



# Relazione sulla performance

Anno 2017

*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. 17 del 26 giugno 2018

## INDICE

<b>1. PRESENTAZIONE .....</b>	<b>2</b>
<b>2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER .</b>	<b>3</b>
2.1 CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO .....	3
2.2 L'AGENZIA .....	3
2.3 RISULTATI RAGGIUNTI .....	7
<i>Area Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate</i> .....	7
<i>Attività negoziale</i> .....	12
<i>Area Gestione e innovazione</i> .....	14
<i>Area Studi e monitoraggi</i> .....	19
<i>Area Rappresentatività sindacale</i> .....	21
<i>Area Relazioni internazionali</i> .....	22
<b>3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI .....</b>	<b>24</b>
3.1 OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI.....	24
3.2 OBIETTIVI INDIVIDUALI .....	38
<b>4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....</b>	<b>40</b>
<b>5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE.....</b>	<b>42</b>
<b>6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....</b>	<b>43</b>

## 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 2017.**

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

Nella **seconda parte** è riportata, nella forma di schede sintetiche, la dimostrazione del grado di conseguimento dei singoli obiettivi contenuti nel Piano della performance 2017-2019 nonché vengono fornite informazioni su aspetti della gestione finanziaria e del personale.

## 2. Sintesi delle informazioni di interesse per cittadini e stakeholder

### 2.1 Contesto esterno di riferimento

Nel corso del 2017 l'Agencia ha visto il ritorno al pieno regime della propria missione istituzionale, a seguito della ripresa, dopo gli anni di blocco normativo, dell'attività negoziale finalizzata ai rinnovi contrattuali. L'impegno è stato rilevante e non privo di difficoltà, dovute, in particolar modo, alla necessità di armonizzare le discipline secondo il nuovo assetto dei comparti di contrattazione ed alla concomitante apertura di tutti i negoziati riguardanti i comparti.

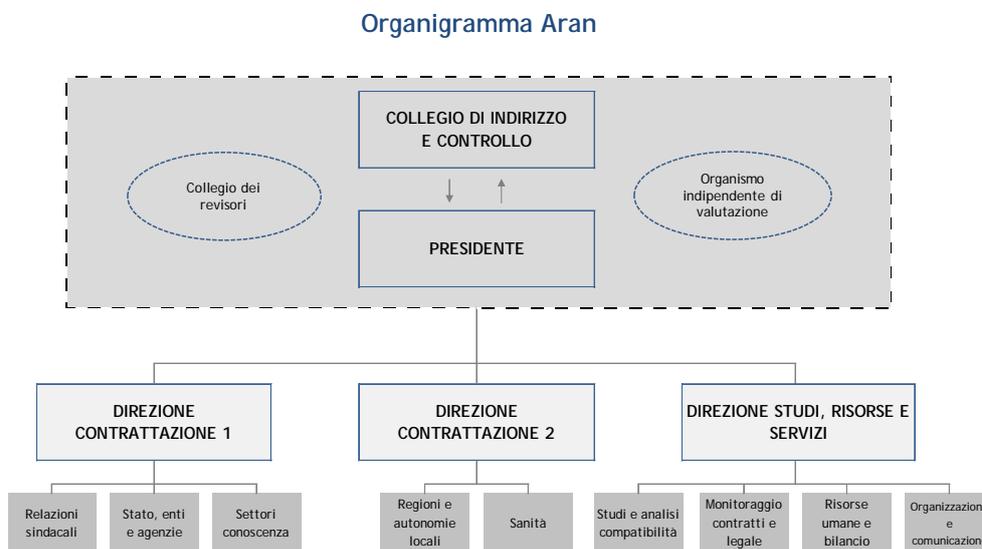
Accanto alle attività, sia propedeutiche, sia strettamente legate alla conduzione delle trattative ed alla stipula degli accordi, l'Agencia ha mantenuto gli impegni riguardanti l'assistenza alle amministrazioni rappresentate nonché l'attività di redazione dei documenti economico-statistici e l'aggiornamento delle raccolte in materia di istituti contrattuali pubblicati sul sito.

### 2.2 L'agenzia

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

L'organico al 31/12/2017 è raffigurato nella **tavola 2**.

**Tavola 1  
Organigramma dell'Aran**



**Tavola 2  
Organico e consistenza di personale al 31/12/2017**

Qualifica	Posti organico <sup>1</sup>	di cui: Coperti	di cui: non coperti	Posti contingente comandati <sup>2</sup>	di cui: Coperti	di cui: non coperti
DG	2	2	0	5	4	1
DIR	5	4	1			
Area C	20	17	3			
Area B	15	12	3	20	10	10
Area A	0	0	0			
<b>Totale</b>	<b>42</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>11</b>

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

Per quanto riguarda **l'aspetto economico-finanziario, le entrate dell'Aran**, costituite essenzialmente dai contributi annui che le amministrazioni sono tenute a corrispondere, ammontano per l'anno 2017 ad € 7.483.350,88.

Al fine di meglio inquadrare il complesso dell'attività svolta, come illustrata nel corso della presente relazione, si riporta nella **tavola 3** un quadro di sintesi delle funzioni dell'Agenzia.

In linea generale, si conferma che il bacino di utenza dell'Agenzia si individua nelle circa **20.000 pubbliche amministrazioni rappresentate** (ministeri, scuole di ogni ordine e grado, amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, regioni, province, comuni, comunità montane e loro consorzi e associazioni, enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, agenzie di cui al d. lgs. n. 300/1999, organi di rilievo costituzionale ed atenei, in questi ultimi due casi relativamente ai dipendenti i cui rapporti di lavoro sono regolati dalla contrattazione collettiva) che, nel complesso, impiegano un **numero di lavoratori stabili e non stabili pari a circa 2.619.000**.

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

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

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

### Tavola 3 Funzioni dell'Aran

<b>Rappresentanza legale</b> di tutte le pubbliche amministrazioni <b>agli effetti</b> della contrattazione collettiva nazionale
<b>Interpretazione autentica</b> dei contratti collettivi nazionali sottoscritti
<b>Quantificazione dei costi contrattuali</b> 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 <b>accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili</b> in caso di sciopero ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146
<b>Assistenza alle pubbliche amministrazioni</b> ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi
<b>Assistenza</b> , su richiesta, <b>a singole pubbliche amministrazioni</b> ai fini della contrattazione integrativa ovvero, sulla base di apposite intese, a gruppi di amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale
<b>Assistenza</b> , su richiesta, <b>alle regioni a statuto speciale</b> ed alle province autonome per la contrattazione collettiva di loro competenza
<b>Assistenza a delegazioni datoriali</b> di altri settori, per la contrattazione collettiva di loro competenza, sulla base di specifiche disposizioni normative ovvero, su richiesta
Attività di <b>studio, monitoraggio e documentazione</b> necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva
Predisposizione a cadenza semestrale di un <b>rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti</b> , inviato al Governo, ai comitati di settore dei comparti regioni e autonomie locali e sanità ed alle commissioni parlamentari competenti
<b>Monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa</b> 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
<b>Raccolta dei dati</b> relativi ai voti riportati <b>nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie</b> del personale e alle <b>deleghe</b> rilasciate per il versamento dei contributi sindacali, ai fini della rilevazione della rappresentatività sindacale
Partecipazione al <b>comitato paritetico</b> per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie ai fini dell'accertamento della rappresentatività sindacale
<b>Interventi nei giudizi innanzi al giudice ordinario</b> , 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
<b>Partecipazione al CEEP</b> e Presidenza della sezione italiana del CEEP.

Per quanto riguarda gli **strumenti di divulgazione e informazione** pubblicati sul sito istituzionale, si evidenziano i seguenti dati, relativi all'anno 2017:

- sono stati forniti **1.311 orientamenti applicativi** sull'attuazione dei contratti collettivi nel corso dell'anno;
- sono stati effettuati **3.982 accessi medi giornalieri al sito web<sup>1</sup>** ;
- il totale annuo delle visite sul sito è stato pari a **1.453.270**;
- le pagine visitate sono state **9.735.563**, con una durata media per sessione di 4 minuti ed un numero di pagine medie consultate per sessione di 6,70.

## 2.3 Risultati raggiunti

L'attività dell'Agenzia si è svolta con riferimento alle sette aree strategiche esistenti, perseguendo le finalità indicate con gli obiettivi strategici, individuati in coerenza con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio redatto per il medesimo periodo di interesse.

Di seguito, si riportano i risultati ottenuti nell'anno 2017, descritti per ogni Area strategica.

### Area Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate

L'attività più rilevante in questo settore, in riscontro ad una richiesta molto elevata, ha riguardato la **risposta ai quesiti**, relativi a problematiche, di natura giuridica ed

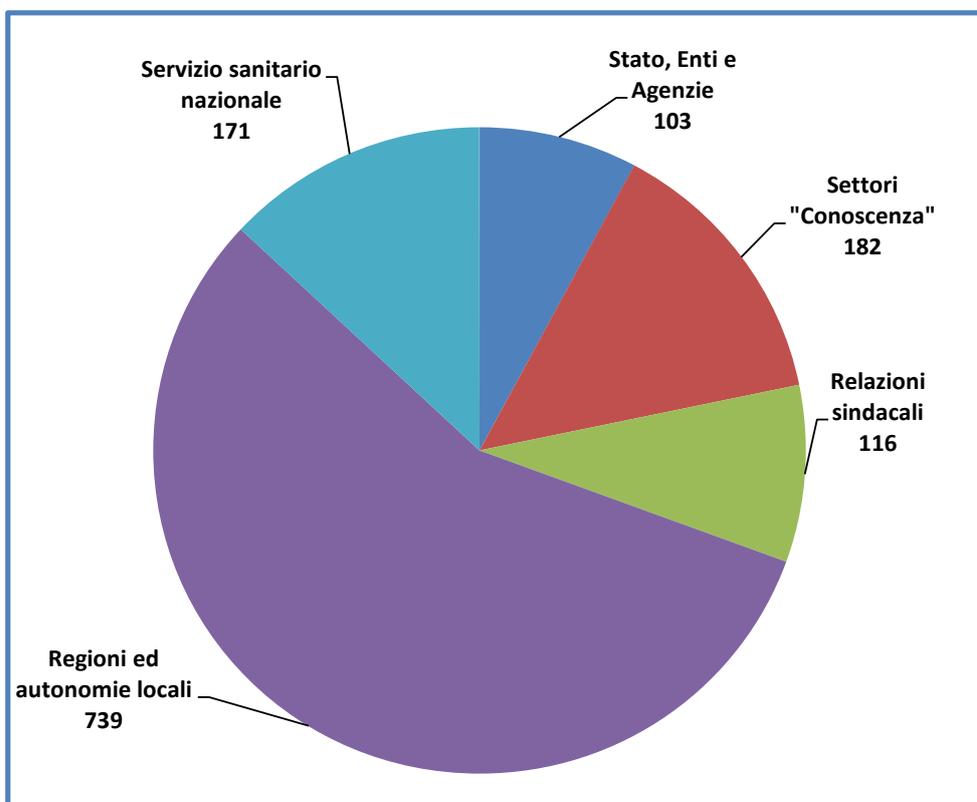
---

<sup>1</sup> 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.

economica, concernenti istituti contrattuali di tutti i comparti. Entro i previsti 40 giorni di calendario sono state elaborate e fornite risposte in percentuale superiore al 70% stabilito dal target. E' stata, altresì, proseguita la divulgazione mensile dei quesiti più rilevanti attraverso il web e altri canali di comunicazione esterna.

In totale, durante il 2017, sono stati resi 1.311 orientamenti applicativi, in risposta ai quesiti formulati dalle amministrazioni: nella seguente **tavola 4a** è rappresentata graficamente la ripartizione degli stessi nei diversi settori.

**Tavola 4a**  
**Distribuzione orientamenti applicativi rilasciati nel 2017**



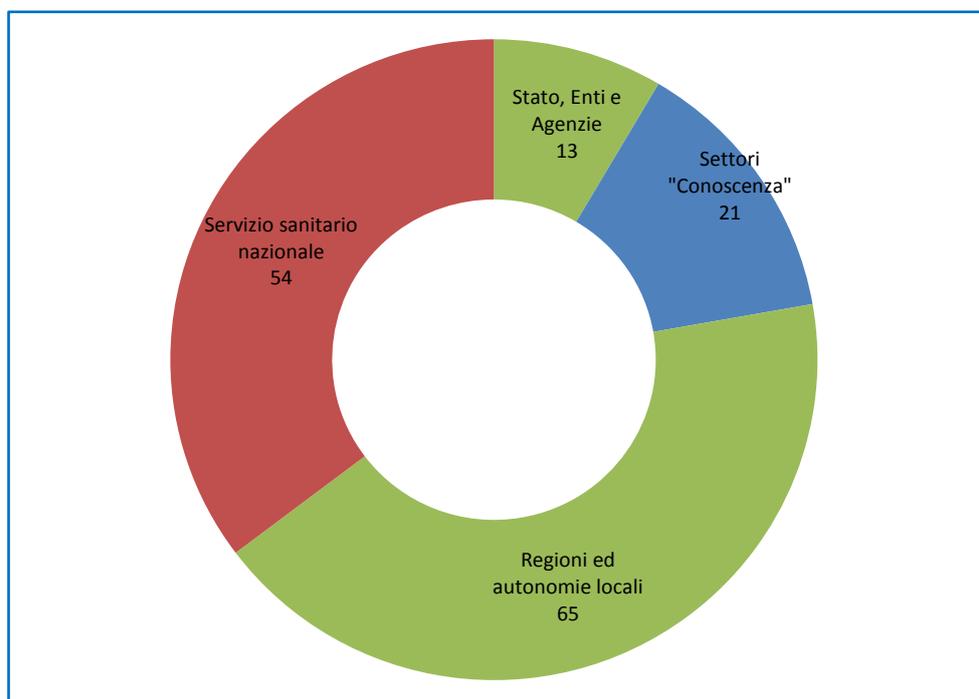
Maggiori specificazioni in merito ai risultati raggiunti si evincono dai report relativi alle singole Direzioni, riportati nella seconda parte della relazione.

Nel corso del 2017 **i quesiti pubblicati sul sito** sono stati **153**, distribuiti come illustrato nella tavola 4b.

Tenuto conto del flusso annuale dei nuovi quesiti pubblicati e dei 3 eliminati perché non più attuali, al 31/12/2017 risultano pertanto consultabili sul sito 3.463 orientamenti.

Nello stesso periodo i quesiti apparsi su altri canali ("il Sole 24 ore", "AranSegnalazioni", "Gazzetta amministrativa",) sono risultati complessivamente 129.

**Tavola 4b**  
**Distribuzione orientamenti applicativi pubblicati nel 2017**



Nel corso del 2017 è proseguito il **rapporto di assistenza diretta sul territorio**, in essere con il comune di Scandicci e più di 20 altre amministrazioni toscane. L'attività, che coinvolge la Direzione di Contrattazione II e la U.O. Compatibilità finanziaria della Direzione Studi, risorse e servizi, si è svolta attraverso un incontro a Scandicci e l'utilizzo di canali di comunicazione a distanza. Le problematiche affrontate hanno riguardato in particolare gli istituti economici e la contrattazione integrativa.

Come avviene annualmente, al fine di verificare il livello qualitativo della prestazione svolta dall'Agenzia nell'anno 2017, è stato chiesto agli enti di esprimere il proprio gradimento mediante una scheda di "*customer satisfaction*". Quest'ultima è impostata su una scala da 1 a 4 (1=non soddisfacente; 2=poco soddisfacente; 3=soddisfacente; 4=molto soddisfacente).

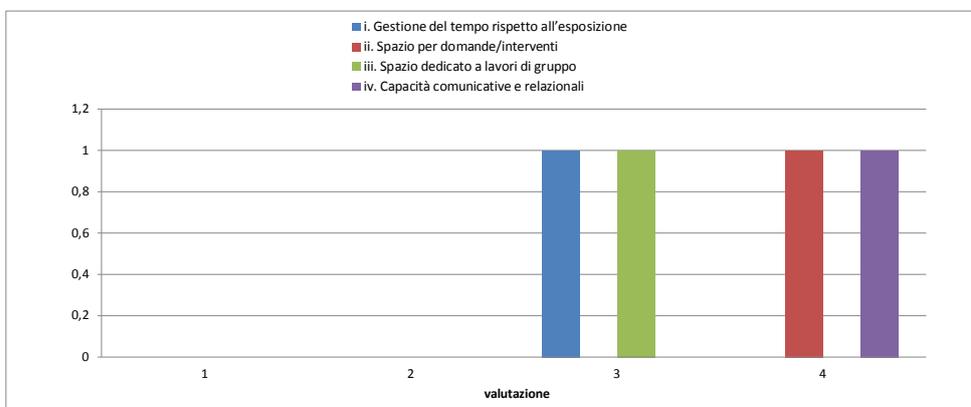
In **tavola 5**, si riporta la rappresentazione grafica riassuntiva del gradimento dei partecipanti all'attività nel

corso del 2017, che attesta la conferma, rispetto gli anni precedenti, dell'elevato grado di soddisfazione.

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

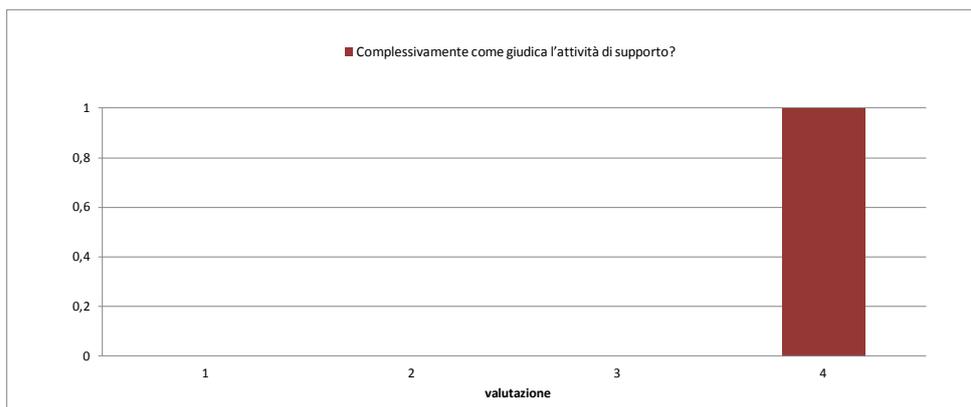
**GESTIONE DEGLI INCONTRI**

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



**VALUTAZIONE DI SINTESI**

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



Durante l'anno 2017 è stato realizzato solo parzialmente l'aggiornamento delle raccolte sistematiche esistenti, in

quanto la sottoscrizione dei nuovi CCNL e le rilevanti novità sulla disciplina (avvenuta nei primi mesi del 2018) avrebbero reso non proficuo e non fruibile il lavoro di aggiornamento. Al fine di fornire aggiornamenti esaustivi delle materie, l'attività potrà essere svolta, pertanto, nel corso dell'anno 2018 e potrà riguardare anche le nuove discipline introdotte dai nuovi contratti, che innovano in profondità il complesso delle regole contrattuali.

In merito all'attività di supporto tecnico-giuridico in materia di **previdenza complementare nel settore pubblico**, si riferisce che l'Agenzia ha collaborato all'indagine demoscopica riguardante gli iscritti alla previdenza complementare. E' stato sviluppato, altresì, il dialogo con il Dipartimento della funzione pubblica ed i Fondi al fine di delineare azioni idonee a favorire la diffusione della previdenza complementare ed incrementare il numero di adesioni.

### **Attività negoziale**

Il dato più rilevante in questo settore attiene allo svolgimento delle trattative finalizzate alla stipula dei contratti per il triennio 2016-2018, relativi al personale delle aree dei quattro comparti, che ha comportato, in particolare nella seconda parte dell'anno, un impegno incalzante ed intenso.

La programmazione, in continuità con gli anni precedenti, aveva inoltre tenuto conto di possibili interventi di natura normativa da compiere su accordi esistenti.

Di seguito si riportano i risultati dell'attività con riferimento agli specifici obiettivi operativi individuati:

**A) avvio dell'attività negoziale per gli Accordi in materia di fruizione e riparto delle prerogative sindacali:** sono proseguite le trattative, concluse con la stipula dell'Accordo sottoscritto in via definitiva il 4 dicembre 2017;

**B) avvio dell'attività negoziale relativa ai rinnovi contrattuali:**

- sono state condotte e concluse le trattative riguardanti i contratti collettivi nazionali riguardanti il personale appartenente ai comparti **Funzioni centrali** ed **Istruzione e ricerca**. Per quanto riguarda il primo, la firma dell'Ipotesi di contratto è avvenuta in data **23 dicembre 2017**, mentre la sottoscrizione definitiva, a seguito della positiva conclusione dell'iter dei controlli, è avvenuta il **12 febbraio 2018**. Per ciò che concerne il secondo, il **9 febbraio 2018** si sono chiuse le trattative con la firma dell'Ipotesi del contratto, cui è seguita la relativa sottoscrizione definitiva il **19 aprile 2018**;
- in relazione al contratto relativo al personale del comparto **Sanità**, si riferisce che, a seguito del ricevimento, nel mese di agosto 2017, dell'atto di indirizzo da parte del comitato di settore, sono state avviate e condotte le trattative, conclusesi con la firma dell'Ipotesi il **23 febbraio 2018** cui ha fatto seguito, dopo la conclusione dell'iter di controllo e certificazione, la sottoscrizione definitiva in data **21 maggio 2018**;
- riguardo al contratto relativo al personale del comparto **Funzioni locali**, si dà conto che l'attività negoziale è stata avviata a seguito dell'atto di indirizzo, pervenuto all'Aran nell'ottobre 2017, e si è conclusa con la sottoscrizione dell'Ipotesi in data **21 febbraio 2018**, cui seguita la sottoscrizione definitiva in data **21 maggio 2018**.

**C) interpretazioni autentiche o modifiche di accordi esistenti, su aspetti normativi, in relazione ad esigenze e sollecitazioni esterne:** in mancanza di richieste, non sono state avviate procedure di interpretazioni autentiche o altro tipo di intervento.

L'attività di **supporto all'attività negoziale** è stata, parimenti all'attività negoziale, intensa: sono state effettuate le proiezioni necessarie alla definizione delle basi economiche contrattuali ed elaborate le tabelle definitive del trattamento economico relativo ai contratti in corso di trattative. E' stata, inoltre, redatta la relazione tecnica, descrittiva in termini economico-finanziari della ipotesi di contratto del personale appartenente al comparto funzioni centrali, ai fini della certificazione sulla compatibilità dello stesso da parte della Corte dei conti.

## **Area Gestione e innovazione**

Nel 2017 l'Agenzia ha proseguito l'impegno riservato alla realizzazione di azioni nell'ambito della propria organizzazione e dello sviluppo delle risorse umane e tecnologiche. Di seguito si riportano i risultati raggiunti con le attività svolte per realizzare le finalità individuate sotto il profilo strategico:

- a) ai fini del **miglioramento della formazione interna**, l'obiettivo operativo della **gestione della formazione del personale** è stato portato a termine, secondo il programma, con la realizzazione di corsi di formazione in materia di gestione del procedimento disciplinare, prevenzione della corruzione, introduzione al welfare aziendale, oltre ai corsi dedicati all'aggiornamento linguistico; si dà conto, comunque, di uno scostamento in termini di minori ore di formazione erogate rispetto al target previsto, dovuto alla necessità di contemperare le attività di formazione con il maggiore impegno lavorativo del personale durante lo svolgimento delle trattative negoziali; il gradimento degli eventi formativi sotto i profili di qualità ed efficacia è stato attestato dai partecipanti mediante la compilazione di una apposita scheda. Il giudizio emerso è stato positivo, come risulta dal dettaglio dei risultati conseguiti riportati nelle

successive **tavole 6a e 6b**; nel corso dell'anno, inoltre, si sono tenute sessioni di aggiornamento professionale e normativo su singole attività lavorative;

- b)** in considerazione dell'importanza che per l'Aran riveste il ruolo divulgativo di documenti, strumenti ed informazioni giuridico-economico-statistici redatti e pubblicati in materia di rapporto di lavoro pubblico e di retribuzioni, il piano della performance ha dedicato uno specifico obiettivo strategico al **miglioramento della comunicazione on-line**, da svilupparsi, operativamente, nello **sviluppo e arricchimento del sito web**. Il target da conseguire, fissato in 1.100.000 di accessi esterni annuali al sito istituzionale, è stato superato, in quanto gli accessi effettuati nel 2017 sono stati 1.453.270, con un lieve incremento della media delle pagine consultate per sessione e della durata media per sessione;
- c)** nella strategia di **contenimento della spesa rispetto al 2010, mantenendo stabile il contributo delle amministrazioni, senza intaccare l'equilibrio di bilancio, anche grazie al rafforzamento della capacità di riscossione e reperimento di risorse esterne**, nel 2017 è proseguita l'attività di **rinnovo hardware e software**. Quest'ultima ha visto l'attuazione degli interventi programmati, nello specifico si evidenziano i seguenti:
- effettuazione di interventi manutentivi sulla procedura web di rilevazione della rappresentatività sindacale e di acquisizione, da parte delle amministrazioni, dei contratti integrativi,
  - realizzazione del Portale banca dati dei contratti integrativi PA,
  - migrazione del vecchio protocollo nel nuovo e creazione del nuovo Titolario di protocollo,
  - attivazione della procedura in Sharepoint per il monitoraggio dei contratti integrativi inviati nel corso del 2017,

- sono state rinnovate le licenze d'uso dei software necessari al funzionamento dell'Agenzia (es. procedura di contabilità e bilancio, programma gestione PEC ecc.),
- acquisizione di dispositivi necessari al rinnovo e sostituzione di strumenti obsoleti.

In merito agli interventi di creazione del nuovo sito e dell'utilizzo del nuovo protocollo, si riferisce che gli stessi sono stati realizzati per il 60%: la prosecuzione dei lavori, infatti, avrebbe ostacolato la funzionalità delle rilevazioni.

- d) l'obiettivo strategico del **miglioramento dei processi di acquisto** ha visto la prosecuzione dell'azione mirata all'ulteriore miglioramento della **tempestività dei pagamenti ai fornitori**; in merito è da dire che nel 2017 l'implementazione delle specifiche misure e la maggiore esperienza acquisita nell'applicazione delle stesse ha consentito di portare il numero medio annuale dei giorni impiegati per il pagamento dei fornitori a 8,56, calcolati dalla decorrenza effettiva dell'obbligo del pagamento; il risultato è tanto più rappresentativo se rapportato ai tempi di pagamento dell'anno 2011, rispetto ai quali evidenzia una riduzione dell'82%;
- e) nell'ambito dell'area in parola sono comprese anche le attività relative al **presidio dell'attività connessa al ciclo della performance, alla trasparenza, ai codici di comportamento**, rispetto alle quali si riferisce che tutti i relativi adempimenti sono stati realizzati, come pure i relativi documenti sono stati redatti e pubblicati, nel rispetto dei tempi stabiliti. Nella medesima area sono incluse le **misure di prevenzione della corruzione, le comunicazioni al Responsabile per la prevenzione della corruzione, il monitoraggio dell'attuazione delle misure previste nelle aree di propria competenza**. Si dà conto che le misure previste sono state adottate e descritte nei report finali indirizzati al responsabile per la prevenzione della corruzione. Da

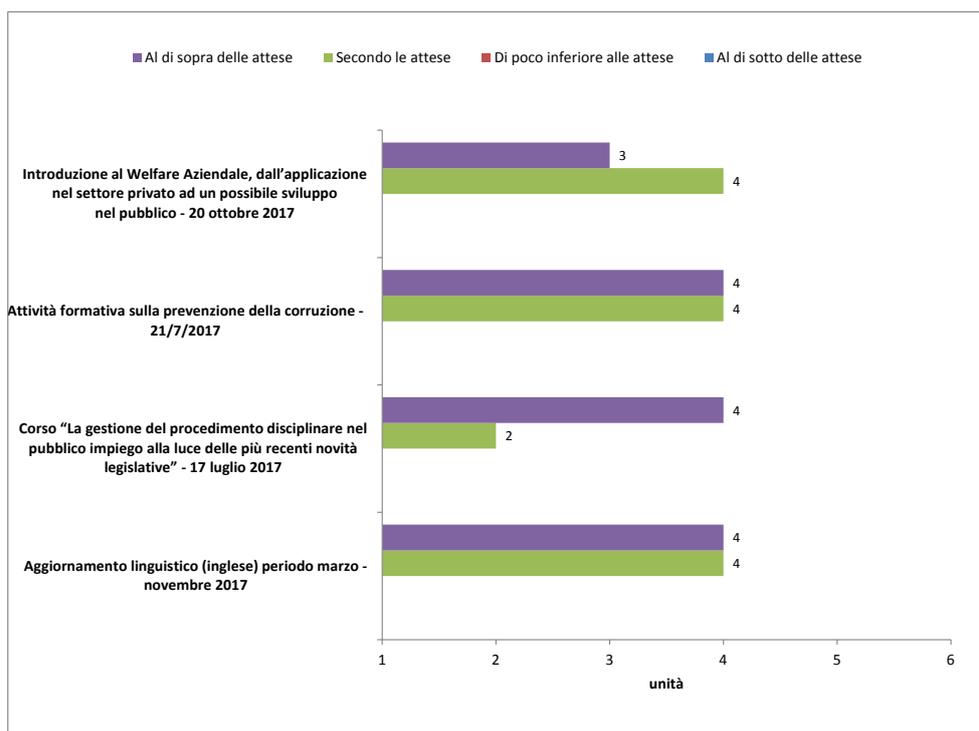
parte dei relativi Responsabili, sono stati, altresì, espletati i compiti e redatte le relazioni relativi al **presidio generale dell'attività di prevenzione della corruzione** nonché del **presidio dell'attività di monitoraggio degli inadempimenti**;

- f) è stato, inoltre, stipulato il **contratto integrativo del personale Aran** per l'anno 2017.

**Tavola 6a**  
**Customer satisfaction utenti formazione anno 2017**

CORSI DI FORMAZIONE	N. PARTECIPANTI	GRADIMENTO RILEVATO			Totale	
		Al di sotto delle attese	Di poco inferiore alle attese	Secondo le attese		Al di sopra delle attese
Aggiornamento linguistico (inglese) periodo marzo - novembre 2017	19			4	4	8
Corso "La gestione del procedimento disciplinare nel pubblico impiego alla luce delle più recenti novità legislative" - 17 luglio 2017	17		1	2	4	7
Attività formativa sulla prevenzione della corruzione - 21/7/2017	16	1		4	4	9
Introduzione al Welfare Aziendale, dall'applicazione nel settore privato ad un possibile sviluppo nel pubblico - 20 ottobre 2017	20			4	3	7
<i>Media</i>	18	0	0	4	4	8

**Tavola 6b**  
**Customer satisfaction utenti formazione anno 2017**



## Area Studi e monitoraggi

Questo settore include le attività istituzionali più strettamente legate all'approfondimento degli aspetti giuridico-economico- statistici dei temi di lavoro pubblico, sviluppati ed illustrati in rapporti e pubblicazioni informative, in attuazione dell'obiettivo strategico di **fornire ai policy maker, operatori e studiosi dati ed elaborazioni a supporto delle decisioni in materia di personale nelle pubbliche amministrazioni.**

L'impegno più rilevante, annualmente, riguarda il **monitoraggio e analisi della contrattazione integrativa**, effettuati nei confronti delle pubbliche amministrazioni di tutti i comparti. A partire dall'anno 2015, le amministrazioni sono tenute ad inviare, all'Aran ed al Cnel, i contratti integrativi attraverso la procedura unificata di trasmissione via web, dal cui data base vengono estrapolati i dati e le informazioni direttamente inseriti dalle stesse su appositi form. L'attività di monitoraggio, pertanto, viene rapportata in due documenti distinti, la "Rilevazione sintetica", basata, appunto, sui dati essenziali forniti dalle amministrazioni, ed il "Rapporto annuale relativo al monitoraggio sull'applicazione dei contratti nazionali e sulla contrattazione integrativa". Per quanto riguarda il monitoraggio effettuato sui contratti integrativi stipulati nel corso dell'anno 2016, si dà conto che entrambi i documenti sono stati redatti e pubblicati. Il Rapporto, contenente gli approfondimenti derivanti dall'analisi del testo dei contratti e delle relazioni allegate, è stato elaborato con un lieve ritardo rispetto alla data prevista, dovuto al forte incremento dei contratti pervenuti, che non ha consentito di completare le attività relative al monitoraggio prima del 20 gennaio 2017. Il monitoraggio ha riguardato le amministrazioni pubbliche inserite nei seguenti comparti di contrattazione: agenzie fiscali, enti pubblici di ricerca, enti pubblici non economici, istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale (Afam), ministeri, regioni ed autonomie locali, scuola, servizio sanitario nazionale e università. Le

amministrazioni sono considerate ancora secondo la precedente ripartizione in comparti, in quanto, come si evince dal Rapporto, "l'Accordo Quadro del 13 Luglio 2016, che ha ridotto a quattro sia i comparti di contrattazione sia le aree dirigenziali, non può avere effetti diretti sul monitoraggio 2016, soprattutto perché nel rapporto si analizzano le materie di contrattazione e queste sono ancora quelle dei precedenti contratti. Solo i nuovi CCNL potranno provvedere ad una sistematizzazione e modifica delle materie."

Nel merito dei risultati del lavoro compiuto, si riferisce che, rispetto ai 1.000 contratti previsti dal piano della performance, nel corso dell'anno sono stati monitorati 1.532 contratti integrativi. Per quanto attiene alle percentuali dei contratti monitorati rispetto a quelli pervenuti, sono stati esaminati:

- 200 contratti del campione Scuola e 200 del campione Comuni, rispettando la prescritta percentuale del 5%,
- la totalità dei contratti dei rimanenti settori, nel rispetto della prescritta percentuale del 100%.

Si riferisce, inoltre, che dal giugno 2017 è operativa la Banca dati sui contratti integrativi del settore pubblico, che consente di consultare e scaricare gli stessi attraverso un sistema di ricerca per ente, comune, scuola (anche tramite codice meccanografico).

Altro obiettivo operativo che rientra nella mission attribuita all'Agenzia è il **Rapporto semestrale sull'andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti**, del quale sono stati pubblicati i due numeri previsti, nel cui ambito sono stati approfonditi temi concernenti le dinamiche retributive.

Nell'ambito dell'attività informativa e divulgativa si pongono:

- **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 14 elaborazioni statistiche, due in più rispetto alle 12 previste, concernenti vari aspetti del lavoro pubblico, quali, ad esempio, la mobilità del personale, la quantificazione e le tipologie degli occupati, le retribuzioni complessive e medie. Sono state, inoltre, redatte 18 newsletter, sei in più rispetto alle 12 previste: le stesse sono divise in tre sezioni, di cui la prima dedicata all'attività istituzionale svolta dall'Agenzia, la seconda, di carattere giuridico, illustrativa degli orientamenti giurisprudenziali più rilevanti in materia di lavoro pubblico, la terza ha fornito aggiornamenti su dati e informazioni di carattere economico attinenti a tale tema. Per quanto attiene alla divulgazione di tali newsletter, diretta ad operatori del settore, dirigenti, funzionari, amministratori, pur essendo stato conseguito un ulteriore incremento dei contatti raggiunti, pari a 8.328 in media, non è stato raggiunto il target dei 9.000 contatti. In proposito è da segnalare che gli iscritti che non hanno potuto ricevere le newsletter per problemi di ricezione sono stati esclusi dal computo ma che, comunque, l'attività risulta in espansione.

- **la collana Occasional paper**, che ha visto la realizzazione della pubblicazione "La giurisprudenza della Corte di Cassazione e il rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti". Il documento intende essere uno strumento informativo per dare conto delle posizioni giurisprudenziali sul rapporto di lavoro nella PA in relazione alla contrattazione collettiva.

## **Area Rappresentatività sindacale**

In questo settore, l'obiettivo strategico mira a **rilevare la rappresentatività sindacale in modo tempestivo ed affidabile (in termini di copertura e precisione)**. Sotto il profilo operativo, nel corso del 2017, l'impegno è stato rivolto alla **gestione del contenzioso ed alla manutenzione della banca dati relazioni sindacali**.

Per quanto riguarda la prima attività, sono state predisposte, nel rispetto dei tempi, le due memorie difensive relative a procedimenti in corso. L'attività di manutenzione della banca dati, poi, ha visto il nuovo accreditamento, in tempo reale, da parte di 1495 amministrazioni.

E' stata inoltre **avviata la rilevazione della rappresentatività sindacale per il prossimo triennio contrattuale**, con la emanazione e divulgazione della circolare contenente le indicazioni finalizzate alla rilevazione delle deleghe sindacali da svolgersi nel corso dell'anno 2018. Tale attività è proseguita nei primi mesi del 2018 e si concluderà con la certificazione, in sede di comitato paritetico, dei nuovi dati di rappresentatività sindacale.

### **Area Relazioni internazionali**

In attuazione della strategia di **contribuire alle attività di influenza delle iniziative legislative in materia di lavoro pubblico a livello comunitario**, l'Agenzia ha proseguito **la partecipazione, nell'ambito del dialogo sociale europeo, alle attività poste in essere dal Ceep, in relazione ai processi di lavoro assegnati ed alle competenze professionali della Direzione**. L'impegno, portato avanti dalla Direzione di Contrattazione I, ha garantito la partecipazione ai tre incontri tenuti per il Social Affairs Board e per il Social Dialogue Committee del Ceep.

Per quanto concerne Hospeem, la partecipazione di Aran, in partnership con altri due soggetti (Fiaso e Istituto Spallanzani) e, conseguentemente, con una quota di contribuzione ridotta, è proseguita anche nel 2017.

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

Nell'ottica strategica di **progettare ed attuare il supporto tecnico alla riforma nei tempi previsti**, il piano della performance ha programmato la **prosecuzione dell'attività relativa al Progetto di collaborazione con il dipartimento della funzione pubblica su alcuni degli ambiti individuati dalla legge delega**, prevedendo sia lo svolgimento di attività organizzative, quali l'affidamento degli incarichi e l'acquisizione di forniture e servizi, sia la redazione di uno studio. Per quanto riguarda il primo aspetto, l'attività è stata svolta in coerenza con il contenuto della convenzione stipulata con il Dipartimento della funzione pubblica e sono stati affidati due incarichi ad esperti per garantire il supporto necessario alla ricerca. Nello specifico dell'attività, sono stati redatti i seguenti studi:

- "Modelli di analisi e di gestione dei fabbisogni di personale nelle amministrazioni pubbliche", consegnato in data 31 ottobre 2017,
- "Modelli di rappresentazione delle professioni e relative competenze: ipotesi di lavoro per la PA", consegnato il 30 novembre 2017.

Entrambi gli studi sono, altresì, pubblicati sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica e dell'Aran. Ad essi si fa inoltre riferimento nelle linee guida sulla pianificazione dei fabbisogni emanate dal Dipartimento.

### 3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

#### 3.1 Obiettivi strategici ed operativi

In questa sezione si riportano i prospetti che illustrano, per ogni Direzione, i singoli obiettivi strategici ed operativi individuati dal Piano della performance 2017-2019, indicando, in corrispondenza di ciascun obiettivo, i relativi risultati raggiunti. A detti obiettivi non è stato attribuito alcun fattore di ponderazione, poiché ritenuti equivalenti in termini di importanza e rilevanza.

I prospetti contengono:

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

Nel **prospetto 1**, sono evidenziati i risultati della *Direzione Contrattazione 1*, la cui azione insiste sui comparti Ministeri, Agenzie fiscali, Presidenza del consiglio, Scuola, università e ricerca, Relazioni sindacali.

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

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

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

Per quanto riguarda gli **standard di qualità**, applicati all'obiettivo "Qualità del servizio di risposta ai quesiti", sono stati utilizzati i vigenti parametri, secondo i quali il valore programmato delle risposte fornite ai quesiti pervenuti deve corrispondere ad una percentuale pari o superiore al 70%, da evadere entro quaranta giorni di calendario (i tempi di risposta sono misurati in base alle date di operazioni di protocollo).

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

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 - Avvio dell'attività negoziale per gli Accordi in materia di fruizione e riparto delle prerogative sindacali	Elevata qualità del contributo tecnico - professionale rilevata attraverso scheda di personal satisfaction interna	Sono state effettuate le trattative per la definizione dell'Accordo quadro sulle prerogative sindacali, che è stato sottoscritto in via definitiva il 4 dicembre 2017.	Qualità rilevata attraverso scheda		100%	
	DI.2 - Avvio dell'attività negoziale relativa ai rinnovi contrattuali	Entro febbraio 2017, report interno di analisi su alcuni istituti contrattuali Elevata qualità del contributo tecnico - professionale rilevata attraverso scheda di personal satisfaction interna	Sono state effettuate tutte le trattative per i comparti di competenza della Direzione Contrattazione 1 ( Funzioni Centrali e Istruzione e Ricerca) e sono stati sottoscritti i relativi contratti.	Data di presentazione del report interno Qualità rilevata attraverso scheda	Il report interno è stato presentato entro i termini previsti	100%	
	DI.3 - Interpretazioni autentiche o modifiche di accordi esistenti, su aspetti normativi, in relazione ad esigenze e sollecitazioni esterne	Elevata qualità del contributo tecnico - professionale rilevata attraverso scheda di personal satisfaction interna	Nell'anno in corso non è stata richiesta l'attivazione di procedure di interpretazione autentica.	Qualità rilevata attraverso scheda		non valutabile	

(continua Prospetto 1)

<p><b>B1 -Fornire un supporto di qualità (ossia tempestivo e diversificato) alle amministrazioni pubbliche rappresentate</b></p>	<p><b>DI.4 – Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni</b></p>	<p>Percentuale risposte entro 40 giorni di calendario sul totale risposte maggiore o uguale 70%                      Coordinamento con le altre direzioni per evitare orientamenti non univoci.                      100% di protocolli-out "correlati" a protocolli-in mediante procedura di protocollo.                      Invio nuovi quesiti meritevoli di divulgazione mese per mese a DSRS per divulgazione attraverso il web ed altri canali di comunicazione esterna</p>	<p>1) La percentuale di risposte entro 40 gg. è pari a 93,0% 2) E' stato assicurato il coordinamento con le altre Direzioni Generali su tematiche trasversali 3) Il 100% del "protocolli out" è stato correlato ai "protocolli in" e sono stati rispettati gli standard di qualità del servizio , 4) sono stati inviati 40 nuovi quesiti meritevoli di pubblicazione nel sito secondo le cadenze previste.</p>	<p>Numero risposte entro 40 giorni di calendario sul totale delle risposte fornite</p>	<p>Sono pervenuti n. 475 quesiti ed è stata data la risposta a 438.</p>	<p>100%</p>	
	<p><b>DI.5 - Aggiornamento raccolte sistematiche già pubblicate sul sito, secondo format e procedure definiti da DSRS</b></p>	<p>Entro 31/01/2018: trasmissione a DSRS di tutti gli aggiornamenti delle raccolte</p>	<p>Entro il termine prestabilito è stata pubblicata la raccolta sistematica per l'ENAC. Inoltre per le prerogative sindacali il CCNQ, sottoscritto il 4 dicembre 2017 , costituisce il testo che raccoglie tutte le disposizioni contrattuali vigenti su tale materia.</p>	<p>Numero raccolte sistematiche aggiornate</p>	<p>Raccolte sistematiche predisposte: n. 2</p>	<p>100%</p>	

(continua Prospetto 1)

<p><b>C1 - Rilevare la rappresentatività sindacale in modo tempestivo e affidabile (in termini di copertura e precisione)</b></p>	<p><b>D1.9 -Gestione contenzioso e manutenzione banca dati relazioni sindacali</b></p>	<p>Aggiornamento puntuale e tempestivo della banca dati e minimizzazione degli interventi di aggiornamento dati da effettuare nella prossima rilevazione Rispetto dei tempi nella preparazione delle memorie difensive in relazione ai contenziosi che si attiveranno</p>	<p>Si é proceduto all'aggiornamento costante della banca dati. Sono stati rispettati tutti i tempi per la predisposizione delle memorie difensive. E' stata emanata la circolare per la rilevazione delle deleghe al 31 dicembre 2017.</p>	<p>Numero e tempi degli aggiornamenti effettuati Numero memorie difensive preparate</p>	<p>Sono stati effettuati 1495 nuovi accrediti in tempo reale. Sono state predisposte n. 21 memorie difensive.</p>	<p>100%</p>	
<p><b>F1- Contribuire alle attività di influenza delle iniziative legislative in materia di lavoro pubblico a livello comunitario</b></p>	<p><b>DI.6 - Partecipazione, nell'ambito del dialogo sociale europeo, alle attività poste in essere dal Ceep, in relazione ai processi di lavoro assegnati ed alle competenze professionali della Direzione</b></p>	<p>Partecipazione attiva ad 1 incontro</p>	<p>E' stata assicurata la partecipazione a tutti gli incontri previsti per il Social Affairs Board e per il Social Dialogue Committee del CEEP.</p>	<p>Numero di ncontri cui si è partecipato</p>	<p>Si è partecipato a tre incontri</p>	<p>100%</p>	

(continua Prospetto 1)

	<b>DI.7 - Misure di prevenzione corruzione: comunicazioni al Responsabile anticorruzione, monitoraggio dell'attuazione delle misure previste nelle aree di propria competenza e report finale al Responsabile prevenzione corruzione</b>	Redazione di un rapporto sintetico annuale	Sono stati effettuati tutti gli adempimenti assegnati dalle disposizioni legislative e dal Piano Nazionale anticorruzione dell'ANAC al Responsabile anticorruzione. In particolare è stata redatta la Relazione finale per l'anno 2017, è stato effettuato il monitoraggio sulle misure adottate nel 2017 ed è stato predisposto il nuovo Piano anticorruzione per il periodo 2018-2020.	Redazione del rapporto richiesto	E' stato redatto il rapporto richiesto	100%	
	<b>DI.8 – Presidio generale attività di prevenzione corruzione</b>	Redazione della relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione	Il Presidio anticorruzione ha fornito il suo contributo all'attività del Responsabile anticorruzione. E' stata predisposta la relazione annuale.	Redazione della relazione	E' stata redatta la relazione richiesta e	100%	

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

PIANO PERFORMANCE			RELAZIONE SULLA PERFORMANCE				
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TARGET	Breve descrizione del risultato conseguito	Valore consuntivo target		Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0% e 100%)	Cause eventuali scostamenti
A1 - 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 - Avvio dell'attività negoziale relativa ai rinnovi contrattuali	Entro febbraio 2017, report interno di analisi su alcuni istituti contrattuali Elevata qualità del contributo tecnico - professionale rilevata attraverso scheda di personal satisfaction interna	In data 28/ 4 /2018 è stato inviato dalla Direzione II un report sulle relazioni sindacali, sulle posizioni organizzative e sulle flessibilità. Per il Comparto Sanità, nel mese di agosto del 2017, il competente comitato di settore ha trasmesso un atto di indirizzo per il personale dei livelli relativo al rinnovo contrattuale per il triennio 2016 - 2018. La relativa trattativa è tutt'ora in corso. Per il Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, il relativo Comitato di Settore ha trasmesso, in data 31.10.2017, l'atto di indirizzo per la stipula del CCNL concernente le Funzioni Locali. La trattativa si è avviata ed è tuttora in corso.	Data di presentazione del report interno Qualità rilevata attraverso scheda		100%	
	DII.2 - Interpretazioni autentiche o modifiche di accordi esistenti, su aspetti normativi, in relazione ad esigenze e sollecitazioni esterne	Elevata qualità del contributo tecnico - professionale rilevata attraverso scheda di personal satisfaction interna	Per il Comparto Sanità non è stata avviata alcuna procedura negoziale di interpretazione autentica. Anche per il Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali non è stata avviata alcuna procedura di interpretazione autentica.	Qualità rilevata attraverso scheda	Non valutabile		Non sono pervenuti atti di indirizzo dai comitati di settore

(continua Prospetto 2)

<p><b>B1 -Fornire un supporto di qualità (ossia tempestivo e diversificato) alle amministrazioni pubbliche rappresentate</b></p>	<p><b>DII.3 – Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni</b></p>	<p>Percentuale risposte entro 40 gg. di calendario sul totale risposte maggiore o uguale 70%                      Coordinamento con altre direzioni per evitare orientamenti non univoci                      100% di protocolli-out "correlati" a protocolli-in mediante la procedura di protocollo                      Invio nuovi quesiti meritevoli di divulgazione mese per mese a DSRS per divulgazione attraverso il web ed altri canali di comunicazione esterna</p>	<p>Per il Comparto Sanità, nel 2017 è pervenuto un totale di 322 quesiti di cui 248 di effettiva competenza della U.O., 5 di competenza di altre direzioni e 72 messi agli atti. La correlazione protocolli-in, protocolli-out ha riguardato il 100% degli stessi. I pareri meritevoli di divulgazione esterna sono stati regolarmente trasmessi nei tempi previsti. Nel 2017 è pervenuto un totale di 755 quesiti per il Comparto Regioni-Autonomie Locali. Di questi di effettiva competenza della relativa U.O sono stati 738. Gli altri 19 in parte sono stati messi agli atti, in parte trasmessi all'altra Direzione di contrattazione per la specifica competenza in materia. La correlazione protocolli-in e protocolli-out nel Comparto Regioni-Autonomie Locali ha riguardato il 100% degli stessi, in quanto i quesiti lavorati nei tempi prefissati sono stati 738 su 738 (100%).</p>	<p>Numero risposte entro 40 giorni sul totale delle risposte fornite                       Numero quesiti inviati per la divulgazione</p>	<p>Relativamente al Comparto Sanità, i quesiti lavorati nei tempi prefissati sono stati 322 su 322 (100 %).                      Per il Comparto delle Regioni-Autonomie Locali i quesiti lavorati nei tempi prefissati sono stati 738 su 738 (100 %).</p>	<p>100%</p>
	<p><b>DII.4 – Aggiornamento raccolte sistematiche già pubblicate sul sito, secondo format e procedure definiti da DSRS</b></p>	<p>Entro 31/01/2018: trasmissione di tutti gli aggiornamenti delle raccolte</p>	<p>Non sono state aggiornate le raccolte sistematiche relative ai comparti Sanità e Funzioni locali.</p>	<p>Numero raccolte sistematiche aggiornate</p>	<p>non valutabile</p>	<p></p>
	<p><b>DII.5 – 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</b></p>	<p>Realizzazione di tutti gli incontri programmati                      Giudizio positivo o molto positivo delle amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio, rilevato attraverso scheda customer satisfaction, pari al 90% delle amministrazioni che hanno espresso giudizio                      Almeno 20 amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio</p>	<p>Nella prosecuzione del Progetto pilota di assistenza dell'ARAN sul territorio, per la contrattazione integrativa e l'uniforme applicazione del CCNL, in coerenza con indirizzi del Collegio di indirizzo e controllo, sulla base delle esigenze espresse dagli enti interessati, si è svolto un solo incontro con i rappresentanti degli enti stessi, incentrato su rilevanti problematiche, con la predisposizione di opportune soluzioni, anche in collaborazione con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.</p>	<p>Incontri realizzati                      Qualità dell'apporto professionale rilevato attraverso scheda                      N. amministrazioni coinvolte</p>	<p></p>	<p>100%</p>

(continua Prospetto 2)

	<p><b>DII.6 – Misure di prevenzione corruzione: comunicazioni al Responsabile dell'anticorruzione, monitoraggio dell'attuazione delle misure previste nelle aree di propria competenza e report finale al Responsabile prevenzione corruzione</b></p>	<p>Redazione di un rapporto sintetico annuale</p>	<p>Misure ed iniziative come individuate e descritte nella relazione redatta dal responsabile dell'anticorruzione</p>	<p>Redazione del rapporto richiesto</p>	<p>Relazione finale referenti, come referente della Direzione "Contrattazione 2" e responsabile per gli inadempimenti, inviata il 17/1/2018 al Responsabile dell'anticorruzione.</p>	<p>100%</p>	
	<p><b>DII.7 – Presidio attività di monitoraggio degli inadempimenti</b></p>	<p>Conformità dell'attività rispetto a disposizioni di legge e raccomandazioni OIV</p>	<p>Nel corso del 2017 non vi sono state richieste di intervento sostitutivo. E' stata effettuata l'attività di monitoraggio prevista dalla legge.</p>	<p>Relazione sull'esito dell'attività di monitoraggio</p>	<p>Relazione annuale ex art. 2, comma 9, quater, nuovo testo, della legge 241/90 inviata il 12/01/2018 all'Organo di vertice per la pubblicazione sul sito istituzionale ed il 15/01/2018 al responsabile dell'anticorruzione.</p>	<p>100%</p>	

**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
		Descrizione					
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 ai rinnovi contrattuali ed all'attività negoziale su aspetti di compatibilità economico-finanziaria e su problematiche giuridiche trasversali	Entro febbraio 2017, report interno di analisi su alcuni istituti contrattuali Qualità, attendibilità e completezza delle relazioni tecniche elaborate	E' stato fornito il supporto all'attività negoziale finalizzata alla stipula del contratto collettivo del personale non dirigente, compreso nel comparto di contrattazione delle funzioni centrali, attraverso l'elaborazione di ipotesi e delle tabelle definitive concernenti il relativo trattamento economico. A seguito della firma di tale CCNL è stata elaborata la relativa relazione tecnica	Data di presentazione del report interno Qualità rilevata attraverso scheda	Il report è stato redatto a gennaio 2017 Valutazione /4	100%	
	DSRS.10 – Supporto tecnico-giuridico in materia di previdenza complementare del settore pubblico	Coordinamento tavolo tecnico datori di lavoro Analisi tecniche e giuridiche per la soluzione di problematiche	Sono stati mantenuti costanti contatti con i soggetti interessati (Fondi e Dipartimento funzione pubblica) finalizzati alla definizione di iniziative idonee allo sviluppo ed alla diffusione della previdenza complementare. Supporto all'indagine demoscopica sugli iscritti alla previdenza complementare	Eventi organizzati Analisi realizzate	1	100%	
	B1 -Fornire un supporto di qualità (ossia tempestivo e diversificato) alle amministrazioni pubbliche rappresentate	DSRS.12 – 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	Giudizio positivo o molto positivo delle amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio, rilevato attraverso scheda customer satisfaction, pari al 90% delle amministrazioni che hanno espresso giudizio Almeno 20 amministrazioni pubbliche coinvolte in progetti di assistenza diretta e/o sul territorio	Si è confermata la partecipazione alle attività, previste dalla convenzione, delle amministrazioni già coinvolte (più di 20 unità). I giudizi di customer satisfaction sono risultati molto elevati.	Qualità dell'apporto professionale rilevato attraverso scheda N. amministrazioni coinvolte	Giudizio complessivo di "molto soddisfacente". Massimo giudizio su una scala di 4.	100%
	DSRS.13 - Qualità ed efficienza del servizio di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni su previdenza complementare ed altre materie di competenza	Percentuale risposte entro 40 gg. di calendario sul totale risposte maggiore o uguale 70% Coordinamento con altre direzioni per evitare orientamenti non univoci 100% di protocolli-out "correlati" a protocolli-in mediante la procedura di protocollo Invio nuovi quesiti meritevoli di divulgazione mese per mese a DRSR per divulgazione attraverso il web ed altri canali di comunicazione esterna	Sono state fornite adeguate e tempestive risposte alle richieste di chiarimenti in materia di previdenza complementare, formulate da diverse amministrazioni attraverso modalità informali (es. contatti per le vie brevi)	Numero risposte entro 40 giorni sul totale delle risposte fornite Numero quesiti inviati per la divulgazione	2	100%	

(continua Prospetto 3)

D1- Fornire ai policy maker, operatori e studiosi dati ed elaborazioni a supporto delle decisioni in materia di personale nelle pubbliche amministrazioni	DSRS.2 - Monitoraggio ed analisi contratti integrativi	Almeno 1000 contratti integrativi monitorati	I contratti monitorati sono stati 1532, un notevole incremento rispetto all'anno precedente (1064)	Numero contratti monitorati	1532	più del 100% 50% di incremento	
		Rapporto finale su monitoraggio 2016 entro dicembre 2017	Redatto l'8.2.2018	Data di stesura del rapporto finale sul monitoraggio 2016		80%	Il forte incremento dei contratti monitorati ha imposto una diversa tabella di marcia spostando la fine del monitoraggio a fine dicembre e la successiva elaborazione statistica al 20 gennaio e la redazione del rapporto entro la data indicata
		5% contratti monitorati in rapporto ai contratti pervenuti (settori comuni e scuole) 100% contratti integrativi monitorati rispetto ai pervenuti (restanti settori)	200 contratti del campione Scuola e 200 del campione Comuni (5% di contratti monitorati sul complesso dei contratti pervenuti). Sui restanti settori 100% dei pervenuti nei settori indicati.	Percentuale contratti monitorati comuni e scuole Percentuale contratti monitorati restanti settori	5% dei contratti pervenuti 100% dei contratti pervenuti	100% dell'obiettivo percentuale indicato	
	DSRS.3 - 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	14 elaborazioni	Numero di elaborazioni statistiche predisposte	14	più del 100%	
		Almeno 12 newsletter	18 newsletter	Numero di newsletter predisposte	18	più del 100%	
		Almeno 9.000 contatti raggiunti per newsletter	8328 contatti	Numero di contatti raggiunti	8328	93%	L'attività si sta sviluppando ma persistono alcuni problemi nell'effettiva ricezione per una parte degli iscritti che sono stati quindi, correttamente, esclusi dal computo
	DSRS.8 - Rapporto semestrale sull'andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti	Predisposizione di due rapporti semestrali entro marzo 2018 Predisposizione, nell'ambito del rapporto, di specifici focus di approfondimento su tematiche rilevanti per le politiche del lavoro pubblico	Predisposti due rapporti semestrali nel corso del 2017. Effettuati focus di approfondimento su determinanti della dinamica retributiva e variabilità retributiva nel settore degli enti locali.	Numero di Rapporti semestrali predisposti alla scadenza prevista Numero focus di approfondimento predisposti	2	100%	
	DSRS.9 - Collana Occasional paper	Almeno un paper nell'anno	Paper " La giurisprudenza della Corte di Cassazione e il rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti". Uno strumento informativo per dare conto delle posizioni giurisprudenziali sul rapporto di lavoro nella PA in relazione alla contrattazione collettiva.	Numero di paper prodotti	1	100%	

(continua Prospetto 3)

<p><b>E1 - Progettare ed attuare il supporto tecnico alla riforma nei tempi previsti</b></p>	<p><b>DSRS.15 - Prosecuzione dell'attività relativa al Progetto di collaborazione con il Dipartimento della Funzione pubblica su alcuni degli ambiti individuati dalla legge delega</b></p>	<p>Consegna studio entro settembre 2017 Affidamento incarichi e forniture di servizi richiesti per la più efficace realizzazione del progetto</p>	<p>L'attività relativa al progetto, sia per quanto riguarda lo svolgimento del progetto sia per quanto riguarda l'aspetto organizzativo e di reclutamento delle figure professionali necessarie, si è svolta nel rispetto dei tempi ed in coerenza con quanto stabilito dalla convenzione</p>	<p>Data di consegna dello studio  Numero Incarichi e servizi affidati</p>	<p>Sono stati consegnati 2 studi in data 31 ottobre 2017 e 30 novembre 2017  Sono stati affidati 2 incarichi</p>	<p>100%</p>	
	<p><b>DSRS.7 – Contratto integrativo personale Aran</b></p>	<p>Avvio trattative nel primo semestre dell'anno</p>	<p>L'attività negoziale è stata avviata all'inizio dell'anno e si è conclusa, sempre nel corso del 2017, con la firma dei contratti integrativi riguardanti il personale dirigente e delle aree</p>	<p>Data di avvio delle trattative</p>	<p>Le trattative sono state avviate nel marzo del 2017</p>	<p>100%</p>	
<p><b>G1 - Contenimento della spesa rispetto al 2010, mantenendo stabile il contributo delle amministrazioni, senza intaccare l'equilibrio di bilancio, anche grazie al rafforzamento della capacità di riscossione e reperimento risorse esterne</b></p>	<p><b>DSRS.6 - Rinnovo hardware e software</b></p>	<p>Rinnovo licenze d'uso dei software necessari al funzionamento dell'Agenzia, tra cui la procedura di contabilità e bilancio, il programma di gestione della PEC, gli aggiornamenti richiesti dai software installati nelle diverse postazioni di lavoro, i software per i server virtuali e la gestione dei backup Interventi manutentivi sulle procedure Web attraverso le quali l'Agenzia rileva la rappresentatività sindacale su base nazionale ed acquisisce da tutte le amministrazioni pubbliche i contratti integrativi sottoscritti Interventi per la sicurezza informatica (antivirus, antispam e altri servizi)</p>	<p>Realizzati  Rinnovato contratto triennale assistenza e manutenzione sito e procedure web. Procedure web Rilevazioni sindacali al 31 dicembre 2017 attive  Realizzati . Attività di ripristino Company in 24 ore da disaster connesso ad allagamento Ced  Realizzato portale banca dati Contratti integrativi PA. Realizzata procedura di cancellazione automatica RLE. Migrato il vecchio protocollo in quello nuovo in SharePoint, creato nuovo Titolare di protocollo. Procedura in SharePoint per il Monitoraggio contratti integrativi inviati anno 2017.  Acquistati portatili, storage di rete, upgradato server fisici e reingegnerizzato l'infrastruttura virtuale</p>	<p>Percentuale di realizzazione degli interventi</p>		<p>100%  100%  100%  60%  100%</p>	<p>La gara per i servizi informatici è stata aggiudicata il 31 ottobre. Per garantire la corretta funzionalità delle rilevazioni al 31 dicembre 2017 è stata data priorità alle modifiche tese al miglioramento dell'attività censoria ed al trasferimento delle attività di help desk e di assistenza alle amministrazioni all'aggiudicatario della commessa. Per la complessità delle operazioni pertanto sono slittati i termini di realizzazione del nuovo sito e dell'utilizzo del nuovo protocollo stante l'impossibilità di modificare, a rilevazione in corso, le procedure di protocollazione dell'accredito.</p>

(continua Prospetto 3)

<p><b>G2 - Miglioramento della comunicazione online</b></p>	<p><b>DSRS.5 - Sviluppo e arricchimento contenuti sito web</b></p>	<p>1.100.000 accessi esterni annuali al sito internet</p>	<p>Numero utenti unici mensili per 12 mesi                  Numero quesiti pubblicati                  Numero raccolte sistematiche contratti pubblicate                  Numero raccolte orientamenti pubblicate                  Numero strumenti operativi pubblicati</p>	<p>Numero accessi esterni effettuati al sito internet durante l'anno</p>	<p>1.453.270                  153                  19                  12                  1</p>	<p>100%</p>	
<p><b>G3 - Miglioramento della formazione interna</b></p>	<p><b>DSRS.4 – Gestione formazione del personale</b></p>	<p>Erogazione al personale di 140 ore di formazione interna</p>	<p>Sono stati organizzati 7 corsi di formazione</p>	<p>Ore di formazione erogate nell'anno</p>	<p>Complessive 84 ore di docenza per 72 discenti unici e 554 ore discente fruito</p>	<p>80%</p>	
		<p>Gradimento delle iniziative: 80% della percentuale dei partecipanti che esprimono giudizio positivo o molto positivo sul totale dei partecipanti che esprimono un giudizio</p>	<p>GIUDIZI                  n. 1 al di sotto delle attese - Corso sulla prevenzione della corruzione                  n. 1 di poco inferiore alle attese - Corso procedimento disciplinare                  n. 14 secondo le attese                  n. 15 al di sopra delle attese</p>	<p>Livello di gradimento rilevato attraverso apposita scheda compilata dai partecipanti</p>	<p>94%</p>	<p>100%</p>	
		<p>Realizzazione di eventi formativi nell'ambito delle seguenti aree:  <i>general management</i>, cooperazione, integrazione, (principali contenuti ed obiettivi: sviluppo leadership, team building);  <i>formazione linguistica</i> (principali contenuti ed obiettivi: sviluppare e consolidare la conoscenza di lingue straniere, con particolare riferimento alla lingua inglese, al fine di consentire una più efficace gestione delle relazioni internazionali nonché l'utilizzo di documentazione, banche dati e materiali diversi scritti in lingua straniera; preparazione finalizzata al superamento del First Certificate in english (FCE) e/o dell'Advanced (CAE) sulla base dei livelli di conoscenza della lingua;</p>		<p>Percentuale di iniziative previste realizzate</p>	<p>Secondo programma</p>	<p>100%</p>	
		<p><i>formazione su specifiche procedure di lavoro</i> (principali contenuti ed obiettivi: rafforzare le abilità nella gestione di specifiche procedure, ivi comprese quelle gestite attraverso procedure informatizzate);  <i>formazione collegata ai temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione</i> (principali contenuti ed obiettivi: rafforzare la capacità di gestire in modo conforme le relative procedure).</p>		<p>Numero partecipanti agli eventi formativi</p>	<p>72 discenti unici</p>	<p>100%</p>	
		<p>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.</p>		<p>Realizzazione degli eventi nei tempi programmati</p>	<p>Secondo programma</p>	<p>100%</p>	
				<p>Data di redazione del piano</p>	<p>Determina dirigenziale n. 9 del 14/2/2017 - Approvazione linee guida</p>	<p>100%</p>	

(continua Prospetto 3)

G4 - Miglioramento dei processi di acquisto	DSRS.18 - Tempestività dei pagamenti ai fornitori	30 giorni medi	I tempi medi per il pagamento, calcolati dalla data in cui l'amministrazione è tenuta ad erogare il pagamento alla data in cui il pagamento è stato effettivamente adempiuto, sono risultati pari a 8,56 giorni. L'ulteriore miglioramento del contenimento dei tempi è dovuto all'implementazione ed alla maggiore esperienza acquisita nell'applicazione delle specifiche misure adottate	Numero medio di giorni impiegati per il pagamento	Il numero medio annuale dei giorni impiegati per il pagamento è di 8,56	100%			
	DSRS.11 - Presidio attività connessa a ciclo performance, trasparenza e codici di comportamento	Rispetto tempi stabiliti per: - predisposizione piano della performance (31/1/2017) - predisposizione relazione sulla performance (30/6/2017) - valutazione direttori e dirigenti (31/3/2017) - valutazione personale (31/3/2017) - calendario adempimenti OIV		Il Piano performance è stato approvato nei tempi programmati	Data di approvazione del piano della performance	26/01/2017	100%		
				Qualità, completezza e leggibilità dei documenti predisposti					
				Supporto all'OIV qualificato e tempestivo attraverso la struttura tecnica permanente	La Relazione sulla performance è stata predisposta nei tempi programmati	Data di approvazione della relazione sulla performance	28/06/2017	100%	
				La valutazione dei direttori e dirigenti è stata effettuata e conclusa nei termini programmati dal contratto integrativo	Data di conclusione del procedimento di valutazione di direttori e dirigenti	feb-17	100%		
				La valutazione del personale delle aree è stata effettuata e conclusa nei termini programmati dal contratto integrativo	Data di conclusione del procedimento di valutazione del personale	feb-17	100%		
		Il supporto fornito all'OIV è stato idoneo a consentire lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle procedure, delle modalità e dei tempi previsti dalla normativa vigente	Adempimenti OIV eseguiti nei termini previsti	Tutti gli adempimenti sono stati eseguiti nei termini	100%				
DSRS.14- Misure di prevenzione corruzione: comunicazioni al responsabile dell'anticorruzione, monitoraggio dell'attuazione delle misure previste nelle aree di propria competenza e report finale al responsabile prevenzione corruzione	Redazione di un rapporto sintetico annuale	Le misure previste sono state adottate ed è stato redatto il relativo report sintetico	Un rapporto sintetico redatto	Report predisposto a dicembre 2017	100%				

### 3.2 Obiettivi individuali

In coerenza con i criteri e le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione dell'Aran, nel 2017 il procedimento di valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi individuali ha riguardato i dirigenti generali, i dirigenti di seconda fascia, il personale titolare di posizioni organizzative ed il restante personale.

In base a detti criteri, la performance individuale del personale dirigente e non dirigente viene valutata sotto il profilo:

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

Si segnala che, durante l'anno 2017, la revisione del sistema di misurazione e valutazione non è stata portata a compimento, in attesa delle nuove Linee guida in materia, emanate dal Dipartimento della funzione pubblica a dicembre. Nel processo di valutazione dei comportamenti organizzativi del personale dirigente sono stati, comunque, applicati i criteri dettati dalla vigente normativa in materia, con particolare riferimento alle disposizioni relative agli obblighi delle pubbliche amministrazioni, il cui inadempimento rileva ai fini della valutazione individuale dei dirigenti responsabili della relativa applicazione, nonché alle disposizioni recanti misure per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

L'impianto del processo di valutazione, pertanto, non ha subito modificazioni: in apposite schede sono stati riportati i risultati ottenuti rispetto ai parametri considerati, graduati secondo una scala di valutazione che va da un valore minimo, corrispondente al mancato conseguimento dell'obiettivo, ad un valore massimo, corrispondente al raggiungimento del risultato oltre le aspettative.

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

La valutazione ha utilizzato, per gli obiettivi la cui esecuzione richiede una valutazione in termini qualitativi, schede di "customer satisfaction interna", finalizzate a rendere possibile la misurazione della prestazione tecnico-professionale. Si tratta di una scheda, basata su una scala di valori compresi tra "non soddisfacente" e "molto soddisfacente", tra i quali il valutatore

sceglie il proprio giudizio. Per quanto riguarda la valutazione relativa all'anno 2017, tale scheda è stata utilizzata per le prestazioni svolte nell'ambito dell'attività negoziale e dell'attività di supporto alla stessa per gli aspetti di compatibilità finanziaria.

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

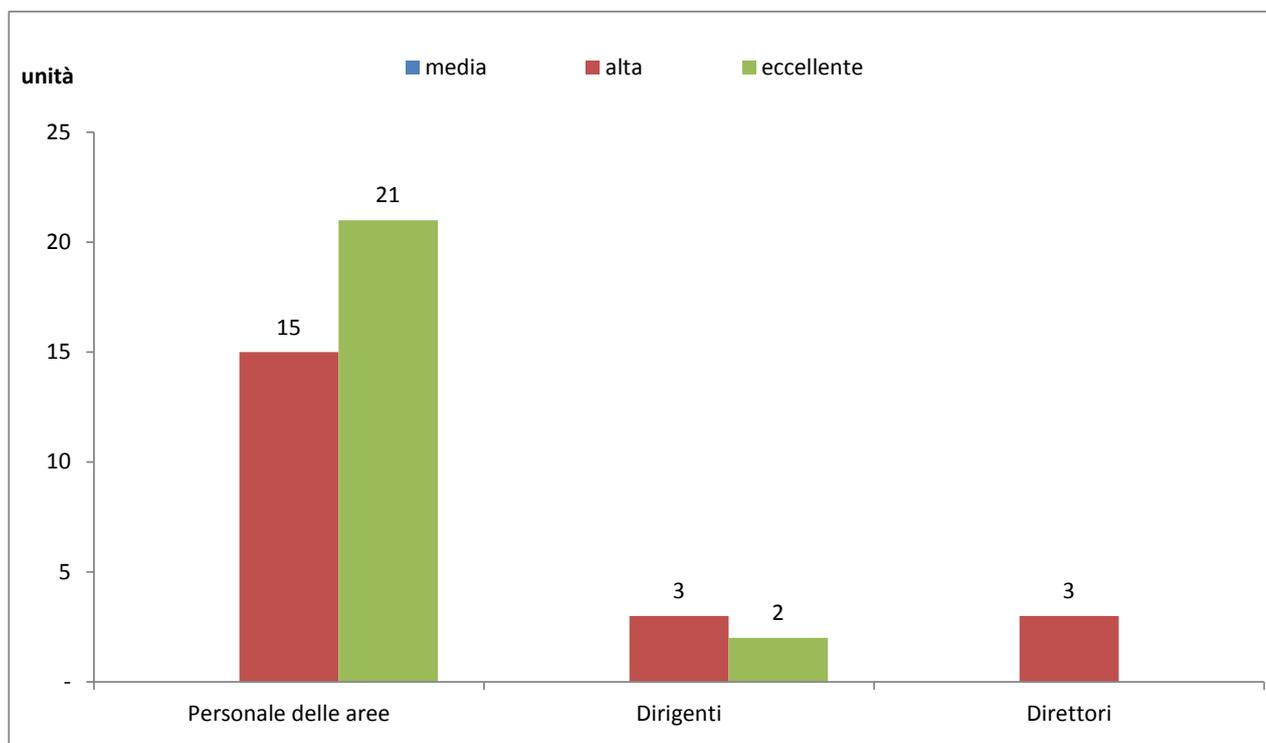
Per quanto riguarda la performance di ruolo, i comportamenti tenuti dai soggetti sono stati considerati in base ai parametri definiti per ognuno nell'apposito documento, nel quale gli stessi sono stati individuati secondo la posizione ricoperta per il personale dirigenziale ed in base all'area di inquadramento per il restante personale.

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

Tavola 7

## Personale Aran: fasce di valutazione

Anno 2017 - Valutazione finale



## 4. Risorse, efficienza ed economicità

In questo capitolo si riferiscono dati ed informazioni che riguardano la gestione economico-finanziaria dell' Agenzia.

In primo luogo si riferisce che il risultato dell'esercizio 2017 è positivo, in quanto il bilancio presenta un **avanzo finanziario** pari ad € 1.026.543,66.

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

**Tavola 9**  
**Situazione economico-finanziaria Aran:**  
**principali indicatori di bilancio (Anno 2010 e triennio 2015-2017)**

Indicatore	Valore			
	2010	2015	2016	2017
Redditi da lavoro dipendente / Spese correnti	65,6%	48,0%	56,0%	48,0%
Redditi da lavoro dipendente / Entrate correnti	66,3%	40,4%	43,0%	40,4%
Acquisti beni e servizi / Spese correnti	29,3%	27,0%	31,0%	27,0%
Acquisti beni e servizi / Entrate correnti	29,6%	22,7%	23,8%	22,7%
Locazione immobile e oneri accessori / Spese correnti	16,7%	14,2%	18,1%	16,9%
Locazione immobile e oneri accessori / Entrate correnti	16,9%	12,0%	13,9%	14,2%

Come si evince dalla Relazione al bilancio consuntivo, La voce "Redditi di lavoro dipendente", evidenzia una ulteriore riduzione, sia in valore assoluto (dai 4,4 milioni del 2010 ai 3 milioni del 2017), sia in termini di incidenza rispetto alla spesa corrente (dal 56% del 2016 al 48% del 2017) nonché rispetto alle entrate correnti (dal 43% del 2016 al 40,4% del 2017).

Si attesta, inoltre, una riduzione dell'incidenza degli acquisti di beni e servizi, evidente soprattutto nel rapporto con i valori delle entrate correnti dell'anno 2010.

Le **entrate dell'Agenzia** derivano nella quasi totalità dalla corresponsione dei contributi da parte delle amministrazioni rappresentate, che per l'anno 2017 sono stati accertati in **7.286.784,98**. L'ammontare dei contributi risulta in lieve calo, dovuto ai flussi del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni, rispetto al quale viene calcolato.

Nell'esercizio sono state accertate entrate per **€ 8.746.083,27** di cui **€ 1.262.732,39** per partite di giro. Al netto queste ultime, sono state quindi accertate entrate per **€ 7.483.350,88**.

Le entrate correnti sono così composte:

- a) € 7.286.784,98 quali entrate derivanti dai contributi versati dalle amministrazioni rappresentate dei comparti di contrattazione collettiva;
- b) € 196.565,90 per altre entrate derivanti da rimborsi ed altre entrate correnti:
  - € 134.069,45 per rimborso competenze dei dipendenti in comando out nel corso del 2016;
  - € 9.876,25 per rimborsi vari riscossi nel corso dell'anno;
  - € 52.620,20 quale entrata accertata nell'ambito del progetto di collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica sui fabbisogni di personale.

Nel corso dell'esercizio 2017 si è confermato il miglioramento della gestione delle entrate, in continuità con gli ultimi anni, che hanno visto l'applicazione delle apposite misure organizzative nonché la soluzione del problema di riscossione dei contributi, dovuta all'emanazione del provvedimento ministeriale che attualizza le modalità di versamento degli stessi alle nuove norme di finanza locale.

L'altro dato rilevante concerne gli **obblighi di contenimento della spesa**, in merito al quale si riferisce che anche nella gestione di interesse sono stati rispettati i vincoli dettati dalla normativa vigente. Nello specifico il contenimento ha riguardato: spese di formazione del personale, spese di missione, spese per collaborazioni coordinate e continuative, spese per trasporto ed autonoleggio, spese per incarichi di studio e consulenze. La dimostrazione e l'entità del rispetto dei vincoli, anche quelli riguardanti i consumi intermedi, sono esposte dettagliatamente in tavole illustrative contenute nella relazione Aran sul conto consuntivo, pubblicata sul sito istituzionale, che, per brevità, non si riportano in questa sede.

## 5. Pari opportunità e bilancio di genere

La percentuale di personale femminile nell'organico dell'Aran si mantiene preponderante, con lieve decremento delle unità di personale femminile dirigente, dovuto ad avvenuti pensionamenti. Lieve decremento si nota anche nel dato della retribuzione media, imputabile alla stessa motivazione. Si confermano pressoché invariati gli altri dati.

In **tavola 11** è riportato un quadro illustrativo degli elementi significativi in termini di ottica di genere, aggiornato al 31 dicembre 2017, dal quale emerge come l'assetto non presenti cambiamenti di rilievo.

**Tavola 11**

### **Personale Aran: alcuni dati in ottica di genere (anno 2017)**

<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE</b>
Dirigenti donne (%)	<b>33%</b>
Personale di sesso femminile (% sul totale)	<b>58%</b>
Personale di sesso femminile con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (% su personale di sesso femminile)	<b>96%</b>
Retribuzione media personale di sesso femminile	<b>35.795</b>
Età media personale femminile (dirigenti)	<b>54</b>
Età media personale femminile (non dirigenti)	<b>56</b>
Personale di sesso femminile con laurea (% su personale di sesso femminile)	<b>68%</b>

Si segnala che il Comitato unico di garanzia, nel corso dei lavori durante il 2017, ha analizzato la Direttiva n. 3 del Presidente del Consiglio dei ministri, recante indirizzi per l'attuazione delle disposizioni riguardanti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, programmando l'elaborazione di proposte che possano adattare il modello del c.d. "smart working" alla realtà lavorativa dell'Agenzia.

## **6. Il processo di redazione della Relazione sulla performance**

L'elaborazione della Relazione sulla performance ha seguito il consueto iter, cominciato nel febbraio del 2018, con la richiesta ai responsabili delle due Direzioni di contrattazione e della Direzione Studi, risorse e servizi, di predisporre i report illustrativi dell'attività svolta nel corso del 2017. Il format dei report, che non ha subito variazioni nella sua impostazione rispetto agli anni precedenti, è stato predisposto e fornito dalla Direzione Studi, risorse e servizi.

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

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