

# Relazione sulla performance

Anno 2011

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

Approvata dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 36 del  
19/06/2012, ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009

## 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 .....	4
2.3 RISULTATI RAGGIUNTI .....	8
<i>Area Servizi istituzionali</i> .....	8
<i>Area Contrattazione</i> .....	10
<i>Area Innovazione organizzativa e tecnologica</i> .....	12
<i>Area Monitoraggio e studi</i> .....	13
2.4 CRITICITÀ E OPPORTUNITÀ.....	14
<b>3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI .....</b>	<b>15</b>
3.1 OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI.....	15
3.2 OBIETTIVI INDIVIDUALI .....	24
<b>4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....</b>	<b>26</b>
<b>5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE.....</b>	<b>29</b>
<b>6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....</b>	<b>31</b>

## 1. Presentazione

La presente relazione, prevista dall'articolo 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n. 150/2009, conclude la prima attuazione del ciclo della performance ed **illustra i risultati dell'attività realizzata dall'Aran nel corso del 2011**.

Si è trattato di un anno contrassegnato, in particolare, dall'attuazione della riforma dell'assetto istituzionale ed organizzativo dell'Agenzia, disposto dal medesimo decreto legislativo n. 150/2009, che ha posto fine al periodo di commissariamento seguito alla cessazione degli organi previgenti.

Nella **prima parte** della relazione sono rappresentate, oltre ad una sintesi della situazione organizzativa ed economica, le ragioni fondanti le scelte strategiche dell'amministrazione. Viene inoltre fornita una generale disamina di come le stesse sono state realizzate.

Nella **seconda parte** sono riportate, sotto forma di schede sintetiche, le dimostrazioni del grado di conseguimento dei singoli obiettivi contenuti nel Piano della performance 2011. Le schede sono state appositamente redatte dai responsabili delle Direzioni di contrattazione e della Direzione Studi, risorse e servizi.

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

### **2.1 Contesto esterno di riferimento**

L'ambito nel quale l'Aran ha operato nel corso del 2011 è stato caratterizzato dalle revisioni normative introdotte dal decreto legislativo n. 150/2009, che ridefiniscono le competenze della contrattazione collettiva, il ruolo della contrattazione integrativa e uniformano la durata dei contratti collettivi nazionali a quella vigente nel settore privato.

L'Agenzia, inoltre, è parte nel negoziato diretto alla definizione dei nuovi comparti di contrattazione di cui al novellato art. 40, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001. L'anno trascorso ha rappresentato, quindi, un periodo di adattamento alle novità concernenti l'oggetto della missione istituzionale ed ai cambiamenti strutturali che l'hanno riguardata.

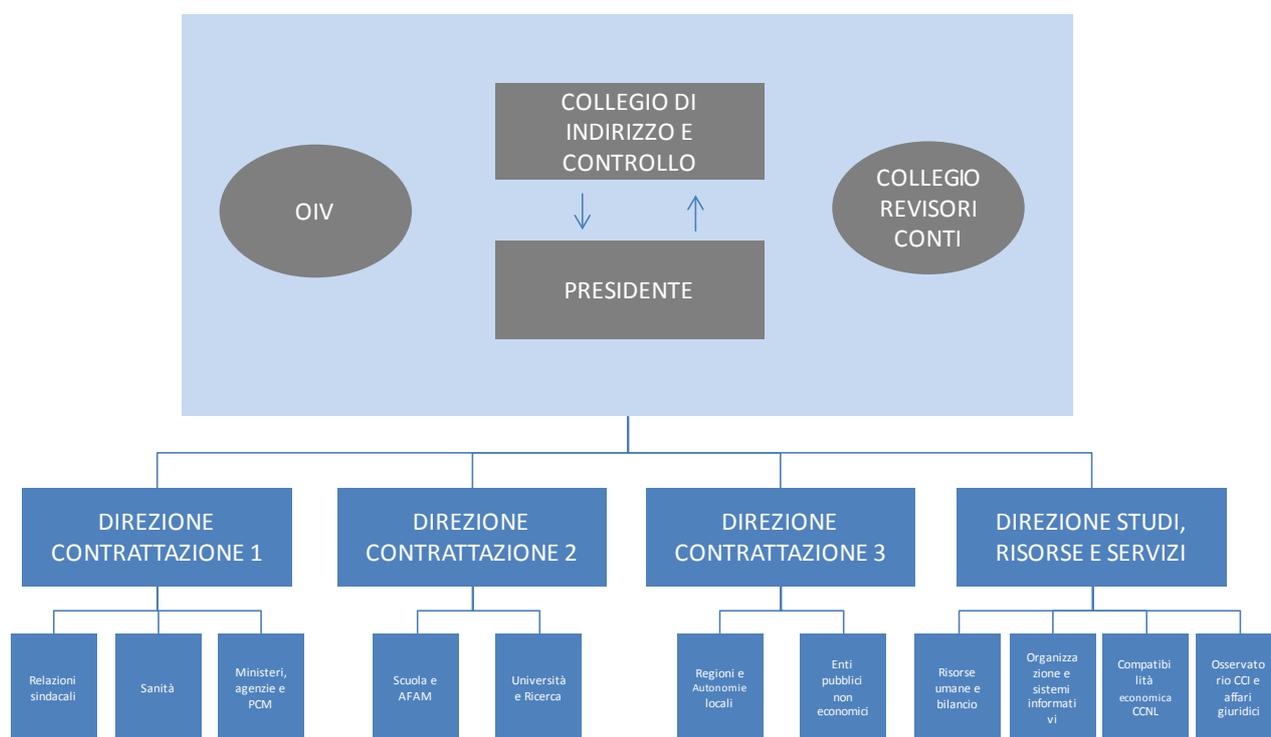
Il fattore esterno che ha maggiormente inciso sull'azione dell'Aran, in quanto organismo tecnico cui spetta di rappresentare i datori di lavoro pubblico nella contrattazione collettiva, si individua nelle disposizioni legislative dirette al contenimento e alla riduzione delle spese di personale, in particolare l'articolo 9 del d. l. n. 78/2010, convertito nella legge n. 122/2010, che ha sancito la sospensione della contrattazione nazionale.

Tale intervento legislativo, non consentendo l'avvio della nuova tornata contrattuale, ha sensibilmente influenzato le scelte programmatiche dell'Agenzia, come verrà nel prosieguo illustrato più dettagliatamente.

## 2.2 L'agenzia

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

**Figura 1**  
**Organigramma dell'Aran**



A seguito di alcune cessazioni avvenute nel corso dell'anno, la situazione effettiva al 31/12/2011 si presenta, incluso il contingente dei comandi, come nella successiva **tabella 1**.

**Tabella 1**  
**Organico e consistenza personale al 31/12/2011**

QUALIFICA	ORGANICO <sup>1</sup>	PRESENTI
Dirigenti I fascia	4	4
Dirigenti II fascia	11	8
Area C	32	28
Area B	22	20
Area A	0	0
TOTALE	69	60

<sup>1</sup>Compreso contingente comandati

Per quanto riguarda l'aspetto economico-finanziario, le entrate dell'Aran, costituite dai contributi annui che le amministrazioni sono tenute a corrisponderle nella misura di € 3,10 per ogni dipendente, ammontano per l'anno 2011 ad € 7.732.262,39.

Come si è già avuto occasione di specificare in altre sedi, la missione dell'Agenzia non implica una diretta corrispondenza tra risorse finanziarie acquisite e specifici programmi, progetti o obiettivi, salvo alcuni casi particolari. Per l'anno 2011, la necessaria coerenza fra gli obiettivi e le disponibilità è stata assicurata attraverso una puntuale verifica delle esigenze, compiuta dai Servizi competenti prima della procedura di approvazione del bilancio di previsione.

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

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

economici nazionali, regionali e locali, aziende ed enti del servizio sanitario Nazionale, agenzie di cui al d. lgs. n. 300/1999, organi di rilievo costituzionale ed atenei (relativamente ai dipendenti i cui rapporti di lavoro sono regolati dalla contrattazione collettiva) che, nel complesso, impiegano un **numero di lavoratori a tempo indeterminato pari a circa 2.700.000**.

**Tabella 2**  
**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 gli <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
Partecipazione ad alcune <b>associazioni europee di datori di lavoro</b> (CEEP, Hospem, Efee). Presidenza della sezione italiana del CEEP.

L'Agenzia svolge una missione di tipo tecnico che si traduce principalmente in rapporti diretti con le amministrazioni (ad esempio, per attività di assistenza, nelle sue diverse forme) o con le organizzazioni sindacali (ad esempio, negoziazione).

Di seguito, si evidenziano alcuni dati significativi per inquadrare quantitativamente parte dell'azione svolta nel periodo di interesse:

- l'attività relativa alla negoziazione ha riguardato la chiusura della tornata contrattuale 2006/2009, con la **stipula di circa 60 contratti collettivi nazionali**;
- sono stati forniti circa **2000 orientamenti applicativi** sull'attuazione dei contratti collettivi;
- sono stati effettuati, in media, **4600 accessi medi giornalieri al sito web**.

## **2.3 Risultati raggiunti**

In presenza del contesto sopra delineato, l'Agenzia ha indirizzato le proprie scelte programmatiche al fine di rafforzare il proprio ruolo di organismo tecnico di riferimento per le amministrazioni in materia di lavoro pubblico, anche al di là dell'attività contrattuale.

Di seguito, si riportano sinteticamente i risultati ottenuti nell'ambito delle quattro aree nelle quali sono stati costruiti gli obiettivi strategici ed operativi perseguiti dalle tre Direzioni di contrattazione e dalla Direzione Studi, risorse e servizi.

### *Area Servizi istituzionali*

In questo ambito, la realizzazione degli obiettivi ha comportato il miglioramento ed il potenziamento dei servizi alle amministrazioni, incidendo sia sulla qualità della prestazione sia sui relativi tempi di erogazione.

In primo luogo si fa riferimento alle risposte ai quesiti giuridici ed economici che le amministrazioni pongono, riguardo l'applicazione degli istituti contrattuali.

Si tratta di un'attività di assistenza rilevante, comportante l'elaborazione di risposte esaustive ed appropriate in tempi ragionevoli, nella quale sono coinvolti funzionari e dirigenti delle strutture competenti.

Le Direzioni hanno tutte pienamente realizzato le attività previste: l'analisi e l'aggiornamento dei quesiti emanati fino ad ora, la verifica dell'univocità degli orientamenti sui quesiti trasversali per i vari comparti, la tempestività del servizio erogato alle amministrazioni.

In relazione a questo obiettivo, è stata attivata sul sito internet una pagina di consultazione semplificata dei quesiti pubblicati, in modo da rendere più rapido e diretto l'accesso da parte degli utenti.

Più in generale, per quanto concerne il sito, sono stati attuati interventi di revisione complessiva miranti ad ampliare e rendere facilmente individuabili le informazioni e ad avanzare nella direzione di una sua sempre maggiore interattività.

I risultati raggiunti, in termini di fruibilità ed ampliamento dei contenuti, possono ritenersi completamente soddisfacenti, come del resto evidenziato dall'elevato numero di accessi. Il sito dell'Agenzia, anche grazie agli interventi effettuati, si pone sempre di più come punto di riferimento autorevole delle direzioni del personale e di quanti, a diverso titolo, si occupano di lavoro pubblico.

Lo sviluppo del sito web nella direzione dell'interattività si è avuto soprattutto attraverso la creazione di un'area riservata, a cui possono accedere le pubbliche amministrazioni rappresentate, preventivamente accreditatesi. Questo progetto è stato avviato ed attuato al fine di consentire l'adempimento degli obblighi di comunicazione dei dati sulla rappresentatività sindacale di cui all'art. 43 del d. lgs. n. 165/2001.

L'invio via web dei dati riguardanti le deleghe sindacali e i verbali delle elezioni RSU rappresenta una novità di assoluto rilievo, in quanto ha sostituito la trasmissione di una grande quantità di documentazione cartacea.

Il processo di acquisizione dei dati è stato quasi completamente dematerializzato, con conseguenti, evidenti vantaggi in termini di tempi e di costi. Si consideri che per una rilevazione completa deleghe ed RSU, come quella sopra descritta, l'Aran riceveva, in passato, circa 30 quintali di carta. Ulteriore economia è conseguente all'eliminazione delle raccomandate AR, di solito utilizzate come strumento di invio della documentazione (ogni rilevazione completa per l'accertamento la rappresentatività equivale ad oltre 35.000 raccomandate, per un importo complessivo che supera i 175.000 euro).

Non va poi trascurato l'ulteriore risultato di aver reso possibile il censimento e l'esatta individuazione di tutte le pubbliche amministrazioni rappresentate e la conseguente realizzazione di un database anagrafico, completo e certificato.

Ulteriori sviluppi del progetto saranno possibili nei prossimi anni, nei numerosi ambiti in cui l'Agenzia intrattiene rapporti con le pubbliche amministrazioni rappresentate.

### *Area Contrattazione*

Per quanto riguarda la previdenza complementare, è stata portata a termine la costituzione del Fondo Sirio per i ministeri, gli enti pubblici non economici, la presidenza del consiglio, l'Enac e il Cnel, con la definizione dell'atto costitutivo e dello statuto dell'Associazione incaricata di gestire il Fondo, cui ha fatto seguito l'insediamento dei primi organi.

Contestualmente, al fine di potenziare il fondo e di ampliarne il numero dei potenziali aderenti, in coerenza con gli orientamenti di Covip e con l'esigenza di costituire fondi

adeguatamente dimensionati, è stata avviata l'attività negoziale per l'adesione del personale dei comparti Università e Ricerca. La definizione conclude un lungo periodo di lavoro e confronti con le organizzazioni sindacali e dà inizio alla fase operativa, attesa dai lavoratori iscritti e rilevante per il completamento del percorso di costituzione della cosiddetta "seconda gamba" della previdenza.

Sempre in tema di contrattazione, meritano di essere ricordati i risultati raggiunti in termini di miglioramento e potenziamento degli strumenti di supporto all'applicazione dei contratti nazionali di lavoro a beneficio delle amministrazioni. In particolare, attraverso l'attività di redazione di raccolte sistematiche delle disposizioni contrattuali, che offrono agli utenti una visione unitaria di tutte le norme vigenti succedutesi negli anni, consentendo una lettura più agevole e chiara degli istituti vigenti. Le raccolte sistematiche costituiscono un risultato importante ai fini della individuazione dell'ordinamento attuale ed effettivamente vigente, eliminando i dubbi derivanti dalla sovrapposizione delle norme definite nelle varie tornate contrattuali.

Nell'ambito di quest'area era stato programmato un obiettivo strategico mirato allo svolgimento di attività preparatorie per l'avvio della nuova tornata contrattuale, quale la ridefinizione delle banche dati per il calcolo degli elementi di riferimento della contrattazione, che non è stato realizzato in conseguenza del prolungamento del blocco della contrattazione collettiva.

Si è ritenuto, infine, di implementare l'attività di assistenza alle amministrazioni fornendo degli strumenti utili alla gestione del personale: sono stati redatti un manuale operativo per supportare la graduazione delle posizioni dirigenziali e di responsabilità ed una tavola sinottica delle norme di legge che vincolano le retribuzioni dei dipendenti pubblici ed il costo del lavoro, con relativi orientamenti applicativi.

### *Area Innovazione organizzativa e tecnologica*

In quest'ambito è stata svolta attività di riorganizzazione interna collegata al passaggio dal vecchio al nuovo assetto dell'Aran, che ha visto in primo luogo l'insediamento dei nuovi organi.

In tema di organizzazione erano stati inseriti nel Piano della performance due obiettivi strategici che in corso d'anno è stato necessario stralciare, rispetto ai quali di seguito si forniscono la descrizione e le ragioni che ne hanno impedito la realizzazione:

adeguamento degli atti regolamentari interni alle nuove disposizioni legislative, cui si collega l'obiettivo operativo di definizione della proposta dei regolamenti di organizzazione, personale e contabilità: la mancata realizzazione è dovuta al fatto che la nomina del nuovo vertice è avvenuta nel mese di giugno inoltrato, con la conseguenza che è stato possibile avviare concretamente il processo di revisione dei regolamenti solo nell'ultimo trimestre dell'anno;

politiche di qualificazione del personale, cui si collega l'obiettivo operativo della gestione di un piano di formazione per l'accrescimento professionale del personale e l'adeguamento delle competenze al nuovo contesto organizzativo e funzionale: l'attuazione del piano di formazione è stata impedita dall'esiguità dello stanziamento di bilancio 2011, in conseguenza dei tagli previsti dal D.L. n. 78/2010. L'obiettivo è stato riproposto per il 2012, con una dotazione finanziaria più adeguata, resa possibile da una interpretazione, fornita dal Dipartimento della funzione pubblica con una circolare, circa il limite di spesa. L'esiguo stanziamento 2011 è stato comunque impegnato in corso d'anno e concretamente gestito nell'ambito del nuovo piano.

E' stato, invece, portato a compimento l'obiettivo delle Direzioni di contrattazione, che hanno perseguito un obiettivo strategico di semplificazione dei processi operativi interni, elaborando una metodologia comune per l'accesso, da parte delle amministrazioni, del servizio di risposta ai

quesiti. Il conseguimento dell'obiettivo assicura omogeneità riguardo all'oggetto dei quesiti ed ai soggetti che hanno titolo a presentarli, fornendo, in modo chiaro e sistematico, i riferimenti necessari agli utenti che intendano utilizzare tale strumento.

### *Area Monitoraggio e studi*

Nell'ambito di quest'area con il piano della performance era stato previsto che le Direzioni di contrattazione svolgessero il monitoraggio di cui all'articolo 46, comma 4 del d. lgs. n. 165/2001 come sostituito dall'art. 58, comma 1, lettera a) del d. lgs. n. 150/2009, da compiere sui contratti integrativi stipulati dalle amministrazioni appartenenti ai rispettivi comparti di competenza, tenute all'invio all'Aran dei contratti stessi a norma dell'art. 40bis, comma 5 del d. lgs. n. 165/200.

Nel corso dell'anno è stata, invece, compiuta la scelta di unificare l'attività e accentrarla in capo alla Direzione Studi, risorse e servizi.

L'obiettivo è stato pienamente raggiunto: è stato definito un metodo di rilevazione ed è stato predisposto un prototipo di database. Il metodo è stato poi condiviso con il gruppo di lavoro incaricato di effettuare il monitoraggio. E' stato quindi avviato e concluso l'inserimento di tutti i contratti pervenuti fino al 31/12/2011.

La Direzione Studi, risorse e servizi ha elaborato i previsti due numeri del rapporto semestrale sulle retribuzioni, dei pubblici dipendenti, che formula le analisi sulle dinamiche degli andamenti di queste ultime e costituisce un riferimento importante per le amministrazioni e per gli interessati al settore.

E' stato, inoltre, avviato un progetto di ricerca sul sistema di misurazione della produttività, il cui completamento è stato programmato nel corso dell'anno 2012.

## **2.4 Criticità e opportunità**

Come accennato in precedenza, l'intervento legislativo di contenimento della spesa che ha imposto la sospensione dell'attività contrattuale nel pubblico impiego ha determinato una limitazione temporanea della funzione centrale, che ha richiesto da parte dell'Agenzia un ripensamento in termini di svolgimento, in questo periodo, del proprio ruolo istituzionale.

La consapevolezza della criticità del momento ha indotto a scelte di riqualificazione delle funzioni di supporto alle amministrazioni.

Il protrarsi del periodo di blocco ha impedito l'avvio della preparazione della nuova stagione contrattuale, ma, nel complesso, gli obiettivi programmati con il piano della performance sono stati raggiunti e non si sono riscontrate particolari criticità interne che abbiano impedito il regolare svolgimento delle attività.

### 3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

#### 3.1 Obiettivi strategici ed operativi

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

I prospetti contengono:

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

Prima di rappresentare i risultati nel dettaglio, si evidenziano alcuni elementi in merito ai collegamenti con il piano della trasparenza e con gli standard di qualità. Rispetto al primo va precisato che i risultati ottenuti con la realizzazione di alcuni degli obiettivi strategici ed operativi costituiscono avanzamento nell'attuazione del Piano per la trasparenza e l'integrità, che pone fra i punti fondamentali il rinnovamento del sito istituzionale.

In particolare si fa riferimento alle seguenti azioni:

- l'adeguamento di tutte le disposizioni legislative e regolamentari sui siti internet,

- la nuova veste grafica del sito che privilegia la facilità di accesso ai contenuti delle singole sezioni e all'evidenziazione delle novità introdotte nelle pagine.

Per quanto riguarda i risultati in materia di standard di qualità, già in altre sedi si è chiarito che l'Aran non eroga servizi pubblici individuali, configurabili come prestazioni fruite da singoli utenti e cittadini. Si è ritenuto, tuttavia, che rispetto ai quesiti posti dalle amministrazioni si possa configurare un interesse di queste ultime alla corretta e tempestiva risposta e, indirettamente, un interesse più generale in termini di corretta applicazione dei contratti collettivi. Si può dire che con la realizzazione degli obiettivi operativi contenuti nell'ambito dello specifico obiettivo strategico sia stato conseguito un netto miglioramento del servizio sotto i seguenti profili:

- contenimento dei tempi di risposta,
- omogeneità nelle modalità e nei contenuti indicati dalle
- maggiore facilità di consultazione da parte degli utenti.

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

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

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

Nel **prospetto 4**, sono evidenziati i risultati della *Direzione Studi, risorse e servizi*, che opera nei seguenti ambiti: compatibilità economica e finanziaria, affari legali, monitoraggi, studi e ricerche, rapporto semestrale sulle retribuzioni, gestione risorse umane, organizzazione e sistemi informativi.

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

RISULTATI PIANIFICATI					RISULTATI RAGGIUNTI				
AREA STRATEGICA	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	Valore Obiettivo					
1 SERVIZI ISTITUZIONALI	1.1 Quesiti delle amministrazioni	Analisi ed aggiornamento dei quesiti fino ad ora emanati	% realizzazione	100% entro il 30/6/2011	Verifica e analisi degli orientamenti applicativi già esistenti e aggiornamento degli stessi sulla base delle modifiche legislative e contrattuali intervenute ai fini della pubblicazione degli stessi nel sito internet dell' Agenzia.	100%	100%		
		Verifica dell'univocità degli orientamenti sui quesiti trasversali per i vari comparti	% realizzazione	100% entro il 30/6/2011	Si è proceduto alla definizione di un documento congiunto da parte delle tre Direzioni di contrattazione, che ha individuato, con riferimento agli orientamenti applicativi formulati su istituti comuni ai vari comparti/aree di competenza, gli aspetti di uniformità oppure le eventuali divergenze.	100%	100%		
		Tempestività del servizio erogato alle amministrazioni pubbliche in tema di quesiti posti	% quesiti con risposta entro 30 gg su totale quesiti pervenuti	>60%	Con riferimento al numero complessivo dei quesiti pervenuti sono state fornite le relative risposte entro 30 giorni per una percentuale pari all' 85% .	85%	>100%		
	1.2 Sviluppo del sito istituzionale	Creazione di un'area riservata nel sito riservata alle pubbliche amministrazioni per l'adempimento degli obblighi di comunicazione di cui al d. lgs. n. 165/01	Realizzato entro il	31/12/2011	La procedura per l'accredito on line delle amministrazioni è stata resa operativa dai primi di settembre 2011. Il programma è stato predisposto, sotto il profilo dei contenuti, direttamente dall'Ufficio Relazioni Sindacali in collaborazione con l'Ufficio Risorse Umane e Comunicazione della Direzione Studi, Risorse e Servizi. Tra settembre e dicembre 2011 sono pervenute circa 11.000 richieste di accredito.	realizzato il	01/09/2011	100%	

(continua Prospetto 1)

RISULTATI PIANIFICATI					RISULTATI RAGGIUNTI				
AREA STRATEGICA	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	Valore Obiettivo					
2 CONTRATTAZIONE	2.1 Contrattazione nazionale	Realizzazione di un programma finalizzato alla riduzione dei tempi di lavorazione dei dati riguardanti l'accertamento della rappresentatività sindacale.	Realizzato entro il	31/12/2011	Entro il 31 dicembre è stata completata la versione beta di due applicativi: il primo finalizzato all'acquisizione dei verbali RSU, il secondo relativo al censimento delle deleghe sindacali.	realizzato il	30/11/2011	100%	
		Sviluppo di una banca dati delle disposizioni contrattuali attraverso la redazione di raccolte sistematiche	N.ro raccolte/Totale comparti e/o aree di competenza	>30%	U.O. Ministeri, Agenzie Fiscali, Presidenza del Consiglio dei Ministri <ul style="list-style-type: none"> <li>• CCNL del Comparto Ministeri</li> <li>• CCNL del Comparto delle Agenzie Fiscali</li> <li>• CCNL Presidenza del Consiglio dei Ministri</li> </ul> <input type="checkbox"/> U.O. Sanità <ul style="list-style-type: none"> <li>• CCNL Comparto Sanità</li> </ul>	4 su 8	50%	>100%	
		Redazione di raccolte sistematiche in tema di prerogative sindacali e rsu	N.ro raccolte/Totale comparti e/o aree di competenza	>50%	la U.O. Relazioni sindacali ha predisposto la raccolta sistematica dei CCNQ sulle prerogative sindacali, anch'esso disponibile presso la U.O	1 su 2		100%	
3 INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E TECNOLOGICA	3.1 Semplificazione dei processi operativi interni	Definizione di una modalità standard ed uniforme per l'accesso al servizio di risposta ai quesiti	% realizzazione	100%	Si conferma che tale obiettivo è stato conseguito congiuntamente dalle tre Direzioni di contrattazione. A tale proposito, si rinvia alla nota con cui il 3 novembre 2011 è stato presentato il lavoro svolto		100%	100%	

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

RISULTATI PIANIFICATI					RISULTATI RAGGIUNTI				
AREA STRATEGICA	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	Valore Obiettivo					
1 SERVIZI ISTITUZIONALI	1.1 Quesiti delle amministrazioni	Analisi ed aggiornamento dei quesiti fino ad ora emanati	% realizzazione	100% entro il 30/6/2011	Tutti i quesiti ai quali è stata data risposta dalla Direzione entro il 30.6.2011 sono stati esaminati ed inviati alla competente U.O. per l'inserimento nel nuovo sito.	%	100%	100%	
		Verifica dell'univocità degli orientamenti sui quesiti trasversali per i vari comparti	% realizzazione	100% entro il 30/6/2011	Tutte le risposte a quesiti che presentavano elementi di trasversalità con altri comparti/aree sono state confrontate e analizzate.	%	100%	100%	
		Tempestività del servizio erogato alle amministrazioni pubbliche in tema di quesiti posti	% quesiti con risposta entro 30 gg su totale quesiti pervenuti	>60%	La percentuale di risposte a quesiti elaborate all'interno dei 30 gg. assegnati è stata calcolata sul totale dei quesiti ai quali si è ritenuto di poter dare risposta in ottemperanza alla metodologia operativa condivisa da tutte e tre le Direzioni per la quale i quesiti devono non solo avere portata generale e sollevare dubbi interpretativi o di lettura di clausole di CCNL sottoscritti dall'ARAN ma anche essere inoltrati esclusivamente da parte degli enti nei confronti dei quali l'ARAN svolge attività di assistenza.	%	97%	>100%	
2 CONTRATTAZIONE	2.1 Contrattazione nazionale	Sviluppo di una banca dati delle disposizioni contrattuali attraverso la redazione di raccolte sistematiche	N.ro raccolte/Totale comparti e/o aree di competenza	>30%	E' stata predisposta la raccolta sistematica delle disposizioni contrattuali relative al Comparto Scuola, al Comparto Università, all'AFAM e all'Area VII	4 su 7	00/01/1900	>100%	
3 INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E TECNOLOGICA	3.1 Semplificazione dei processi operativi interni	Definizione di una modalità standard ed uniforme per l'accesso al servizio di risposta ai quesiti	% realizzazione	100%	E' stata elaborata congiuntamente dalle tre Direzioni coinvolte nel raggiungimento dell'obiettivo una metodologia operativa condivisa che è stata esplicitata nella nota informativa trasmessa alla Presidenza dell'ARAN in data 3 novembre 2011.	%	100%	100%	
4 MONITORAGGIO E STUDI	4.1 Monitoraggio della contrattazione integrativa	Monitoraggio ed analisi degli effetti della contrattazione integrativa	N.ro integrativi monitorati/ N.ro integrativi pervenuti	>65%		N.ro integrativi monitorati/ N.ro integrativi pervenuti			In corso d'anno si è optato per l'accertamento e la totale realizzazione dell'obiettivo da parte della Direzione Studi, risorse e servizi

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

RISULTATI PIANIFICATI					RISULTATI RAGGIUNTI				
AREA STRATEGICA	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	Valore Obiettivo					
1 SERVIZI ISTITUZIONALI	1.1 Quesiti delle amministrazioni	Analisi ed aggiornamento dei quesiti fino ad ora emanati	% realizzazione	100% entro il 31/3/2011	Esame ed analisi dei quesiti posti dalle PA e non ancora pubblicati sul sito istituzionale (circa 3000). Individuazione di quelli nuovi da pubblicare, con la previsione e l'attribuzione agli stessi di uno specifico codice identificativo in modo da semplificarne la collocazione sistematica.	% realizzazione	100%	100%	
		Verifica dell'univocità degli orientamenti sui quesiti trasversali per i vari comparti	% realizzazione	100% entro il 31/3/2011	Individuazione con le altre Direzioni di contrattazione di problematiche per le quali le stesse hanno assunto orientamenti applicativi differenziati, riconducibili per lo più a diversità contenutistiche delle clausole contrattuali dei vari comparti. Le risultanze sono state formalizzate in un documento formale	% realizzazione	100%	100%	
		Tempestività del servizio erogato alle amministrazioni pubbliche in tema di quesiti posti	% quesiti con risposta entro 30 gg su totale quesiti pervenuti	>60%	In relazione alla quantità complessiva dei quesiti posti dalle PA rappresentate, nel periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2011, è stata raggiunta una percentuale di risposta entro i trenta giorni dal ricevimento pari all'85%	% quesiti con risposta entro 30 gg su totale quesiti pervenuti	85%	> 100%	
2 CONTRATTAZIONE	2.1 Contrattazione nazionale	Sviluppo di una banca dati delle disposizioni contrattuali attraverso la redazione di raccolte sistematiche	N.ro raccolte/Totale comparti e/o aree di competenza	>30%	Sono state realizzate, entro il termine prestabilito, le raccolte sistematiche delle disposizioni contrattuali relative a ; personale non dirigente del Comparto Regioni-Autonomie Locali, dirigenza Area II (Regioni-Autonomie Locali); personale non dirigente Union Camere	N.ro raccolte/Totale comparti e/o aree di competenza	3 raccolte sistematiche pari al 50% dei comparti e aree di competenza	> 100	
3 INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E TECNOLOGICA	3.1 Semplificazione dei processi operativi interni	Definizione di una modalità standard ed uniforme per l'accesso al servizio di risposta ai quesiti	% realizzazione	100%	E' stato predisposto congiuntamente dalle diverse Direzioni di contrattazione un documento recante le modalità standard ed uniformi per tutti i comparti di contrattazione che le PA sono tenute ad osservare per l'accesso al servizio di risposta ai quesiti. In particolare sono stati precisati i soggetti competenti alla formulazione del quesito e le modalità di invio dello stesso.	% realizzazione	100%	100%	
4 MONITORAGGIO E STUDI	4.1 Monitoraggio della contrattazione integrativa	Monitoraggio ed analisi degli effetti della contrattazione integrativa	N.ro integrativi monitorati/ N.ro integrativi pervenuti	>65%		N.ro integrativi monitorati/ N.ro integrativi pervenuti			In corso d'anno si è optato per l'accertamento e la totale realizzazione dell'obiettivo da parte della Direzione Studi, risorse e servizi

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

RISULTATI PIANIFICATI					RISULTATI RAGGIUNTI				
AREA STRATEGICA	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	Valore Obiettivo					
1 SERVIZI ISTITUZIONALI	1.1 Quesiti delle amministrazioni	Attivazione di una pagina di consultazione semplificata dei quesiti sul sito	Realizzato entro il	30/6/2011	E' attiva in homepage finestra di ricerca generica su tutti i documenti caricati sul sito. E' attiva nell'ambito degli orientamenti applicativi di ciascun comparto/area una sezione per ricerca testuale con possibilità di utilizzo filtri secondo i livelli della struttura di pubblicazione	Realizzato il	4072400%	100%	
	1.2 Sviluppo del sito istituzionale	Adeguamento di tutte le disposizioni legislative e regolamentari sui siti internet	Realizzato entro il	31/3/2011	Adottati gli standard di accessibilità prescritti dalla normativa e le prescrizioni previste per la trasparenza	Realizzato il	4063300%	100%	
		Nuova veste grafica del sito che privilegia la facilità di accesso ai contenuti delle singole sezioni e all'evidenziazione delle novità introdotte nelle pagine.	Realizzato entro il	31/3/2011	Strutturazione del sito per sezioni logiche, con navigazione attraverso l'utilizzo "tab" orizzontale per le varie sezioni e "tab" verticale all'interno della singola sezione.	Realizzato il	4063300%	100%	
		Attivazione di una rete intranet e miglioramento del canale di posta elettronica	% realizzazione	100% entro il 31/12/2011	Realizzata Remisitory con accesso previa profilazione degli utenti. Realizzata all'interno di Domino le sezioni: rassegna stampa ad uso interno, riviste in abbonamento, documenti di interesse generale, convenzioni, tutti aggiornati e con possibilità di caricamento da parte degli utenti autorizzati.	% realizzazione	4090800%	100%	

(continua Prospetto 4)

RISULTATI PIANIFICATI					RISULTATI RAGGIUNTI			
AREA STRATEGICA	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	Valore Obiettivo				
2 CONTRATTAZIONE	2.1 Contrattazione nazionale	Sviluppo di un banca dati della giurisprudenza anche al fine della integrazione delle raccolte sistematiche	% realizzazione	01/01/1900	Tutte le sentenze relative al lavoro pubblico o comunque ad esso attinenti diffuse in ambito interno mediante periodici report sono disponibili in formato elettronico presso l'U.O. Parte del materiale raccolto costituisce ormai la rubrica fissa di "Araninforma", Osservatorio sulla giurisprudenza del lavoro pubblico e le sentenze in formato elettronico sono direttamente acquisibili dagli utenti.	% realizzazione	100%	
		Definizione di strumenti operativi a supporto dell'avvio della nuova stagione contrattuale, ad es. ridefinizione banche dati per il calcolo dei dati di riferimento dalla	% realizzazione	01/01/1900	Obiettivo non realizzato nei termini inizialmente indicati a causa prolungamento sospensione dell'attività negoziale. Risorse riorientate nella realizzazione di una newsletter interna per l'ufficio studi. DefinitE 21 newsletter per tutto l'anno. Censiti circa 126 materiali.	% realizzazione		Prolungamento sospensione attività negoziale
		Costituzione Fondo Sirio (ministeri, epne, pcm, enac, cnel) Avvio previdenza complementare per i comparti Università e ricerca	Definizione atto costitutivo Fondo Sirio Definizione accordo istitutivo o di adesione per Università e Ricerca	01/01/1900	Realizzato l'atto costitutivo e definito lo Statuto del Fondo Sirio il 14 settembre 2011. Predisposti e completati gli atti negoziali e definite, in sede negoziale, le modalità operative di adesione del personale delle Università e degli Enti di Ricerca.	% realizzazione	100%	
	2.2 Contrattazione integrativa	Definizione di strumenti operativi a supporto dell'applicazione di istituti contrattuali, ad es. schema di calcolo dei fondi per la contrattazione integrativa	% realizzazione	01/01/1900	Realizzato un manuale operativo per effettuare la graduazione delle posizioni dirigenziali e di responsabilità. Effettuato censimento ragionato, presentato attraverso tavola sinottica, di tutte le disposizioni emanate dal 2010 in poi che incidono sulla retribuzione dei pubblici dipendenti, con relativi orientamenti applicativi	% realizzazione	100%	

(continua Prospetto 4)

RISULTATI PIANIFICATI					RISULTATI RAGGIUNTI				
AREA STRATEGICA	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	Valore Obiettivo					
4 MONITORAGGIO E STUDI	4.1 Monitoraggio della contrattazione integrativa, elaborazione di analisi sull'impatto dell'attività negoziale e sull'evoluzione delle dinamiche retributive del lavoro pubblico	Monitoraggio ed analisi degli effetti della contrattazione integrativa	Definizione metodo di rilevazione	Entro giugno 2011	Metodo di rilevazione definito nel mese di aprile 2011	Realizzato il	4063400%	100%	
			Definizione prototipo di database per la rilevazione in access	Entro luglio 2011	Prototipo in access definito nel mese di luglio	Realizzato il	4074400%	100%	
			Condivisione metodo e prototipo con i servizi di contrattazione	Entro settembre 2011	Metodo condiviso con UO Affari legali e osservatorio	Realizzato il	4080100%	100%	
		Progetto di ricerca su sistema di misurazione della produttività	Presentazione del rapporto di ricerca	Entro 12 mesi dall'assenso del DFP al progetto esecutivo proposto da Aran	Assenso del DFP avvenuto in data 15/5/2011. Rapporto intermedio di ricerca presentato il 13/2/2012	Realizzato il	4095200%	100%	
		Rapporti semestrali sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti	Elaborazione e delivery numeri del rapporto semestrale	Consegna dei due numeri previsti nell'anno	Elaborati i previsti due numeri del rapporto semestrale	Numeri elaborati e consegnati	200%	100%	
		Monitoraggio ed analisi degli effetti della contrattazione integrativa	N.ro integrativi monitorati/ N.ro integrativi pervenuti	>65%	Si è provveduto all'inserimento dei contratti pervenuti all'U.O. dopo l'attività propedeutica svolta dall'U.O. Compatibilità finanziaria CCNL per la realizzazione di un prototipo di database. Al fine di garantire una più ampia rilevazione si è ritenuto di non interrompere la rilevazione ma di dover inserire i contratti pervenuti all'U.O. sino al 31.12.2011	N.ro integrativi monitorati/ N.ro integrativi pervenuti		100%	

### 3.2 Obiettivi individuali

Nell'anno 2011 la valutazione sul raggiungimento degli obiettivi individuali è stata compiuta nei confronti dei dirigenti generali, dei dirigenti di seconda fascia, del personale titolare di posizioni organizzative e del restante personale.

La valutazione è avvenuta in base al sistema di misurazione e valutazione dell'Aran, adottato con determina commissariale del 14 dicembre 2010. Tale sistema prevede che la prestazione del personale, sia dirigente sia non dirigente, venga considerata:

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

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

Il grado di raggiungimento in termini di performance operativa è stato considerato, secondo un criterio uniforme per tutto il personale, anche dirigenziale, in relazione agli indicatori di conseguimento. Per quanto riguarda la performance di ruolo, sono stati valutati i comportamenti tenuti in relazione agli obiettivi di ruolo, diversificati in base alla posizione coperta per il personale dirigenziale e in base all'area di inquadramento per il restante personale.

Si può dire che, nell'ambito di un risultato di performance organizzativa complessivamente positivo, il metodo di

valutazione ha consentito un'adeguata differenziazione dei premi attribuiti.

In **tabella 3**, sono riportati i dati indicativi della differenziazione retributiva, conseguente anche a quella di merito.

**Tabella 3**  
**Personale Aran: unità per fascia di premio<sup>1</sup>**

FASCIA	DIRIGENTI <sup>2</sup>	NON DIRIGENTI
Premi maggiori 90% del massimo	3	12
Premi compresi tra il 60 ed il 90% del massimo	4	29
Premi inferiori al 90% del massimo	1	5

<sup>1</sup>Schema conforme alle comunicazioni inviate alla RGS per le rilevazioni di conto annuale

<sup>2</sup>Dirigenti di seconda fascia. Il premio si identifica con la retribuzione di risultato

## 4. Risorse, efficienza ed economicità

In un momento di transizione quale è stato l'anno 2011, dal punto di vista della situazione economico-finanziaria il lavoro svolto dall'Agenzia ha comportato buoni esiti in termini di efficienza ed economicità, come si può evincere dagli elementi contenuti nel bilancio consuntivo, che presenta un **avanzo finanziario pari ad € 829.255,71** e, nella gestione economico-patrimoniale, un **utile di esercizio di € 927.366,20**.

La successiva **tabella 4** espone i principali indicatori di bilancio, riferiti a particolari e specifiche tipologie di spesa e di entrate.

**Tabella 4**  
**Situazione economico-finanziaria Aran:**  
**principali indicatori di bilancio**

INDICATORE	VALORE
Spesa personale / Spesa corrente	62,25%
Spese affitto sede / Spesa corrente	18,70%
Contributo amministrazioni rappresentate / Entrate correnti	95,36%

Il primo elemento che si riscontra è la notevole rigidità nella gestione del bilancio, dovuta all'incidenza delle voci "personale" e "Affitto sede", che, complessivamente, sono pari all'81% delle entrate correnti, costituite per il 95% dal versamento delle quote associative. E' di tutta evidenza che la sola voce "Personale", la cui incidenza sulle entrate

correnti è di circa il 62%, assume particolare rilevanza negli equilibri del bilancio.

La gestione del bilancio 2011 è stata condotta nel rispetto delle misure di contenimento della spesa pubblica, in particolare sono state operate le riduzioni previste:

- alle **spese per formazione e aggiornamento**, ai sensi dell'art. 6, c. 13 della l. 122/2010,
- alle **spese per missioni**, ai sensi dell'art. 6, c. 12 della l. 122/2010,
- alle **spese per stampe e pubblicazioni**, ai sensi dell'art. 27, c. 11 della l. 133/2008,
- alle **spese per co.co.co.**, ai sensi dell'art. 6, c. 28, della l. n. 122/2010,
- alle **spese per incarichi e consulenze**, ai sensi dell'art. 6, c. 7 della l. 122/2010,
- alle **spese per autonoleggio**, ai sensi dell'art. 6, c. 14 della l. 122/2010,
- alle **spese di rappresentanza e per seminari e convegni**, ai sensi dell'art. 6, c. 8 della l. 122/2010,
- alle **spese per gli organi dell'Agenzia**, ai sensi dell'art. 6, c. 3 della l. 122/2010.

Le spese in conto capitale sono relative al personale che nel corso dell'esercizio ha interrotto il rapporto di lavoro, all'acquisizione di immobilizzazioni tecniche nonché all'utilizzo del fondo spese legali e contenziosi.

Come anticipato, i risultati ottenuti con la gestione, dal confronto fra i dati del bilancio preventivo, che presentano significativi disavanzi di amministrazione, e i dati del consuntivo si evidenziano notevoli miglioramenti: nel 2011 si registra, infatti, un avanzo di amministrazione dopo vari anni di disavanzi.

Sotto l'aspetto del conto economico, i risultati conseguiti mostrano un utile di esercizio di € 927.366,20, dovuto alla differenza fra proventi, pari ad € 7.732.262,39 ed oneri per

complessivi € 6.804.896,19. In **tabella 5** si presenta il relativo prospetto.

**Tabella 5**  
**Situazione economico-finanziaria Aran:**  
**conto economico**

VOCE	SUBTOTALI	TOTALI
VALORE DELLA PRODUZIONE		7.732.262,32
Materie prime e sussidiarie	27.233,49	
Servizi	739.915,97	
Godimento beni di terzi	1.200.000,00	
Personale	4.191.955,10	
Ammortamenti	45.287,10	
Oneri diversi di gestione	44.514,53	
Sopravvenienze passive	266.509,43	
Imposte	287.630,89	
TOTALE COSTI		6.804.896,10
AVANZO ECONOMICO ESERCIZIO		927.366,20

Le spese correnti, rispetto all'esercizio precedente, sono diminuite di circa € **190.000** e le entrate sono aumentate di € **1.090.000,00**. Per conseguire il pareggio di bilancio non è stato necessario ricorrere al prelevamento dall'avanzo di amministrazione superando, in tal modo, l'erosione progressiva che si era determinata dall'esercizio 2005.

## 5. Pari opportunità e bilancio di genere

L'Aran ha sempre considerato con particolare favore la partecipazione femminile alle attività dell'Agenzia e ha curato il rispetto delle pari opportunità. Il personale delle aree è composto da un'alta percentuale femminile e così anche il personale dirigenziale. Nel 2011, su un totale di quattro dirigenti apicali si contano due donne. Inoltre, nel nuovo Collegio di indirizzo e controllo, formato da quattro componenti, è presente una donna.

In **tabella 6**, si riportano alcuni dati che illustrano un'analisi di genere compiuta sul personale dell'Aran, riferiti all'anno 2011.

**Tabella 6**  
**Personale Aran: alcuni dati in ottica di genere (anno 2011)**

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

Nel Piano della performance 2011 non è stato programmato alcun obiettivo relativo al genere o alle pari opportunità, in quanto il tema non è stato inserito nell'area riguardante l'organizzazione, ma si evidenzia che, di fatto, ad esso è stata attribuita la dovuta rilevanza.

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

L'elaborazione della Relazione sulla performance è cominciata nel periodo febbraio-marzo del 2012, quando è stato chiesto ai responsabili delle tre Direzioni di contrattazione e della Direzione Studi, risorse e servizi di predisporre i report illustrativi dell'attività svolta nel corso del 2011, previa preparazione di un apposito format da parte della Direzione Studi, risorse e servizi.

Al fine di ricevere le relative osservazioni, il format di rilevazione è stato sottoposto all'OIV che lo ha ritenuto, nel complesso, chiaro e ben impostato.

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

La relazione è stata poi proposta al Collegio di indirizzo e controllo per l'approvazione con propria delibera.