

A tali iniziative vanno aggiunti interventi di assistenza diretta su varie problematiche nei confronti di ulteriori 8 amministrazioni.

La programmazione 2021 ha, inoltre, previsto la realizzazione di due obiettivi operativi con ad oggetto la **"Collaborazione alla realizzazione del nuovo sito internet"**, finalizzati all'aggiornamento ed al miglioramento della fruibilità per gli utenti degli strumenti informativi pubblicati sul sito istituzionale. Come si evince dai rispettivi report, per quanto riguarda la Direzione Contrattazione I l'attività ha comportato la riclassificazione dei presenti sul

sito (circa 930) nonché i report relativi ad attività internazionali pubblicati sull'Aran newsletter del sito (circa 310), per quanto riguarda la Direzione Contrattazione II, si è proceduto alla riclassificazione ed valutazione in termini di attualità dei quesiti pubblicati riguardanti il comparto Funzioni locali ed il comparto Sanità.

Attività negoziale

Con il piano della performance 2021-2023 è stato assegnato, ad ognuna delle direzioni di contrattazione, l'obiettivo operativo annuale che prevede lo svolgimento delle trattative negoziali relative al rinnovo dei contratti di cui ai comparti ed alle aree di propria competenza nonché ad eventuali interventi su accordi preesistenti attraverso interpretazioni autentiche e code contrattuali.

L'attività negoziale dell'Aran nel corso dell'anno 2021 si può sintetizzare come segue:

- **Protocollo per la definizione del calendario elettorale RSU (7/12/2021):** è stato sottoscritto in via definitiva in data **7 dicembre 2021**;
- **Protocollo per la costituzione del Comitato Paritetico 2022-2024:** è stato sottoscritto in via definitiva in data **3 novembre 2021**,
- **CCNQ di definizione dei comparti di contrattazione per il triennio 2019-2021:** è stato sottoscritto in via definitiva in data **3 agosto 2021**,
- **Comparto Funzioni locali: Accordo di interpretazione autentica,** avviato nel 2020, riguardante la lettura dell'art. 41, comma 5, del CCNL Segretari provinciali e comunali del 16/0572001, promossa dal Tribunale di Ferrara in data 4/08/2020. L'ipotesi è stata siglata in data **28/01/2021**, mentre la sigla definitiva è avvenuta in data **4/08/2021**,

- **CCNQ per la definizione delle Aree dirigenziali:** sottoscritta l'ipotesi di contratto in data **29 dicembre 2021**,
- **ACQ in materia di costituzione delle RSU** e relativo regolamento elettorale, sottoscritta l'ipotesi di contratto in data **16 novembre 2021**,
- **Accordo per la specifica regolamentazione di raccordo del personale profili informazione**, sottoscritta l'ipotesi di contratto in data **5 maggio 2021**,
- **Area Presidenza del Consiglio dei ministri:** sottoscritta l'ipotesi di contratto relativo al triennio 2016-2018 in data **24 marzo 2021**,
- **Comparto Funzioni centrali:** sottoscritta la preintesa di contratto relativo al triennio 2019-2021 in data **21 dicembre 2021**,
- **Presidenza del Consiglio dei ministri:** si sono svolte le trattative relative al rinnovo del contratto di comparto per il triennio 2016/2018,
- **Comparto Istruzione e ricerca:** si sono svolte le trattative finalizzate all'interpretazione autentica dell'art. 12, comma 4, del CCNL del personale Scuola sottoscritto il 29.11.2007,
- **Comparto Funzioni locali:**
 - in data **4/10/2021** sono state avviate le trattative per il rinnovo del CCNL 2019-2021,
 - si è concluso il procedimento di interpretazione autentica, avviato nel 2020, riguardante la lettura dell'art. 41, comma 5, del CCNL Segretari provinciali e comunali del 16/0572001, promossa dal Tribunale di Ferrara in data 4/08/2020. L'ipotesi è stata siglata in data **28 gennaio 2021**, mentre la firma definitiva è avvenuta in data **4 agosto 2021**,

– **Comparto Sanità:**

- in data **5 agosto 2021** è stata aperta la trattativa per il rinnovo del contratto dei livelli relativo al triennio 2019-2021, tutt'ora in corso.
- è pervenuta una richiesta di interpretazione autentica, ex art. 64 del D.Lgs.n.165/2001, dell'art. 86, commi 3 e 4 del CCNL relativo al personale del comparto Sanità 2016/2018, Tribunale di Bologna, Procedimento N.RG 1606/2019. L'atto di indirizzo del Comitato di Settore, pur essendo stato approvato da quest'ultimo, non si è ancora perfezionato e la procedura è ancora in corso,
- è pervenuta una richiesta di interpretazione autentica, ai sensi dell'art. 64 del D.Lgs.n.165/2001, dell'art. 33 del CCNL Area III del 3/11/2005 - Tribunale di Messina, Procedimento N.RG 1136/2015, cui è seguito l'avvio delle trattative. In data **12 gennaio 2021** è stata sottoscritta l'ipotesi, poi inviata alle OO.SS e pubblicata sul sito web. In data 18.1.2021 è stata inviata la copia autentica dell'Ipotesi firmata alla Presidenza del Consiglio - DFP e al Comitato di Settore. In data 28.1.2021 è stata trasmessa una informativa al Tribunale di Messina. In data 2.8.2021 è pervenuto il parere favorevole del Comitato di Settore ma in mancanza del parere del Governo l'iter non si è concluso.

Come si evince in dettaglio dal report della Direzione Studi, risorse e servizi, l'attività di **supporto all'attività negoziale** si è svolta in stretta connessione con l'attività negoziale: sono state elaborate le proiezioni riguardanti le basi economiche contrattuali e sono state effettuate tutte le analisi sugli oneri diretti ed indiretti delle Ipotesi sottoscritte. Sono state, inoltre, redatte le relazioni tecniche degli accordi conclusi, finalizzate alla certificazione, da parte della Corte dei conti, sulla relativa compatibilità finanziaria. Tale attività si è concretizzata, inoltre, attraverso incontri

con i soggetti esterni (principalmente Ragioneria generale dello stato e Corte dei Conti) che intervengono in tale complesso procedimento, al fine di fornire chiarimenti e specificazioni.

Area Gestione e innovazione

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

Di seguito si riferisce dell'attuazione degli obiettivi annuali, individuati dal piano della performance 2021-2023:

- A)** con riferimento all'obiettivo specifico **Miglioramento della formazione interna**, nel cui ambito è previsto l'obiettivo annuale di gestione della **formazione del personale**, si da conto che, nel corso dell'anno 2021, l'attività formativa è stata svolta quasi esclusivamente con modalità online a seguito del perdurare dell'emergenza sanitaria, sulla base del programma formativo definito ad inizio anno. Nel complesso il risultato è stato raggiunto, con una lieve flessione della quantità di ore erogate, compatibile con il contesto.
- B)** con riferimento all'obiettivo specifico **Miglioramento dei processi d'acquisto**, l'obiettivo operativo, in continuità con gli anni precedenti, è stato dedicato alla **tempestività dei pagamenti ai fornitori**, il cui indice è in ulteriore miglioramento rispetto agli anni precedenti: nell'anno 2021, infatti, il tempo medio di pagamento è stato pari a 3,69 giorni rispetto ai 20 giorni previsti dal target;
- C)** per quanto concerne l'obiettivo riguardante la **Transizione al digitale**, nel cui ambito sono programmati interventi di ottimizzazione ed adeguamento dei relativi processi informatici è stato raggiunto un buon grado di avanzamento, dettagliato

nello specifico per ognuno di essi nell'apposita sezione del report DSRS;

- D)** per quanto attiene all'obiettivo riguardante l'attuazione delle **Misure di prevenzione della corruzione nell'ambito delle aree di competenza delle varie direzioni ed applicazione delle procedure di pubblicazione dei documenti**, è risultato il pieno adempimento delle stesse nell'ambito di tutte le direzioni. La misurazione del grado di adempimento è avvenuta attraverso un'apposita scheda, indicativa di una scala di valori da 1 a 4, con la quale il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza ha assegnato, in base alle verifiche effettuate, il punteggio raggiunto da ogni direttore e da ogni dirigente. Il grado di realizzazione dell'obiettivo riguardante il rispetto degli obblighi di trasparenza è stato misurato calcolando il rapporto fra il punteggio complessivo (risultato dal conteggio effettuato sulla griglia di rilevazione degli adempimenti sulla quale si è basata l'attestazione OIV relativa al periodo di interesse), ed il punteggio massimo conseguibile secondo le disposizioni Anac: per ritenere raggiunto l'obiettivo, tale rapporto deve risultare maggiore o uguale al 70%: per il 2021 lo stesso è risultato pari all'85%;
- E)** sotto il profilo della gestione delle risorse umane, si riferisce che, in applicazione a quanto disposto dall'art. 14, comma 1 della legge n. 124/2015, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis del d.l. 19 maggio 2020, n. 34, il Piano 2021-2023 ha incluso, quale allegato, una versione non definitiva del Piano organizzativo del lavoro agile-POLA 2021-2023, la cui adozione finale, una volta sentite le organizzazioni sindacali, è stata programmata con l'individuazione dello specifico obiettivo operativo **"Adozione ed attuazione del Piano organizzativo del lavoro agile-POLA a seguito della sua approvazione definitiva da parte del Collegio di indirizzo e controllo, sentite le organizzazioni sindacali"**. Il POLA, redatto in coerenza con le linee

guida adottate con decreto del ministro per la pubblica amministrazione del 9 dicembre 2020, è stato approvato con delibera del Collegio di indirizzo e controllo n. 4 del 31 marzo 2021 e le disposizioni in esso contenute trovano applicazione nella gestione del lavoro agile in Aran a partire dalla conclusione della fase emergenziale;

F) si ritiene opportuno dare conto anche dello svolgimento di attività che non sono individuate come obiettivi nel piano della performance:

- **gli adempimenti nonché la redazione e pubblicazione dei documenti connessi al ciclo della performance, al presidio dell'attività di monitoraggio degli inadempimenti e di prevenzione della corruzione**, sono state realizzati e conclusi nei tempi e nei modi prescritti;
- sono stati stipulati, assicurando l'allineamento tra data di sottoscrizione e periodo contrattuale, i **contratti integrativi 2021 relativi al personale dirigente e non dirigente Aran**.

Area Studi e monitoraggi

L'obiettivo specifico definito nell'ambito di questa area consiste nel **fornire ai policy maker, operatori e studiosi dati ed elaborazioni a supporto delle decisioni in materia di personale nelle pubbliche amministrazioni**.

L'attività centrale è costituita dal **monitoraggio e l'analisi della contrattazione integrativa**, effettuati nei confronti delle pubbliche amministrazioni di tutti i comparti. Nel corso del 2021 sono stati analizzati 650 contratti integrativi su base campionaria, in linea con il target. Per quanto riguarda i contratti integrativi riguardanti comuni ed istituti scolastici, da monitorare nella percentuale del 3,5 rispetto ai pervenuti, l'analisi è stata compiuta in misura leggermente inferiore, a causa di problemi tecnici della procedura informatica. Nel luglio del 2021 è stato pubblicato sul sito istituzionale il Rapporto sui dati di sintesi dell'anno 2020 e

sul monitoraggio analitico delle materie trattate nei contratti dell'anno 2019, che si compone di due parti: la prima, a carattere sintetico, fornisce i dati e le elaborazioni sulla trasmissione di tutta la contrattazione integrativa pervenuta in ARAN durante l'anno 2020; la seconda, invece, si concentra sui contratti pervenuti nell'anno 2019. Dall'analisi riguardante il 2020 è emerso il condizionamento che le relazioni sindacali e la contrattazione integrativa nel settore pubblico hanno subito a causa della pandemia. La seconda parte conduce un'analisi più approfondita sugli effetti dei CCNL attualmente in vigore rispetto alle conclusioni riportate nel Rapporto sintetico 2019, redatto in base all'esame di un numero limitato di contratti integrativi.

Altro obiettivo ricompreso in quest'area è il **Rapporto semestrale sull'andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti**, del quale sono stati editi i previsti due numeri annuali.

Nell'ambito delle iniziative con finalità informative e divulgative è proseguito il lavoro riguardante **l'osservatorio giuridico ed economico-statistico e la divulgazione dei contenuti all'interno, nei confronti delle amministrazioni rappresentate e sul sito istituzionale**, che ha visto la redazione e la pubblicazione sul sito istituzionale di 12 **elaborazioni statistiche**, concernenti le retribuzioni contrattuali e la pubblica amministrazione. Sono state, poi, elaborate 24 **newsletter**, in numero superiore al target, redatte a seguito di un costante monitoraggio di fonti informative italiane ed internazionali: gli argomenti sono stati trattati con riferimento a documenti di finanza pubblica contenenti analisi macroeconomiche, conti e aggregati delle PPAA, prestando particolare attenzione alle componenti del costo del lavoro pubblico e delle retribuzioni nonché agli studi riguardanti la pubblica amministrazione. Approfondimenti sono stati dedicati, inoltre, alla situazione economica internazionale, soprattutto nell'ambito della zona euro. Riguardo alla **divulgazione delle newsletter**, diretta ad operatori del settore, dirigenti, funzionari, amministratori, si registra che nel 2021 vi è stato un

ulteriore incremento degli iscritti, pari a 11.600, con il quale è stato superato il previsto target dei 10.000 contatti, e si registra la media del 75% delle aperture complete delle mail inviate.

In relazione all'obiettivo **Collana "occasional paper"**, oggetto è stato il rapporto finale della ricerca su "La contrattazione integrativa nelle pubbliche amministrazioni italiane dopo i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di comparto per il triennio 2016-2018", che conclude un progetto di ricerca svolto in convenzione con l'Università Statale di Milano.

Area Relazioni sindacali non negoziali

In relazione al settore di questa area che riguarda lo svolgimento di **attività a carattere non negoziale**, si riferisce degli impegni riguardanti le commissioni paritetiche sui sistemi di classificazione professionale e le attività in collaborazione con le parti istitutive dei fondi di previdenza complementare, oggetto dell'obiettivo specifico dedicato a **garantire il supporto alle attività delle Commissioni paritetiche e dell'Osservatorio**. Di seguito, si dà conto delle attività svolte in questo ambito per la parte che prevede la **Gestione delle relazioni sindacali non negoziali relative ai comparti di propria competenza**:

A) prosecuzione attività delle Commissioni paritetiche sulla revisione degli ordinamenti per i comparti di propria competenza: relativamente al comparto Istruzione e ricerca, sono continuati i lavori della commissione sull'ordinamento professionale del personale dell'università ed allo stato possono considerarsi conclusi, in considerazione dell'arrivo dell'atto di indirizzo per il CCNL triennio 2019-2021. Per quanto riguarda l'Area Funzioni centrali, i lavori della commissione sui Professionisti di cui alla dichiarazione congiunta n. 7 del CCNL area Funzioni centrali del 9/03/2020, avviati nel 2020, sono proseguiti nel corso del 2021, acquisendo i

dati utili a concludere la fase istruttoria, trasmessi e discussi con la componente sindacale. I lavori potrebbero proseguire nel corso del 2022,

- B) avvio e gestione della Commissione paritetica per la revisione della struttura della retribuzione del segretario comunale e provinciale: si sono svolte 7 sedute, cui è seguita la redazione di una relazione di sintesi condivisa dalle altre componenti della parte pubblica della Commissione, poi inviata alla parte sindacale ed allo stato priva di riscontro,
- C) avvio e gestione di altri commissioni/osservatori previsti nei contratti di comparto di propria competenza: è stato costituito il Comitato paritetico 2022-2024, i cui lavori sono iniziati e proseguiranno nel corso del 2022.

Per quanto riguarda la Direzione Studi, risorse e servizi, l'obiettivo assegnato in materia prevede il **Supporto alle commissioni sui sistemi di classificazione ed alle altre attività nell'ambito delle relazioni sindacali non negoziali su aspetti di compatibilità economico-finanziaria e su problematiche giuridiche trasversali**: detta attività di supporto ha visto la tempestiva preparazione ed elaborazione del materiale per le riunioni tenute dalla commissione sull'ordinamento del personale dell'Università e dalla commissione ordinamento professionale Sanità.

L'altro settore di attività dell'area è definito dall'obiettivo specifico di **Rilevare la rappresentatività sindacale in modo tempestivo ed affidabile (in termini di copertura e precisione)** nell'ambito del quale, per il 2021, sono state programmate, sotto il profilo operativo, le attività di **Completamento delle attività propedeutiche alla rilevazione dati della rappresentatività sindacale per il triennio 2022-2024, servizio ed assistenza alle amministrazioni, manutenzione e gestione dei dati delle amministrazioni accreditate, gestione dell'eventuale contenzioso**. In merito si riferisce che l'impegno è stato dedicato all'aggiornamento dell'anagrafica

degli enti ed alla definizione dei Protocolli propedeutici all'avvio della tornata di rilevazione nonché sono state emanate (e pubblicate in gazzetta ufficiale) le circolari necessarie per l'acquisizione delle deleghe e per procedere alla mappatura delle sedi RSU. Per quanto concerne il contenzioso, nel corso dell'anno sono proseguiti due ricorsi avverso l'accertamento provvisorio della rappresentatività 2019-2021, per i quali sono state redatte apposite memorie difensive. Uno dei giudizi si è chiuso con la vittoria dell'Aran e la condanna del ricorrente a rifondere le spese di giudizio, l'altro è ancora in corso. Il grado di conseguimento dei target quantitativi di tali attività è riscontrabile sul corrispondente report.

Area Relazioni internazionali

Nell'ambito dell'obiettivo specifico che mira a **contribuire alle attività di influenza delle iniziative legislative in materia di lavoro pubblico a livello comunitario**, l'Agenzia ha partecipato, **nell'ambito del dialogo sociale europeo**, alle attività poste in essere nel 2021 da SGI, da SGI Italia e da Hospeem. E' stata garantita la partecipazione attiva a tutti gli incontri programmati. In particolare si riferisce che:

- nell'ambito di SGI Europe si sono tenuti 19 incontri e 2 seminari. Le riunioni hanno visto la partecipazione della Commissione Europea, di parti datoriali e di organizzazioni sindacali. Oggetto di tali incontri sono state tematiche riguardanti lavoro pubblico e privato, con particolare riferimento a proposte di direttiva sul salario minimo, sulla trasparenza delle retribuzioni e sul rapporto di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali;
- il contributo in SGI ITALIA (in media è stato tenuto un incontro a settimana) ha garantito lo svolgimento di tutte le attività informative, consultive e seminariali richieste ai partner nazionali della SGI Europe, con lo scopo di definire l'azione dell'associazione a livello Europeo;

- l'attività di HOSPEEM ha visto la presenza attiva a tutte le riunioni, mediamente 1 alla settimana, della rappresentante designata dall'Aran, confermata, nel dicembre 2021, quale Segretario generale dell'associazione fino a dicembre 2024.

3.2 Misurazione degli obiettivi operativi annuali

In questa sezione si riportano i prospetti che illustrano, per ogni Direzione, la declinazione degli obiettivi specifici nei singoli obiettivi annuali individuati dal Piano della performance 2021-2023, misurando, per ciascuno di questi ultimi, i relativi risultati raggiunti.

In considerazione del fatto che gli obiettivi annuali si riferiscono ad attività specifiche e definite, attuative delle funzioni dell'Agenzia e svolte in continuità nel corso degli anni, gli indicatori adottati misurano, in prevalenza, la qualità e quantità del lavoro svolto.

I prospetti contengono:

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

Nel **prospetto 1**, sono evidenziati i risultati della *Direzione Contrattazione 1*, cui attengono, in corrispondenza con i comparti di contrattazione di competenza, le Unità organizzative Stato, Enti ed Agenzie, Settori conoscenza e Relazioni sindacali non negoziali.

Nel **prospetto 2**, sono evidenziati i risultati della *Direzione Contrattazione 2*, cui si riferiscono in corrispondenza con i comparti di contrattazione di competenza, le Unità organizzative Regioni e autonomie locali e Sanità.

Nel **prospetto 3**, sono evidenziati i risultati della *Direzione Studi, risorse e servizi*, da cui dipendono le Unità organizzative Studi, analisi e compatibilità, Risorse umane e bilancio, Monitoraggio contratti e legale, Organizzazione e comunicazione.

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

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE			
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target	Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
A1 - Svolgere l'attività negoziale in modo da assicurare la copertura dei dipendenti pubblici destinatari dei contratti ARAN e degli aspetti più rilevanti del rapporto di lavoro	DI.1 - Svolgimento delle trattative negoziali relative ai contratti collettivi di comparto ed area ed agli accordi nazionali quadro attribuiti alla Direzione, ivi comprese eventuali interpretazioni autentiche	Valutazione del contributo qualitativo apportato uguale a 3/4 dei valori indicati nella scheda di personal-satisfaction interna	<p>Sono stati sottoscritti in via definitiva i seguenti contratti e protocolli:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Protocollo per la definizione del calendario elettorale RSU (7/12/2021) - Protocollo per la costituzione del Comitato Paritetico 2022-2024 (3/11/2021) - CCNQ di definizione dei comparti di contrattazione per il triennio 2019-2021 (3/8/2021) <p>Sono state sottoscritte le seguenti ipotesi di contratti e accordi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CCNQ per la definizione delle Aree dirigenziali (29/12/2021) - ACQ in materia di costituzione delle RSU e relativo regolamento elettorale (16/11/2021) - accordo per la specifica regolamentazione di raccordo del personale profili informazione (5/5/2021) - AREA PCM - relativo al triennio 2016-2018 (24/3/2021) <p>Sono state sottoscritte le seguenti Preintese di contratti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2019-2021 (21/12/2021) <p>Nel corso dell'anno si sono inoltre tenute le trattative relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CCNL comparto PCM triennio 2016/2018 - interpretazione autentica dell'art. 12, comma 4, del CCNL del personale Scuola sottoscritto il 29.11.2007 	4/4	100%	

(continua Prospetto 1)

B1 -Fornire un supporto di qualità (ossia tempestivo e diversificato) alle amministrazioni pubbliche rappresentate	DI.2 – Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni	Percentuale risposte entro 40 giorni di calendario sul totale risposte maggiore o uguale 70%	FUNZIONI CENTRALI: sono state fornite 65 risposte, di cui nessuna oltre il termine di 40 giorni. A un quesito si è valutato opportuno non rispondere attesa l'imminente modifica della disciplina legislativa di riferimento. ISTRUZIONE E RICERCA: sono state fornite 272 risposte, di cui 20 oltre il termine di 40 giorni. A quattro quesiti si è ritenuto opportuno non rispondere. RELAZIONI SINDACALI: sono state fornite 71 risposte, di cui nessuna oltre il termine di 40 giorni. A un quesito si è valutato opportuno non rispondere.	risposte fornite entro quaranta giorni 388 su 414 quesiti pervenuti (93,72%)	100%
		Evitare orientamenti non univoci, attraverso il coordinamento con altre direzioni	E' stato assicurato il coordinamento con le altre Direzioni generali su tematiche trasversali, attraverso riunioni e contatti con i colleghi	sempre attuato il coordinamento con le altre direzioni	
		Almeno il 10% di FAQ e orientamenti pubblicati sui canali disponibili, con relativa taggatura secondo le procedure interne adottate a tal fine	FUNZIONI CENTRALI: sono stati inviati 13 quesiti su 65. ISTRUZIONE E RICERCA: sono stati inviati 11 quesiti su 272; inoltre, sono stati pubblicati 82 quesiti traggono origine dai vecchi orientamenti applicativi presenti sul sito internet in corrispondenza dell'ex comparto Scuola, che sono stati tutti aggiornati e riscritti a seguito delle modifiche contrattuali e legislative che li avevano resi obsoleti. RELAZIONI SINDACALI: sono stati inviati 12 quesiti su 71. DIREZIONE: sono stati inviati 36 quesiti su 408.	36 quesiti nuovi su 408 (9%) inviati per la pubblicazione + 82 quesiti revisionati e aggiornati	

(continua Prospetto 1)

C1 - Rilevare la rappresentatività sindacale in modo tempestivo e affidabile (in termini di copertura e precisione)	D1.6 - Completamento delle attività propedeutiche alla rilevazione dati della rappresentatività sindacale per il triennio 2022-2024, servizio ed assistenza alle amministrazioni, manutenzione e gestione dei dati delle amministrazioni accreditate, gestione dell'eventuale contenzioso	Completamento attività propedeutiche alla rilevazione dati della rappresentatività sindacale per il triennio 2022-2024	L'ufficio ha mantenuto costantemente aggiornata l'anagrafica degli enti ed ha provveduto ad accreditare i delegati delle single amministrazioni. Nel corso del 2021 sono stati verificati ed abilitati n. 3.090 nuovi utenti RLE/RLC che, per lo più, hanno sostituito precedenti utenti. E' stato fornito il supporto tecnico alla società che sta provvedendo a creare un nuovo applicativo online per l'acquisizione dei contratti integrativi e dei dati associativi ed elettorali necessari per procedere all'accertamento della rappresentatività, provvedendo a delineare il processo, fornire una descrizione dettagliata delle diverse schermate da realizzare per i singoli step del processo stesso, testare i vari rilasci di procedura. Sono stati definiti i Protocolli propedeutici all'avvio della tornata di rilevazione. Sono state emanate (e pubblicate in gazzetta ufficiale) le circolari necessarie per l'acquisizione delle deleghe e per procedere alla mappatura delle sedi RSU Nel corso dell'anno sono proseguiti due ricorsi avverso l'accertamento provvisorio della rappresentatività 2019-2021 per i quali l'Ufficio ha redatto apposite memorie difensive. Uno dei giudizi si è chiuso con la vittoria dell'Aran e la condanna del ricorrente a rifondere le spese di giudizio, l'altro è ancora in corso.	Sottoscritti tutti i protocolli necessari, redatte le circolari e pubblicate	100%	
		10.000 amministrazioni censite in banca dati		Enti presenti in banca dati (scuole escluse) 10.098		
		21.000 sedi RSU inserite in banca dati		sedi RSU presenti in banca dati 21.076		
		500 soggetti sindacali censiti		503		
	Gestione del 100% di eventuali casi di contenzioso		2 su 2			
C2 - Garantire il supporto alle attività delle Commissioni paritetiche e dell'Osservatorio	D1.5 - Gestione delle relazioni sindacali non negoziali relative ai comparti di propria competenza	Prosecuzione attività delle Commissioni paritetiche sulla revisione degli ordinamenti per i comparti di propria competenza	ISTRUZIONE E RICERCA Sono continuati i lavori della commissione sull'ordinamento professionale del personale dell'università (1 incontro). I lavori della commissione possono considerarsi conclusi atteso che è imminente l'arrivo dell'atto di indirizzo per il CCNL triennio 2019-2021. AREA FUNZIONI CENTRALI I lavori della commissione sui Professionisti di cui alla dichiarazione congiunta n. 7 del CCNL area Funzioni centrali del 9/03/2020, avviati nel 2020, sono proseguiti nel corso del 2021 (due incontri) acquisendo i dati utili a concludere la fase istruttoria, trasmessi e discussi con la componente sindacale. I lavori potrebbero proseguire nel corso del 2022.	Lavori di fatto conclusi per il comparto istruzione e ricerca. Lavori ancora in corso per l'Area Funzioni centrali	98%	La divisione tra la componente sindacale rende complessa la conclusione condivisa della fase istruttoria, con la conseguenza che talune sigle chiedono sempre ulteriori supplementi di indagine
		Avvio e gestione di altre eventuali commissioni/osservatori previsti nei contratti di comparto di propria competenza, dopo condivisione con il Presidente	COMITATO PARITETICO 2022-2024: Il Comitato Paritetico è stato costituito e si è regolarmente insediato nella prima riunione del 24 novembre 2021. I lavori proseguiranno nel corso del 2022	I lavori sono stati avviati e sono state svolte tutte le attività programmate nel 2021		

(continua Prospetto 1)

<p>F1- Contribuire alle attività di influenza delle iniziative legislative in materia di lavoro pubblico a livello comunitario</p>	<p>DI.3 - Partecipazione, nell'ambito del dialogo sociale europeo, alle attività poste in essere dagli organismi internazionali cui partecipa l'Aran, in relazione ai processi di lavoro assegnati ed alle competenze professionali della Direzione</p>	<p>Partecipazione attiva a tutti gli incontri effettuati, con proposte e contributi della Direzione</p>	<p>SGI EUROPE: E' stata garantita la partecipazione attiva ai 21 incontri che si sono tenuti nel corso del 2021. In particolare: - 7 riunioni del SAB (Social Affairs Board) - 3 riunioni del Social Dialogue Committee - 6 incontri relativi ad attività di consultazione dei Partners sociali per le Direttive proposte dalla Commissione; - 3 riunioni dei partner sociali per la predisposizione del Programma di lavoro dei Partners sociali per il triennio 2022-2024 - 2 seminari</p> <p>Nel corso delle riunioni Commissione Europea, parti datoriali e organizzazioni sindacali hanno affrontato materie attinenti al lavoro pubblico e privato, ed in particolare la proposta di direttiva sul salario minimo, la proposta di direttiva in materia di trasparenza delle retribuzioni, la proposta di direttiva sul rapporto di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali</p> <p>SGI ITALIA: Sono state garantite tutte le attività informative, consultive, seminari ecc richieste ai partner nazionali della SGI Europe affinché tale associazione determini come orientare la propria azione a livello Europeo (in media un incontro a settimana)</p> <p>HOSPEEM: Partecipazione attiva a tutte le riunioni per il tramite del rappresentante designato dall'Aran, dott.ssa Marta Branca, che a dicembre 2021 è stata confermata Segretario generale di Hospeem fino a dicembre 2024. Atteso il ruolo di segretario generale svolto dal rappresentante Aran, gli incontri sono più frequenti. In media 1 a settimana.</p>	<p>E' stata garantita la partecipazione attiva a tutti gli incontri programmati, che nel corso del 2021 sono stati 18 per SGI e mediamente 1 a settimana per Hospeem e per SGI ITALIA</p>	<p>100%</p>	
	<p>DI.4 - Misure di prevenzione corruzione ed obblighi trasparenza: attuazione delle misure previste nelle aree di propria competenza ed applicazione procedura di pubblicazione dei documenti</p>	<p>Adempimento delle prescrizioni uguale o superiore ai 3/4 dei valori indicati in una specifica scheda di valutazione</p> <p>Rapporto fra la somma dei punteggi assegnati per ogni singola cella della griglia di rilevazione dell'OIV e la somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna cella - secondo le disposizioni Anac - maggiore o uguale al 70%</p>	<p>Sono state adottate le misure indicate dal Piano della prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023</p> <p>Risultato superiore al target</p>	<p>4/4</p> <p>85%</p>	<p>100%</p>	
	<p>DI.7 - Collaborazione alla realizzazione del nuovo sito internet</p>	<p>Collaborazione alle attività di revisione e riclassificazione dei contenuti nel rispetto dei tempi progettuali</p>	<p>Sono stati riclassificati tutti i quesiti presenti sul sito ed afferenti alla Direzione 1 (circa 930). E' stata, inoltre, fornita collaborazione per riclassificare parte dei quesiti afferenti alla Direzione 2 (oltre 620 quesiti riclassificati), nonché i report relativi ad attività internazionali pubblicati sull'Aran newsletter del sito (circa 310)</p>	<p>Tutti i quesiti ed i report della Direzione 1 sono stati riclassificati. E' stata fornita assistenza alla Direzione 2 per la riclassificazione dei propri orientamenti applicativi</p>	<p>100%</p>	

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

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE			
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target	Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
A1 - Svolgere l'attività negoziale in modo da assicurare la copertura dei dipendenti pubblici destinatari dei contratti ARAN e degli aspetti più rilevanti del rapporto di lavoro	DII.1 - Svolgimento delle trattative negoziali relative ai contratti collettivi di comparto ed area ed agli accordi nazionali quadro attribuiti alla Direzione, ivi comprese eventuali interpretazioni autentiche	Valutazione del contributo qualitativo apportato uguale a 3/4 dei valori indicati nella scheda di personal-satisfaction interna	<p>Per il comparto RAL In data 4/10/2021 si è avviata la stagione contrattuale per il rinnovo del CCNL 2019-2021 del comparto. In proposito si sono svolte n. 4 sedute di contrattazione in modalità telematica, oltre che ad incontri informali con il Comitato di Settore. Si è concluso il procedimento relativo all'interpretazione autentica, avviato nel 2020, in merito alla lettura dell'art. 41, comma 5, del CCNL Segretari provinciali e comunali del 16/05/2001, promossa dal Tribunale di Ferrara in data 4/08/2020. In proposito, l'ipotesi è stata siglata in data 28/01/2021, mentre la sigla finale dell'Accordo è avvenuta in data 4/08/2021, in modalità telematica e previo espletamento di tutte le attività prodromiche.</p> <p>Per il Comparto Sanità, nel mese di agosto del 2021, il competente comitato di settore ha trasmesso un atto di indirizzo per il personale dei livelli relativo al rinnovo contrattuale per il triennio 2019 - 2021. La relativa trattativa, apertasi il 5.8.2021 e protrattasi per 15 riunioni, è tutt'ora in corso.</p> <p>Di seguito, lo stato, nel corso del 2021, delle seguenti procedure di interpretazione autentica avviate nel 2021:</p> <p>1) richiesta di interpretazione autentica, ex art. 64 del D.Lgs.n.165/2001, dell'art. 86, commi 3 e 4 del CCNL relativo al personale del comparto sanità - 2016/2018 sottoscritto il 21/05/2018 - Tribunale di Bologna, Procedimento N.RG 1606/2019. L'atto di indirizzo del Comitato di Settore, pur essendo stato approvato da quest'ultimo, non si è ancora perfezionato. Tale procedura è ancora in corso.</p> <p>2) richiesta di interpretazione autentica, ai sensi dell'art.64 del D.Lgs.n.165/2001, dell'art. 33 del CCNL Area III del 3/11/2005- Tribunale di Messina, Procedimento N.RG 1136/2015 . La prima riunione di presentazione della problematica alle OO.SS. si è tenuta in data 12.1.2021. Nella stessa data è stata sottoscritta l'ipotesi poi inviata alle OO.SS e pubblicata sul sito web. In data 18.1.2021 è stata inviata la copia autentica dell'ipotesi firmata alla Presidenza del Consiglio - DFP e al Comitato di Settore. In data 28.1.2021 abbiamo inviato una informativa al Tribunale di Messina. In data 2.8.2021 è pervenuto il parere favorevole del Comitato di Settore ma il relativo iter non si è ancora perfezionato non essendosi ancora espresso il governo.</p>	3/4	100%	

(continua Prospetto 2)

B1 -Fornire un supporto di qualità (ossia tempestivo e diversificato) alle amministrazioni pubbliche rappresentate	DII.2 – Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni	Percentuale risposte entro 40 giorni di calendario sul totale risposte maggiore o uguale 70%	UO RAL: 607 richieste pervenute, di cui 570 evase entro i termini, 12 oltre i termini e 25 non evase. UO SANITA': 245 richieste pervenute, di cui 191 evase entro i termini, 1 oltre i termini, 53 non evase. Totale direzione: 852 richieste pervenute, di cui 761 evase entro i termini, 13 oltre i termini e 78 non evase. Le richieste non evase comprendono: atti non qualificabili come quesiti da PA, quesiti non di competenza.	98%	100%
		Evitare orientamenti non univoci, attraverso il coordinamento con altre direzioni	Il coordinamento con le altre direzioni è stato costante		100%
		Almeno il 10% di FAQ e orientamenti pubblicati sui canali disponibili, con relativa taggatura secondo le procedure interne adottate a tal fine	UO RAL: sono stati inviati in pubblicazione n. 67 orientamenti applicativi su n. 582 pareri resi. UO SANITA': sono stati inviati per la pubblicazione 49 quesiti su un totale di 148 pareri resi. DIREZIONE: sono stati inviati per la pubblicazione 116 quesiti su un totale 730 pareri resi.	16%	100%
	DII.3 – Contributo tecnico-professionale a progetti di assistenza diretta e/o sul territorio dell'ARAN, ai fini sia della contrattazione integrativa sia dell'uniforme applicazione delle regole del CCNL	Giudizio positivo o molto positivo delle amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio, rilevato attraverso scheda customer satisfaction, pari al 90% delle amministrazioni che hanno espresso giudizio	UO RAL ha proseguito nell'attività di assistenza, attraverso i canali telematici con contatti diretti con alcuni partecipanti e con un incontro a dicembre in videoconferenza	100%	100%
Almeno 35 amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio					

(continua Prospetto 2)

C2 - Garantire il supporto alle attività delle Commissioni paritetiche e dell'Osservatorio	DII.5 - Gestione delle relazioni sindacali non negoziali relative ai comparti di propria competenza	Proseguimento attività delle Commissioni paritetiche sulla revisione degli ordinamenti per i comparti di propria competenza	UO SANITA': i lavori non si sono conclusi per l'avvio, nell'agosto 2021, della trattativa relativa al rinnovo contrattuale per il triennio 2019 - 2021 nell'ambito del quale anche il sistema di classificazione professionale è oggetto di revisione.		Non valutabile	
		Avvio e gestione della Commissione paritetica per la revisione della struttura della retribuzione del segretario comunale e provinciale	Con riferimento alle Funzioni Locali si sono svolti i lavori della Commissione paritetica per la revisione della struttura della retribuzione del segretario comunale e provinciale. A tal proposito si sono svolte n. 7 sedute. La Direzione ha prodotto una relazione di sintesi condivisa dalle altre componenti della parte pubblica della Commissione; la relazione di sintesi è stata inviata alla parte sindacale che si è riservata di far pervenire osservazioni allo stato non pervenute. Si ritiene comunque che per le attività di supporto dovute alla Commissione, l'obiettivo sia stato adeguatamente conseguito.		95%	
		Avvio e gestione di altre eventuali commissioni/osservatori previsti nei contratti di comparto di propria competenza, dopo condivisione con il Presidente	Non vi è stata la richiesta di avviare altre commissioni o osservatori		Non valutabile	
	DII.4 - Misure di prevenzione corruzione ed obblighi trasparenza: attuazione delle misure previste nelle aree di propria competenza ed applicazione procedura di pubblicazione dei documenti	Adempimento delle prescrizioni uguale o superiore ai 3/4 dei valori indicati in una specifica scheda di valutazione	Sono state adottate le misure indicate dal Piano della prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023	4/4	100%	
		Rapporto fra la somma dei punteggi assegnati per ogni singola cella della griglia di rilevazione dell'OIV e la somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna cella - secondo le disposizioni Anac - maggiore o uguale al 70%	Risultato superiore al target	85%		
	DII.6 - Collaborazione alla realizzazione del nuovo sito internet, con particolare riferimento ad una nuova classificazione dei quesiti	Collaborazione alle attività di revisione e riclassificazione dei contenuti nel rispetto dei tempi progettuali	Per la Uo RAL, nel corso del 2021 sono stati rivisti tutti i quesiti già pubblicati nel sito web aziendale e gli stessi sono stati valutati in relazione alla attualità degli stessi nonché riclassificati per la realizzazione del nuovo sito internet. Il lavoro è stato richiesto in più fasi nel corso dell'anno in relazione ai diversi CCNL di competenza: i quesiti ritenuti tuttora validi sono stati riclassificati nel rispetto delle scadenze richieste. Per la UO SANITA': nel corso del 2021 sono stati rivisti tutti i quesiti già pubblicati nel sito web aziendale e gli stessi sono stati valutati in relazione alla attualità degli stessi nonché riclassificati per la realizzazione del nuovo sito internet. Il lavoro è stato richiesto in più fasi nel corso dell'anno in relazione ai diversi CCNL di competenza: i quesiti ritenuti tuttora validi sono stati riclassificati nel rispetto delle scadenze richieste.		100%	

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

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE			
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target	Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
A1 - Svolgere l'attività negoziale in modo da assicurare la copertura dei dipendenti pubblici destinatari dei contratti ARAN e degli aspetti più rilevanti del rapporto di lavoro	DSRS.1 - Supporto all'attività negoziale su aspetti di compatibilità economico-finanziaria e su problematiche giuriche trasversali	Valutazione del contributo quali-quantitativo apportato uguale a 3/4 dei valori indicati nella scheda di personal-satisfaction interna	<p>Il supporto all'attività negoziale è stato assicurato nel corso del 2021 sulle seguenti trattative:</p> <p>1) CCNL Comparto Funzioni centrali 2019-2021: Ipotesi sottoscritta il 5/1/2022;</p> <p>2) CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021: trattativa avviata il 4/10/2021 ed ancora in corso;</p> <p>3) Accordo sulla regolamentazione inerente le modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio-assenso, ed alla relativa disciplina di recesso del lavoratore: CCNL sottoscritto il 16/9/2021;</p> <p>4) CCNL Comparto Sanità 2019-2021: trattativa avviata il 5/8/2021 ed ancora in corso;</p> <p>5) CCNQ per la proroga del termine dell'art. 2, comma 3, dell'AQN 29 luglio 1999 in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici: accordo sottoscritto il 3/8/2021;</p> <p>6) CCNQ per la specifica regolazione di raccordo del personale profili informazione: Ipotesi di accordo sottoscritta il 5/5/2021;</p> <p>7) CCNL per l'area dirigenziale della Presidenza del consiglio dei ministri 2016-2018: Ipotesi sottoscritta il 24/3/2021;</p> <p>8) CCNL per il comparto della Presidenza del consiglio dei ministri 2016-2018: in data 22/1/2021, conclusione della trattativa con proposta di contratto sulla quale vi è stata l'adesione di sigle sindacali con rappresentatività complessiva superiore al 50% ma inferiore alla soglia minima del 51%.</p> <p>Su tutte le trattative concluse con la firma di Ipotesi di contratto la Direzione ha curato la predisposizione della relazione tecnica e le interlocuzioni con i soggetti istituzionali incaricati della fase di controllo.</p> <p>Su tutte le trattative la Direzione ha fornito il proprio supporto, attraverso elaborazioni statistiche e stime di costo richieste nel corso dei lavori.</p>	4/4	100%	

(continua Prospetto 3)

<p>B1 -Fornire un supporto di qualità (ossia tempestivo e diversificato) alle amministrazioni pubbliche rappresentate</p>	<p>DSRS.8- Gestione progetti di assistenza diretta e/o sul territorio dell'ARAN alle amministrazioni rappresentate: presidio aspetti organizzativi (eventuale stipulazione o proroga convenzioni) ed assistenza sulle problematiche relative al trattamento economico ed alla gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa</p>	<p>Giudizio positivo o molto positivo delle amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio, rilevato attraverso scheda customer satisfaction, pari al 90% delle amministrazioni che hanno espresso giudizio</p>	<p>La scheda di customer, sottoposta agli enti toscani coinvolti nel progetto di assistenza sul territorio, riporta un giudizio sintetico complessivo di "molto soddisfacente"</p>	<p>Giudizio complessivo "Molto soddisfacente"</p>	<p>100%</p>	
		<p>Almeno 35 amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio</p>	<p>Le amministrazioni coinvolte nel progetto di assistenza sul territorio agli enti toscani sono state 27 nel corso del 2021: - 2 province; - 1 camera di commercio; - 2 Unioni di comuni; - 1 azienda regionale per il diritto allo studio; - 21 comuni. In data 8/7/2021, è stato insediato un gruppo di lavoro ARAN, Fondo Perseo-Sirio ed alcune amministrazioni rappresentate dai comitati di settore regioni e autonomie locali per affrontare e risolvere le problematiche applicative dell'accordo Perseo-Sirio sulla previdenza complementare, che ha visto la partecipazione di 8 amministrazioni. In data 17/6/2021, è stato insediato un gruppo di lavoro tra ARAN, Fondo Perseo-Sirio e le Amministrazioni centrali rappresentate all'interno dell'Assemblea dei delegati del Fondo sull'ipotesi di accordo, con le medesime finalità e la partecipazione di 10 amministrazioni. Ai due gruppi di lavoro ha partecipato anche il Dipartimento della Funzione pubblica. I gruppi di lavoro hanno condiviso circolari informative ed operative, documentazione e moduli da mettere a disposizione delle Amministrazioni e dei dipendenti interessati. Anche a seguito dei lavori, Aran ha predisposto una serie di FAQ (pubblicate sul sito) per dare soluzioni operative ad alcune delle problematiche applicative emerse. A questi enti vanno aggiunti altri enti o amministrazioni coinvolti in attività di assistenza diretta, in numero di 8 durante tutto l'anno 2021.</p>	<p>54</p>	<p>100%</p>	
	<p>DSRS.9 - Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni su previdenza complementare ed altre materie di competenza</p>	<p>Percentuale risposte entro 40 gg. di calendario sul totale risposte maggiore o uguale 70%</p>	<p>L'attività svolta nel corso del 2021 è stata per lo più dedicata alla definizione di risposte ai quesiti pervenuti dalle amministrazioni interessate dalla sottoscrizione dell'Accordo sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio-assenso. L'introduzione di una nuova modalità di adesione ha richiesto un notevole impegno divulgativo anche oltre la semplice risposta a quesito, con elaborazione di FAQ e sintesi illustrative diffuse sui canali disponibili. Sono state fornite 19 risposte a quesiti tutte entro 40 giorni.</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	
		<p>Coordinamento con altre direzioni per evitare orientamenti non univoci</p>	<p>Il coordinamento non è stato necessario in quanto l'attività di risposta a quesiti sull'accordo in materia di previdenza complementare fa capo alla direzione per tutti i comparti e le aree</p>			
	<p>Almeno il 10% degli orientamenti pubblicati sul 100% dei canali disponibili</p>	<p>Tutte le risposte (100%) sono state pubblicate e divulgate, anche nella forma di FAQ.</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>		

(continua Prospetto 3)

C2 - Garantire il supporto alle attività delle Commissioni paritetiche e dell'Osservatorio	DSRS.2 - Supporto alle Commissioni sui sistemi di classificazione ed alle altre attività nell'ambito delle relazioni sindacali non negoziali su aspetti di compatibilità economico-finanziaria e su problematiche giuridiche trasversali	Preparazione ed elaborazione di materiale in tempo utile per le riunioni	Il supporto ha riguardato i lavori delle seguenti due commissioni: 1) commissione sull'ordinamento del personale dell'Università; 2) commissione ordinamento professionale Sanità. Materiale richiesto preparato in tempo utile.	100%	100%	
D1- Fornire ai policy maker, operatori e studiosi dati ed elaborazioni a supporto delle decisioni in materia di personale nelle pubbliche amministrazioni	DSRS.3- Monitoraggio ed analisi contratti integrativi	Almeno un rapporto elaborato nel corso del 2021	Pubblicato in data 28/7/2021 il rapporto sui dati di sintesi dell'anno 2020 e sul monitoraggio analitico delle materie trattate nei contratti dell'anno 2019.	100%	93%	
		Contratti integrativi monitorati su base campionaria almeno 600	Monitorati 650 contratti su base campionaria	100%		
		Contratti integrativi monitorati in percentuale rispetto ai pervenuti per comuni ed istituti scolastici 3,5%	Monitoraggio parziale rispetto ai risultati attesi	80%		Problemi tecnici della procedura informatica che hanno richiesto un upgrade della piattaforma utilizzata per il monitoraggio
	DSRS.4- Osservatorio giuridico ed economico-statistico e divulgazione dei contenuti all'interno, nei confronti delle amministrazioni rappresentate e sul sito istituzionale	Almeno 12 elaborazioni statistiche prodotte e rese fruibili attraverso il sito	Elaborazioni prodotte e pubblicate in linea con il target	12	100%	
		Almeno 12 newsletter	Newsletter prodotte in numero superiore al target	24		
		Almeno 10.000 contatti raggiunti per ciascuna newsletter	Contatti raggiunti superiori al target	11.600		
	DSRS.7 - Rapporto semestrale sull'andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti	Predisposizione di due rapporti semestrali	Sono stati predisposti nel 2021 due rapporti semestrali: - n. 2/2020 pubblicato nel giugno 2021; - n. 1/2021 concluso nel gennaio 2022 (in corso di pubblicazione).	2	100%	
DSRS.12 - Collana "occasional paper"	Almeno un occasional paper nel corso del 2021	Conclusa nel mese di novembre 2021 la predisposizione del rapporto finale di ricerca su "LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI ITALIANE DOPO I RINNOVI DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI COMPARTO PER IL TRIENNIO 2016-2018". Il rapporto conclude un'attività di ricerca effettuata sulla base di una convenzione con l'Università Statale di Milano. E' stato programmato un seminario di presentazione del lavoro nei primi mesi del 2022. Diversamente da quanto programmato, per l'ampiezza del contributo, si sta valutando la pubblicazione sulla collana "Rapporti tematici" anziché "Occasional paper".	1	100%		

(continua Prospetto 3)

DSRS.6 - Transizione al digitale	Avvio in esercizio del nuovo protocollo entro aprile 2021	Attivato in esercizio sistema documentale KeySuite, comprensivo del protocollo	100%	94%	Attivato in modalità demo marzo 2021. Avvio in esercizio posticipato al 16/06/21 data di completamento del processo "Rispondi a quesito" richiesto a seguito della fase di test e verifica di marzo
	Nuovo sito internet con nuovi requisiti funzionali conformi agli standard Agid ed in particolare con miglioramento delle funzionalità di ricerca dei documenti entro dicembre 2021	Definite le tipologie documentarie ed i metadati dei documenti da pubblicare; riclassificati tutti i documenti/articoli da pubblicare sul nuovo sito; predisposto il prototipo del sito e pubblicati alcuni articoli di prova di ogni tipologia documentaria per valutare le funzionalità di ricerca	75%		La fase di collaudo funzioni di ricerca è stata posticipata causa indisponibilità fornitore impegnato su problematiche connesse alla rilevazione rappresentatività sindacale web dicembre 2021
	Ottimizzazione processi amministrativi entro settembre 2021: acquisizione delle fatture elettroniche dalla piattaforma di interscambio direttamente sul nuovo sistema documentale e caricamento automatico attraverso web service nel programma contabile	Collaudata la chiamata web-service tra il programma di contabilità ed il servizio documentale; disegnato nel sistema KeySuite il flusso di processo approvazione fattura, il caricamento in automatico sulla contabilità TeamGov e l'autorizzazione al pagamento della fattura.	90%		L'operatività è stata posticipata al completamento della migrazione in cloud, così come previsto dal piano dell'informatica, del sw (Saas)Teamgov in uso alla contabilità. Tale migrazione si è conclusa alla fine del mese di gennaio 2022, ed appena il fornitore del sistema documentale darà la disponibilità, si procederà alla conclusione del processo.
	Ottimizzazione processo di accreditamento delle amministrazioni entro aprile 2021: attivazione della protocollazione automatica, tramite web service, dell'accREDITAMENTO delle amministrazioni generati dalle procedure web ed avvio dei processi di workflow nel nuovo sistema documentale	Procedura di accreditamento direttamente connessa con webservice al sistema documentale, con protocollazione automatica dell'accREDITATO al momento della validazione del riconoscimento dell'RLE/RLC sul verticale "Area riservata alle PA".	100%		
	Adeguamento della piattaforma Area riservata alle pubbliche amministrazioni per consentire l'accesso degli utenti tramite autenticazione SPID e CIE entro dicembre 2021	L'area riservata alle PA è predisposta per poter interfacciarsi con il sistema pubblico d'identità per tutti i servizi web offerti dalla piattaforma in relazione ai ruoli di responsabile legale dell'Ente o Collegio (RLE/RLC) e responsabile di procedimento (RP) per l'invio del contratto integrativo, delle deleghe sindacali e dei verbali RSU, per un totale di oltre 30.000 operatori identificati ed abilitati in piattaforma.	90%		Il completamento (abbinamento del C.F. dell'operatore accreditato in piattaforma con quello riveniente dal sistema pubblico d'identità normato dall'Agid) attraverso specifici protocolli è stata posticipata causa indisponibilità fornitore impegnato su problematiche connesse alla rilevazione rappresentatività sindacale web dicembre 2021
	Ottimizzazione processo di monitoraggio dei contratti integrativi entro aprile 2021: adeguamento della banca dati "Contratti integrativi" agli standard Open Data di Agid	Introdotta nella fase di upload del contratto integrativo alert e raccomandazione per l'invio di file accessibili ed introdotto limiti alla grandezza del file da caricare per evitare l'invio di file immagine.	100%		
	Redazione di un piano per la transizione al digitale in coerenza con il piano nazionale per la transizione al digitale di Agid e con gli obiettivi del presente piano entro settembre 2021	Piano redatto nei termini	100%		

(continua Prospetto 3)

G3 - Miglioramento della formazione interna	DSRS.5- Gestione formazione del personale	Percentuale pari o superiore al 60% di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa	Nel corso dell'anno 2021 il personale che ha seguito una o più attività formative è stato del 61%	100%	93%	Nel corso dell'anno 2021 l'attività formativa è stata svolta quasi esclusivamente con modalità online a seguito del perdurare dell'emergenza sanitaria. Tale contesto ha richiesto uno sforzo organizzativo per individuare i migliori percorsi e le più idonee iniziative nell'ambito delle previsioni delle linee guida per la formazione, per proseguire ad incentivare la nuova cultura gestionale agile e consolidare le conoscenze nell'utilizzo delle piattaforme e strumenti di comunicazione.
		Erogazione al personale di 140 ore di formazione interna	Le attività svolte sono state per la totalità erogate con l'ausilio di piattaforme elearnig. Sono stati riorganizzati i percorsi formativi implementando l'offerta prediligendo webinar e video-lezioni in modalità asincrona (SNA, PA360°). La durata dei singoli corsi si differenzia in base alla tipologia di corso assegnato ad ogni dipendente (da un minimo di 1 ore al 12 ore)	72%		
		Gradimento delle iniziative: 80% della percentuale dei partecipanti che esprimono giudizio positivo sul totale dei partecipanti che esprimono un giudizio	Il perdurare della fase emergenziale, che ha comportato la trasformazione della didattica frontale (in aula), in didattica a distanza sovente asincrona al fine di consentire una più agile fruizione durante l'attività lavorativa, non ha sempre consentito di attivare la rilevazione del gradimento delle iniziative formative seguite. La rilevazione peraltro rilevato in modo diretto nelle costanti comunicazioni intercorse con i colleghi.	100%		
		Definizione dei contenuti specifici delle attività formative attraverso un piano da definire a cura della Direzione, in coerenza con gli obiettivi e gli stanziamenti di bilancio, entro un mese dall'approvazione del presente piano della performance.	Il piano per la definizione delle attività formative è stato approvato nei tempi previsti.	100%		
G4 - Miglioramento dei processi di acquisto	DSRS.11 - Tempestività dei pagamenti ai fornitori	20 giorni medi	Il processo di miglioramento dei tempi di pagamento ha avuto un ulteriore avanzamento, consentendo di ridurre ulteriormente l'indice di tempestività.	3,69	100%	

(continua Prospetto 3)

	<p>DSRS.10- Misure di prevenzione corruzione ed obblighi trasparenza: attuazione delle misure previste nelle aree di propria competenza ed applicazione procedura di pubblicazione dei documenti</p>	<p>Adempimento delle prescrizioni uguale o superiore ai 3/4 dei valori indicati in una specifica scheda di valutazione</p>	<p>Le prescrizioni sono state adempiute in numero di 4 su 4</p>	<p>4/4</p>	<p>100%</p>	
		<p>Rapporto fra la somma dei punteggi assegnati per ogni singola cella della griglia di rilevazione dell'OIV e la somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna cella - secondo le disposizioni Anac - maggiore o uguale al 70%</p>	<p>Risultato superiore al target</p>	<p>85%</p>		
	<p>DSRS.13 - Progettazione ed avvio sperimentale di un sistema di customer satisfaction sull'attività di risposta ai quesiti</p>	<p>Progettazione ed avvio entro ottobre 2021 di un sistema di customer satisfaction sull'attività di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni sulla base delle seguenti linee guida condivise con l'OIV: 1) coerenza con le linee guida sulla performance organizzativa del DFP; 2) rilevazione basata su un questionario semplice con poche domande, che consentano di analizzare uno o più dei seguenti aspetti: motivi per quali il quesito è stato posto; utilità della risposta rispetto alle esigenze; comprensibilità della risposta; giudizio complessivo; 3) rilevazione effettuata sulle risposte a quesiti inviate per la pubblicazione, valutando anche, per ragioni di economicità, l'ipotesi di definire un campione rappresentativo di tali risposte; 4) anno 2021 da intendersi come anno sperimentale: al termine della rilevazione si valuteranno gli esiti prima di decidere l'avvio a regime; 5) progettazione ed avvio del sistema in raccordo con l'OIV, che sarà coinvolto nella fase progettuale, di sperimentazione e di valutazione degli esiti</p>	<p>Il progetto è stato condotto a termine attraverso le seguenti fasi: 1) indagine preliminare, per reperire informazioni di base necessarie a circoscrivere e progettare adeguatamente l'indagine; 2) ideazione del questionario, composto con una combinazione di domande aperte, chiuse e a scala di tipo likert, con scala da 1 a 5; 3) individuazione del campione statistico; 4) somministrazione del questionario a 61 amministrazioni; 5) raccolta ed analisi dei risultati. Il progetto è stato condotto senza ritardi rispetto ai tempi programmati. I risultati sono stati presentati al Collegio di indirizzo e controllo nel mese di dicembre del 2021.</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	
	<p>DSRS.14 - Adozione ed attuazione del Piano organizzativo del lavoro agile-POLA a seguito della sua approvazione definitiva da parte del Collegio di indirizzo e controllo, sentite le organizzazioni sindacali</p>	<p>Predisposizione definitiva del POLA, sentite le organizzazioni sindacali, e sottoposizione al CIC per la sua approvazione definitiva entro marzo 2021</p>	<p>Il POLA è stato approvato con delibera n. 4 del 31 marzo 2021</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	
		<p>Attuazione delle misure previste dal POLA</p>	<p>Le misure stabilite con il POLA sono state puntualmente applicate nella gestione della prestazione del lavoro in modalità agile da parte dei dipendenti</p>	<p>100%</p>		

4. Performance individuale

Nel 2021 il processo di valutazione della performance individuale ha riguardato l'attività svolta nel 2020 e si è svolto in linea con il Sistema di misurazione e valutazione dell'Aran, approvato con delibera del Collegio di indirizzo e controllo n. 4 del 21 febbraio 2019.

La prima fase del processo ha visto l'assegnazione degli obiettivi e delle attività da svolgere a tutto il personale, dirigenziale e dei livelli.

Nel corso dell'anno si è proceduto, solo nei confronti di alcuni collaboratori, all'integrazione degli obiettivi assegnati ad inizio anno, al fine di ripartire i compiti propri di dipendenti cessati, dando così attuazione alla fase eventuale prevista dal sistema a seguito dell'esito del monitoraggio o, come nel caso, di cambiamenti nell'assetto del personale.

Per quanto riguarda la fase della valutazione dell'attività svolta, è da dire che, come previsto dal Sistema, per i direttori ed i dirigenti è stata effettuata la sola valutazione finale, mentre per il personale con posizione organizzativa e per il personale di livelli è stata effettuata una valutazione intermedia a metà anno, concernente i soli comportamenti organizzativi.

In linea con i criteri stabiliti, il servizio prestato da ogni soggetto è stato considerato:

- sul piano della **performance operativa**, indicativa dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi formalmente assegnati,
- sul piano della **performance di ruolo**, espressiva dei comportamenti organizzativi dimostrati nel proprio ambito di lavoro, in relazione a comportamenti organizzativi attesi.

In proposito, si riferisce che nella valutazione dei direttori, dei dirigenti e del personale dei livelli i criteri di performance operativa e di ruolo hanno inciso nelle seguenti misure:

- per il personale dirigenziale un peso di 0,55 alla performance operativa e di 0,45 alla performance di ruolo,
- per il personale dei livelli con posizione organizzativa un peso di 0,52 alla performance operativa e 0,48 alla performance di ruolo,
- per il restante personale, il punteggio complessivo di valutazione deriva dalla media semplice tra il punteggio relativo alla performance operativa e il punteggio relativo alla performance di ruolo, con peso equivalente (0,50).

Sotto il profilo della **performance operativa**, il processo valutativo ha seguito i seguenti criteri:

- la performance operativa dei direttori è stata valutata secondo il grado di conseguimento degli obiettivi annuali definiti, per le rispettive direzioni, con il Piano della performance. La valutazione proposta dall'OIV per i direttori ha fatto diretto riferimento ai gradi di conseguimento indicati nei report di misurazione dei risultati di performance organizzativa di ciascuna direzione. Riguardo agli obiettivi la cui esecuzione comporta una valutazione in termini di qualità del contributo prestato nello svolgimento dell'attività, la misurazione è avvenuta con la compilazione di schede di "customer satisfaction interna", finalizzate a rendere possibile la misurazione della prestazione tecnico-professionale. Si tratta di una scheda basata su una scala di valori compresi tra "non soddisfacente" e "molto soddisfacente", tra i quali il Presidente dell'Aran seleziona il proprio giudizio. Per quanto riguarda il periodo di interesse, tale scheda è stata utilizzata per esprimere giudizio sulle prestazioni svolte nell'ambito dell'attività negoziale e dell'attività di supporto alla stessa per gli aspetti di compatibilità finanziaria. Ai fini della valutazione dei direttori interessati all'attività di assistenza sul territorio, si è tenuto conto del giudizio complessivo sull'attività svolta dall'Aran, espresso dai rappresentanti dei comuni interessati con apposite schede di "customer satisfaction esterna",
- la performance operativa dei dirigenti è stata considerata secondo il grado di conseguimento degli obiettivi annuali assegnati dal direttore,
- per le posizioni organizzative essa è stata considerata secondo il grado di conseguimento degli obiettivi annuali assegnati dai dirigenti o dai direttori.
- la performance operativa del personale dei livelli è stata valutata sotto i profili del conseguimento degli obiettivi annuali e dello svolgimento delle attività assegnati dai dirigenti o dai direttori, secondo i parametri di qualità, quantità e tempi previsti dal Sistema.

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

Sotto il profilo della **performance di ruolo**, si riferisce che, per ogni valutato, è stata considerata la coerenza fra i comportamenti tenuti ed i comportamenti organizzativi attesi, in base ai criteri definiti nei documenti relativi alle posizioni ricoperte .

Lo strumento di valutazione per ogni dipendente consiste in una scheda in formato excel, che per la parte operativa descrive gli obiettivi assegnati ed i relativi target: essa è impostata per l'applicazione di giudizi, espressi in base

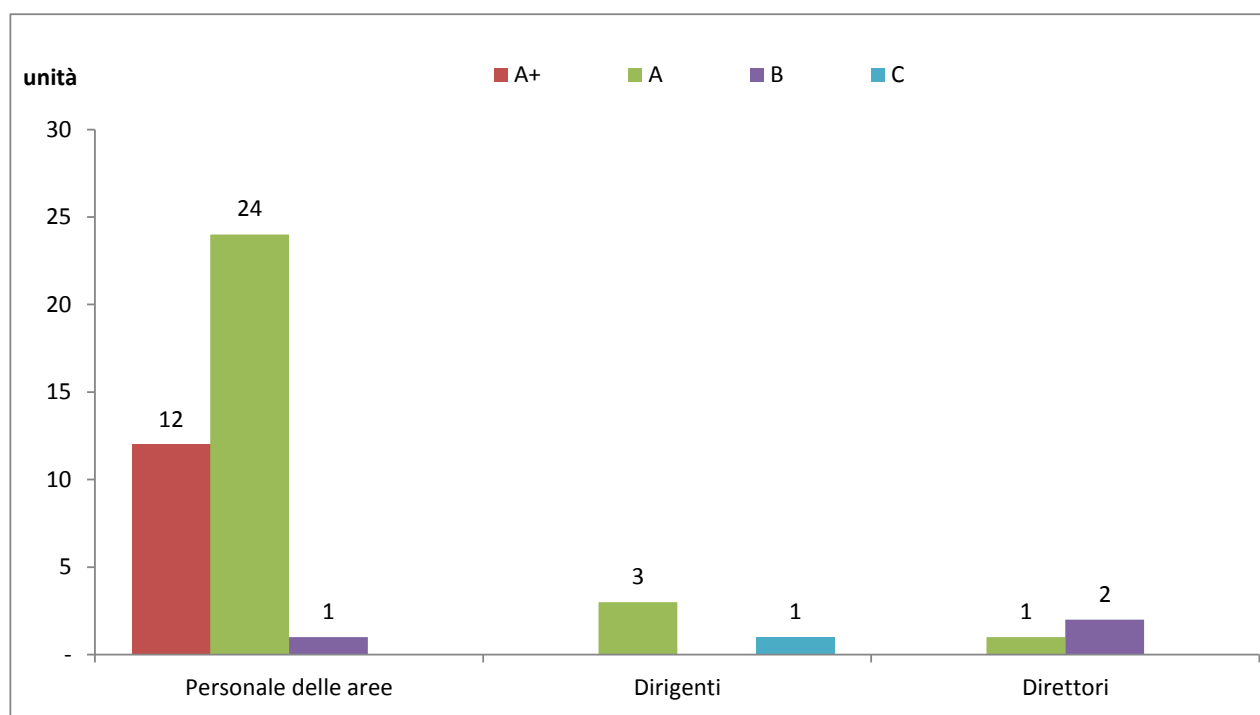
a metriche che considerano il range di conseguimento dell'obiettivo ed ai quali corrisponde un punteggio numerico. La relativa scala dei valori si articola dal mancato conseguimento al conseguimento dell'obiettivo oltre le aspettative. Analogo criterio è adottato per la performance di ruolo, per la quale il giudizio è associato alla valutazione di ogni comportamento organizzativo considerato, secondo il ruolo ricoperto, ed al relativo punteggio numerico.

A causa del protrarsi dell'evento pandemico che ha comportato, come detto, lo svolgimento dell'attività lavorativa in totale o parziale modalità di lavoro agile, la scheda unica che riporta l'assegnazione degli obiettivi, la scheda di valutazione intermedia (per il personale non dirigente) e valutazione finale è stata consegnata ai valutati, per ogni fase del ciclo valutativo, direttamente dai valutatori mediante email, alla quale i valutati hanno dato riscontro attestandone la presa visione e riallegando il file excel per il successivo utilizzo.

Nella **tavola 11**, 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 11

Fasce di valutazione personale Aran (valutazione relativa all'anno 2020)



5. Il processo di misurazione e valutazione

Nel corso del 2021 l'applicazione di prassi sperimentate e consolidate, regolamentate con il Sistema di misurazione e valutazione approvato nel 2019, ha confermato il buon funzionamento dell'organizzazione e delle procedure rispetto alle esigenze dell'Agenzia.

Per quanto riguarda il monitoraggio delle attività in corso d'anno, si riferisce che le riunioni di coordinamento, indette dal presidente al fine di misurare e valutare lo svolgimento delle azioni e le eventuali criticità, cui hanno partecipato i direttori, i dirigenti e, in qualche occasione, l'Organismo indipendente di valutazione, si sono svolte con la frequenza ritenuta opportuna in base alle necessità.

Per quanto riguarda il riscontro sulla performance organizzativa finale, i direttori hanno redatto i report riassuntivi dei risultati raggiunti, descritti e riportati nel paragrafo 3.2 della presente relazione. Come già riferito, tali report, con la relativa documentazione, costituiscono lo strumento per la valutazione della performance individuale dei dirigenti apicali, cui sono assegnati gli obiettivi operativi riguardanti la Direzione di competenza.