



Programma per la trasparenza

Periodo 2012-2014

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

Approvato dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 42 del 6
settembre 2012, ai sensi dell'art. 11 del d. lgs. n. 150/2009

INDICE

1. PRESENTAZIONE	3
2. L'AGENZIA	5
2.1 ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI	5
2.2 RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA.....	8
3 AZIONI PER LA TRASPARENZA: INFORMAZIONI DA RENDERE ACCESSIBILI	9
3.1 COLLOCAZIONE DELLE INFORMAZIONI PUBBLICATE.....	9
3.2 AZIONI PROGRAMMATE	10
3.3 AGGIORNAMENTI	11
3.4 DATI SUL LIVELLO DI SODDISFAZIONE DEI CITTADINI PER I SERVIZI RESI DALL'AMMINISTRAZIONE.....	12
3.5 DATI SULLA GESTIONE E L'USO DELLE RISORSE	13
3.6 STATISTICHE DI GENERE.....	15
2.7 DATI SULLA POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA.....	16
4. PROCESSO DI ELABORAZIONE ED ADOZIONE DEL PROGRAMMA.....	18
4.1 OBIETTIVI STRATEGICI E COLLEGAMENTI CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	18
4.2 UFFICI COINVOLTI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI CONTENUTI E PER L'ADOZIONE DEL PROGRAMMA	19
4.3 LE MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	20
5. LE INIZIATIVE PER LA TRASPARENZA E LE INIZIATIVE PER LA LEGALITÀ E LA PROMOZIONE DELLA CULTURA DELL'INTEGRITÀ	22
5.1 TRASPARENZA	22
<i>Giornate della trasparenza.....</i>	<i>22</i>
<i>Le attività di diffusione dei contenuti del Programma e dei dati pubblicati.....</i>	<i>23</i>
5.2 LEGALITÀ E PROMOZIONE DELLA CULTURA DELL'INTEGRITÀ	23
6. ASCOLTO DEGLI STAKEHOLDER.....	25
7 SISTEMA DI MONITORAGGIO INTERNO SULL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA	26

1. Presentazione

Con l'aggiornamento del presente programma triennale per la trasparenza e l'integrità riferito al periodo 2012-2014, di seguito denominato "Piano", l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni, di seguito denominata "Agenzia", intende dare attuazione al principio della trasparenza, di cui all'art. 11 del D. Lgs. N.150/2010 e recepire le istanze di miglioramento individuate dalla Civit e dall'Oiv Aran.

Le principali fonti regolative per la stesura del Programma sono:

- **il d. lgs. n. 150/2009**, che all'art. 11 definisce la trasparenza come *"accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione"*;
- la **delibera n. 105/2010 della CIVIT**, "Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità": predisposte dalla Commissione per la Valutazione Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche nel contesto della finalità istituzionale di promuovere la diffusione nelle pubbliche amministrazioni della legalità e della trasparenza, esse indicano il contenuto minimo e le caratteristiche essenziali del Programma triennale

per la trasparenza e l'integrità, a partire dalla indicazione dei dati che devono essere pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni e delle modalità di pubblicazione, fino a definire le iniziative sulla trasparenza;

- le **linee Guida per i siti web della PA** (26 luglio 2010), previste dalla Direttiva del 26 novembre 2009, n. 8 del Ministero per la Pubblica amministrazione e l'innovazione: tali Linee Guida prevedono infatti che i siti web delle P.A. debbano rispettare il principio della trasparenza tramite l'"accessibilità totale" da parte del cittadino alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione dell'Ente pubblico, definendo per altro i contenuti minimi dei siti istituzionali pubblici;
- la **delibera n. 2/2012**, *"Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale della trasparenza"*. In ottemperanza a quanto osservato nel documento di valutazione relativo al Programma 2011-2013, il presente programma è redatto seguendo l'indice stabilito dalla delibera medesima.

2. L'Agenzia

2.1 Organizzazione e funzioni

L'Aran è un organismo tecnico con personalità giuridica di diritto pubblico, dotata di autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio.

La **missione ed il funzionamento** dell'Aran sono disciplinati dall' art. 46 del d. lgs. n. 165/2001, il quale dispone, tra l'altro, che la stessa definisca, con propri regolamenti, le norme concernenti l'organizzazione interna, il funzionamento e la gestione finanziaria.

I **regolamenti** sono adottati d'intesa con la Conferenza unificata, da esercitarsi entro quarantacinque giorni dal ricevimento degli stessi e sono soggetti al controllo del Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero dell'economia e delle finanze.

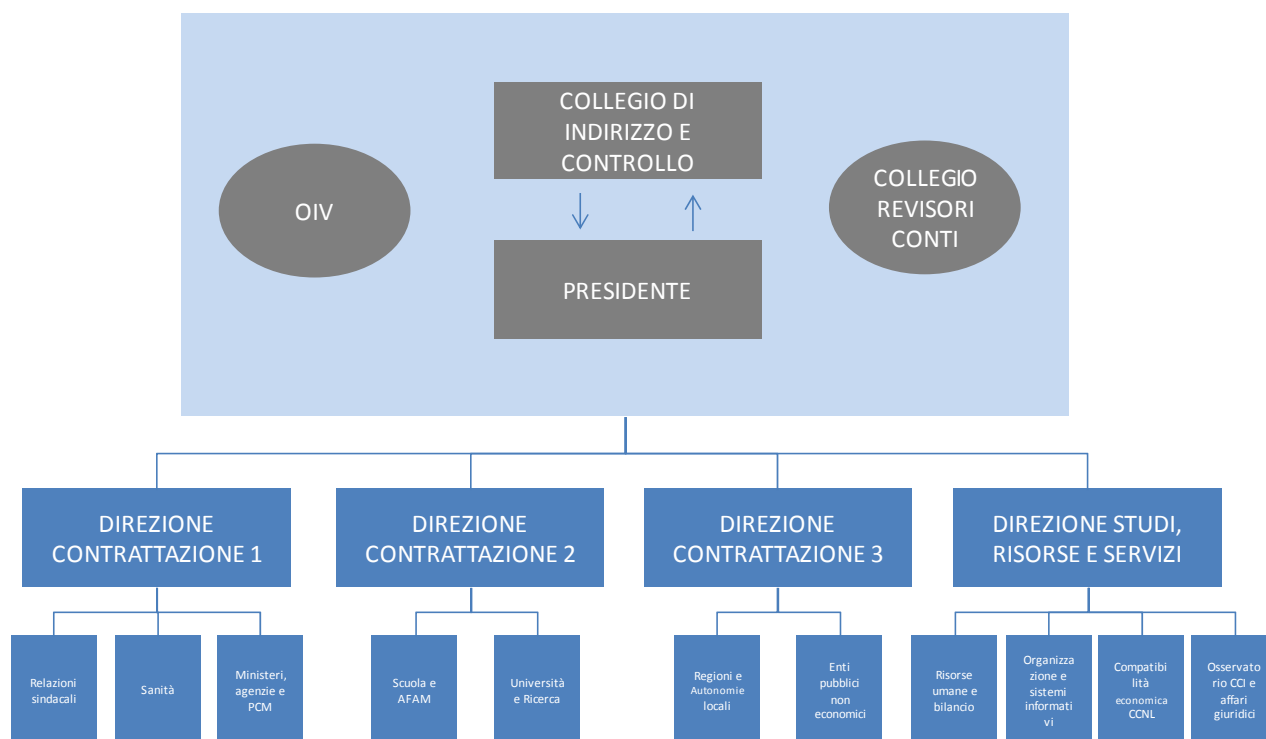
A seguito della riforma delineata dal d. lgs. n. 150/2009, gli **organi di governo dell'Agenzia** sono:

- il *Collegio di indirizzo e controllo*, che esercita funzioni di governo strategico dell'Agenzia, coordinando, in particolare, la strategia negoziale per assicurarne l'omogeneità mediante l'adozione di indirizzi generali.
- il *Presidente*, che rappresenta l'Aran, cura le relazioni istituzionali, formula gli indirizzi per la gestione dell'Agenzia.

Per garantire la rappresentanza su basi ampie e tendenzialmente paritarie tra amministrazioni centrali e sistema delle autonomie due componenti su cinque vengono designati dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e di Anci ed Upi ed il Presidente è nominato con DPR previo parere della Conferenza unificata.

L'Agenzia è strutturata secondo l'organigramma rappresentato in **figura 1**.

Figura 1
Organigramma dell'Aran



Il compito primario dell'Agenzia consiste nel rappresentare le pubbliche amministrazioni in sede di negoziazione dei contratti collettivi del pubblico impiego, con esclusione del personale in regime di diritto pubblico, e di assisterle nelle attività legate alla contrattazione. Nella **figura 2** è riportato il quadro sintetico delle funzioni dell'Agenzia.

Figura 2
Funzioni dell'Aran

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

2.2 Responsabile della trasparenza

Il Responsabile della trasparenza è individuato nel dirigente responsabile pro-tempore della UO Organizzazione, sistemi informativi e comunicazione, struttura istituita a decorrere dal 1 febbraio 2012.

3 Azioni per la trasparenza: informazioni da rendere accessibili

3.1 Collocazione delle informazioni pubblicate

Come previsto nel Programma per la trasparenza 2011-2013 è stato realizzato il nuovo sito web dell’Agenzia, arricchito con la pubblicazione di materiale utile per gli utenti, di natura contrattuale e giuridica, e dotato di una nuova veste grafica per assicurare un più semplice accesso ai contenuti delle varie sezioni. Nell’anno 2012 si concluderà la fase di realizzazione del definitivo assetto del sito, con l’inserimento di nuovi contenuti.

Per quanto riguarda le informazioni pubblicate, particolare attenzione continuerà ad essere prestata all’aspetto della **usabilità delle informazioni**, cercando di evitarne l’ingiustificata frammentazione: infatti, entro il 2012, si completerà la revisione dei contenuti già pubblicati, con l’obiettivo di unificare contenuti omogenei pubblicati in sezioni diverse, con particolare riguardo alla trasparenza.

Anche **l’accessibilità dei dati** riveste una particolare rilevanza nella revisione del sito, realizzata in coerenza con la legge n. 4/2004, recante disposizioni per favorire l’accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici, e con il decreto del ministro per l’innovazione e le tecnologie dell’8/7/2005, che stabilisce i requisiti tecnici per l’accessibilità agli strumenti informatici. In una apposita sezione denominata “accessibilità” sono indicate le chiavi di accesso rapido che permettono di tornare alle pagine principali del sito premendo combinazioni di tasti.

3.2 Azioni programmate

L'Agenzia considera la selezione dei dati da pubblicare fra le aree in cui conseguire un miglioramento, in particolare relativamente alle informazioni prescritte dal paragrafo 4.2 della delibera Civit n. 105/2010.

Al riguardo, sono state individuate le seguenti aree di miglioramento:

- punto 3, lett. c): integrazione, ove possibile, delle informazioni presenti con i nomi dei responsabili di specifici processi organizzativi e procedimenti: al riguardo, è da chiarire che nell'attività dell'Aran, appiano residuali e limitati ad ambiti assai circoscritti, procedimenti amministrativi in senso proprio; tuttavia, anche a seguito di una ricognizione in atto, la pubblicazione di specifiche informazioni in merito a tali responsabili rappresenta senz'altro un'area di miglioramento cui va dedicata particolare attenzione;
- punto 3, lett. f): pubblicazione della carta della qualità dei servizi: anche su questo punto, è necessario sottolineare l'atipicità dell'attività dell'Agenzia, i cui principali processi non sono strettamente riconducibili all'erogazione di servizi, secondo le fattispecie previste dal decreto legislativo n. 198/2009; tuttavia, l'attività di assistenza alle pubbliche amministrazioni rappresentate e, in particolare, quella di risposta a quesiti, presenta in effetti caratteristiche di "servizio", in cui assume rilievo una dimensione qualitativa (ad esempio, per quanto attiene ai tempi di risposta); per tale ragione, è stata predisposta, in base al procedimento configurato dalla delibera Civit n. 88/2010, una tabella che illustra gli standard relativi alle risposte ai quesiti; sempre per quanto attiene la suddetta attività, si lavorerà per un miglioramento delle informazioni sulle modalità di accesso al servizio;

- punto 4, lett. g): pubblicazione dell'ammontare complessivo dei premi, stanziati ed effettivamente distribuiti, collegati alla performance;
- punto 4, lett. h): pubblicazione dell'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, sia per il personale dirigenziale sia per il personale delle aree;
- punto 7, lett. a): determinazione e pubblicazione dell'indicatore di tempestività dei pagamenti prescritto dall'art. 1, comma 5, lettera a) della l. n. 69/2009; in relazione alla definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi di cui all'art. 23, comma 5, lettera b) della l. n. 69/2009, per l'attività dell'Aran non si configurano informazioni utili.

Inoltre saranno pubblicati:

- il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, ai sensi degli artt. 20, comma 1 e 19, comma 1 del d. lgs. n. 91/2011;
- i dati relativi al titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia di cui all'art. 1, comma 9 del d. l. n. 5/2012, conv. nella l. n. 35/2012, nominato con delibera del Collegio di indirizzo e controllo n. 20 dell'11 aprile 2012.

3.3 Aggiornamenti

Dopo la realizzazione dell'assetto definitivo del nuovo portale, verranno individuati i responsabili della pubblicazione nonché saranno definite le procedure interne per la pubblicazione (soggetti coinvolti, modalità e tempistica).

Sarà inoltre effettuata una revisione periodica delle procedure organizzative, riviste secondo le indicazioni che saranno fornite dagli Organi dell'Agenzia.

3.4 Dati sul livello di soddisfazione dei cittadini per i servizi resi dall'amministrazione

L'Aran è il rappresentante legale dei datori di lavoro pubblico in sede di contrattazione collettiva e fornisce, in tale settore, assistenza alle pubbliche amministrazioni rappresentate.

L'Agenzia, inoltre, provvede alla raccolta dei dati sulla rappresentatività sindacale nonché compie studi e monitoraggi su temi specifici necessari all'esercizio della contrattazione collettiva. Essa svolge una missione nella quale, come sopra accennato, non si riscontrano attività che consistano nell'erogazione di un servizio pubblico ai cittadini, i quali, pertanto, non sono ravvisabili come utenti diretti.

L'Agenzia individua quali attività di servizio le varie forme di assistenza alle amministrazioni rappresentate, particolarmente le risposte ai quesiti posti dalle stesse. A questa attività sono stati dedicati specifici obiettivi strategici ed operativi nell'ambito dei Piani della performance 2011-2013 e 2012-2014. Il conseguimento di tali obiettivi comporta miglioramenti in termini di tempestività nonché in termini di qualità delle risposte, assicurando l'univocità degli orientamenti sui quesiti trasversali per i vari comparti. Relativamente a tali attività di servizio non è stata ancora adottata una metodologia di riscontro del livello di soddisfazione degli utenti.

Nel corso del 2012 sarà avviata inoltre un'attività di assistenza "mirata" che coinvolgerà un gruppo di amministrazioni, con le quali è stato stipulato un protocollo di intesa. Per questa attività, che implica una relazione diretta ed individualizzata con le amministrazioni rappresentate, sarà definita un'apposita metodologia di rilevazione ed analisi della qualità percepita.

3.5 Dati sulla gestione e l'uso delle risorse

L'attività dell'Agenzia non comporta l'impiego di risorse finanziarie destinate a progetti o al perseguimento di specifici obiettivi, fatta eccezione per casi particolari, come ad esempio la realizzazione di progetti di ricerca. In ogni caso l'articolazione del bilancio di previsione per l'anno 2012 ha tenuto conto anche dei programmi e delle esigenze dell'Agenzia, sulla base di quanto rappresentato dai titolari dei centri di responsabilità. Tali programmi ed i relativi obiettivi gestionali hanno trovato compiuta rappresentazione nel Piano della performance.

La gestione del bilancio dell'Aran è caratterizzata da una certa rigidità, dovuta al fatto che le spese per il personale e per l'affitto della sede incidono per circa l'81% delle entrate correnti.

Le entrate che si prevede di accertare nel corso dell'esercizio 2012 ammontano complessivamente ad € 7.364.704,00: l'intero importo si riferisce alle risorse derivanti dai contributi a carico delle amministrazioni pubbliche per l'attività prestata dall'Aran, corrisposti in misura fissa per dipendente in servizio, ai sensi dell'art. 46, comma 8, lett. a) del d. lgs. n. 165/2001. La misura annua del contributo, stabilita con DM 13/12/2001, ammonta a € 3,10 per dipendente in servizio. La quantificazione dell'entrata avviene sulla base dei dati relativi alle consistenze di personale rilevate attraverso il Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato.

Al fine di fornire un quadro complessivo della gestione, in **figura 3** si riporta il dettaglio delle entrate da contributi.

Figura 3
Entrate da contributi Aran (previsione 2012)

TIPOLOGIA CONTRIBUTO	PARZIALI	TOTALI
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO (CAP. 1.2.1.001)		3.300.000,00
AMMINISTRAZIONI DIVERSE DALLO STATO (CAP. 1.2.4.001)		4.064.704,50
Sanità	2.082.542,80	
Enti Ricerca e Sperimentazione	20.283,30	
Enti art. 70	12.961,10	
Regioni a statuto ordinario	117.555,10	
Enti locali (contributi riscossi attraverso Ministero Interno)	1.482.215,40	
Università	178.070,20	
Enti Pubblici non economici	171.076,60	
TOTALE GENERALE ENTRATE DA CONTRIBUTI		7.364.704,50

In **figura 4**, è fornito invece un prospetto riepilogativo delle previsioni di spesa dell'Agenzia, sempre con riferimento all'anno 2012.

Figura 4
Spese dell'Aran (previsione 2012)

SPESE	PARZIALI	TOTALI
USCITE CORRENTI		7.259.525,00
Uscite per gli organi dell'Agenzia	513.000,00	
Oneri per il personale	4.470.617,00	
Spese per l'acquisto di beni d'uso e servizi	1.483.654,00	
Spese per prestazioni istituzionali	275.754,00	
Oneri finanziari	4.000,00	
Oneri tributari	390.000,00	
Poste correttive e compensative di entrate correnti	2.500,00	
Spese non classificabili in altre voci	120.000,00	
SPESE IN CONTO CAPITALE		570.897,00
Acquisizione mobili e spese per il sistema informativo	130.000,00	
Utilizzo fondo spese legali e contenziose	30.000,00	
Utilizzo fondo TFR e TFS	410.897,00	
TOTALE SPESE (CORRENTI E CONTO CAPITALE)		7.830.422,00
SPESA PER PARTITE DI GIRO		2.650.000,00

Per quanto riguarda le spese in conto capitale, nel 2012 è programmata una contrazione rispetto all'esercizio finanziario 2011, con la previsione di un ammontare pari a € 570.897,00. Al di là dell'appostamento delle risorse per l'erogazione del trattamento di fine servizio al personale che cessa dal servizio, assume rilievo, nell'ambito di tale aggregato, l'importo destinato alla gestione ed allo sviluppo del sistema informativo dell'Agenzia.

3.6 Statistiche di genere

Le rilevazioni condotte all'inizio del 2011 evidenziano che la percentuale di personale femminile supera il 50% del personale totale e che le donne sono assunte per il 90% a tempo indeterminato. Per quanto riguarda gli incarichi di responsabilità, nel 2011, su un totale di quattro dirigenti apicali si contano due donne ed è presente una donna nel nuovo Collegio di indirizzo e controllo, formato da quattro componenti.

In **figura 5**, si riporta una tavola che illustra un'analisi di genere.

Figura 5
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%

2.7 Dati sulla posta elettronica certificata

Le attività prescritte in materia di posta elettronica certificata sono state completate. L'Aran è dotata di tre caselle di posta certificata, come di seguito illustrato:

- **protocollo@pec.aragenzia.it**, che costituisce l'indirizzo di posta elettronica istituzionale e si visualizza da un link apposito, collocato sulla home page del sito nella sezione "Contatta l'agenzia";
- **integrativo@pec.aranagenzia.it**, casella attivata per l'invio della documentazione riguardante i contratti integrativi, cui sono tenute le amministrazioni ai sensi dell'art. 40bis, comma 5 del d. lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del d. lgs. n. 150/2009. La casella si può visualizzare dal link "modalità invio

contratti integrativi”, collocato sulla home page del sito nella sezione “Contatta l’agenzia”;

- **help@pec.aranagenzia.it**, casella attivata allo scopo di comunicare con le amministrazioni che inviano richieste di assistenza durante la procedura on-line di accreditamento all’Aran ai fini dell’invio dei dati relativi alla rappresentatività sindacale.

4. Processo di elaborazione ed adozione del programma

4.1 Obiettivi strategici e collegamenti con il Piano della performance

Il presente Programma per la trasparenza e l'integrità trova fondamento negli indirizzi espressi dal Collegio di indirizzo e controllo, i quali prevedono, nel quadro di una strategia di potenziamento e sviluppo delle attività di servizio alle amministrazioni rappresentate, una serie di interventi da avviare nel corso dell'anno 2012.

Dette scelte confermano l'orientamento su cui impostare l'attività già delineato con il Piano della performance e il Programma per la trasparenza relativi al triennio 2011-2013.

L'attuazione di quest'ultimo, peraltro, ha comportato, come attività centrale, la ristrutturazione del sito internet, finalizzata a rafforzare il ruolo di interlocutore tecnico in materia di lavoro pubblico, che risulta rilevante in termini di trasparenza sotto due aspetti:

- l'adempimento di quanto prescritto dalla attuale normativa, che richiede la creazione e la gestione di uno spazio dedicato alla trasparenza, in cui pubblicare gli elementi utili a conoscere la realtà dell'amministrazione;
- l'ampliamento e il miglioramento degli strumenti di informazione in materia di lavoro pubblico, di modo che non soltanto le amministrazioni rappresentate, utenti in senso stretto dell'Agenzia, ma anche i lavoratori ed i cittadini interessati possano usufruirne attraverso una agevole consultazione.

Per perseguire tali ultime finalità, l'Agenzia ha individuato ed inserito nel Piano della performance 2012-2014 i seguenti obiettivi strategici:

- nell'area strategica **Servizi alle pubbliche amministrazioni**, rendere fruibili attraverso il sito tutte le raccolte sistematiche delle disposizioni contrattuali. La realizzazione di tale obiettivo assicura, anche ai non esperti della materia, l'informazione completa ed attuale sugli istituti giuridici ed economici che regolano il rapporto di lavoro pubblico nei vari comparti;
- nell'area strategica **Studi e monitoraggi**, incrementare la diffusione interna ed esterna dei risultati di studi e monitoraggi; la realizzazione di tale obiettivo, oltre a soddisfare un'esigenza divulgativa, è significativa in termini di trasparenza rispetto all'utilizzo delle risorse impiegate;
- nell'area **Innovazione e supporto**, l'arricchimento e lo sviluppo internet ed intranet nonché lo sviluppo delle infrastrutture tecnologiche ed il rinnovo hardware e software. La realizzazione di tale obiettivo è funzionale, fra l'altro, al miglioramento degli aspetti informatici di comunicazione e gestione delle informazioni.

4.2 Uffici coinvolti per l'individuazione dei contenuti e per l'adozione del Programma

Il processo di formazione e attuazione del Programma si articola in una serie di fasi, fra loro strettamente collegate, quali l'individuazione dei contenuti, la redazione, l'adozione, l'attuazione ed il monitoraggio. In generale, alla promozione e al coordinamento del processo di formazione ed attuazione partecipano:

- il Collegio di indirizzo e controllo, che avvia il procedimento stesso e detta gli indirizzi circa le attività

dirette all'elaborazione ed all'aggiornamento del Programma;

- il responsabile della trasparenza, di cui al paragrafo 1.2, che ha il compito di controllare l'elaborazione e di aggiornamento del Programma: a tal fine promuove e cura il coinvolgimento delle Direzioni, cui spetta di individuare i contenuti dello stesso;
- l'Oiv, che esercita un'attività di impulso per la redazione del Programma nei confronti del Collegio di indirizzo e controllo e del responsabile della trasparenza.

L'elaborazione dei contenuti avviene in stretta connessione con le scelte di programmazione strategica ed operativa contenute nel Piano della performance. Una volta ultimata la stesura, il Programma viene presentato al Collegio di indirizzo e controllo, che lo approva con propria delibera.

4.3 Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder

L'ambito dei soggetti coinvolti dall'attività dell'Aran include i soggetti istituzionali che partecipano, con ruoli diversi, alla definizione dei contratti collettivi di lavoro dei dipendenti pubblici.

Gli stakeholder chiave sono così individuati:

- il Dipartimento della Funzione pubblica;
- il Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- la Corte dei conti;
- i Comitati di settore intesi come le istanze associative delle Amministrazioni pubbliche rappresentate dall'Agenzia;
- le Organizzazioni sindacali;
- gli Istituti di ricerca.

Per il coinvolgimento degli stakeholder chiave nelle attività e negli eventi rilevanti che si sviluppano all'esterno

dell'Agenzia vengono utilizzati sistemi di informazione e comunicazione diretta.

5. Le iniziative per la trasparenza e le iniziative per la legalità e la promozione della cultura dell'integrità

5.1 Trasparenza

L'Aran ha in programma di realizzare iniziative che favoriscano la trasparenza e promuovano la cultura dell'integrità; in particolare, saranno realizzate giornate della trasparenza e attività di diffusione dei contenuti del programma e dei dati pubblicati

Giornate della trasparenza

Per il triennio considerato, l'Agenzia procede all'individuazione dell'oggetto delle annuali Giornate della trasparenza optando fra gli obiettivi o i progetti ritenuti maggiormente innovativi e rilevanti in materia di relazioni sindacali e attività di assistenza alle amministrazioni rappresentate.

Nel settembre del 2011 si è svolta la prima delle due giornate dedicate alla "Presentazione delle procedure di accreditamento al nuovo portale dell'Agenzia da parte delle Amministrazioni pubbliche", distinte al fine di differenziare i contenuti della comunicazione in funzione delle diverse tipologie di portatori di interesse. In tale primo incontro sono stati coinvolti i rappresentanti delle confederazioni sindacali rappresentative, mentre un altro incontro sarà organizzato nella seconda parte del 2012, una volta completato l'accreditamento delle amministrazioni e l'analisi dei dati di rappresentatività da queste forniti, che si terrà con i comitati di settore e le principali istanze rappresentative delle pubbliche amministrazioni stesse.

Sempre nella seconda metà del 2012 si svolgerà una Giornata della trasparenza dedicata al progetto pilota di assistenza dell'Aran sul territorio, avviato sulla base di una convenzione recentemente stipulata con un gruppo di comuni toscani.

Gli eventi saranno adeguatamente pubblicizzati tramite apposite comunicazioni e tramite il sito internet.

Le attività di diffusione dei contenuti del Programma e dei dati pubblicati

Sulla home page del sito istituzionale è attivo un link denominato "Calendario eventi" che, mensilmente, evidenzia gli eventi di interesse per gli utenti.

L'Agenzia, inoltre, intende realizzare iniziative dirette a facilitare la conoscenza e l'utilizzazione dei dati pubblicati nonché i contenuti del Programma, in particolare attraverso:

- l'adeguata diffusione fra il personale interno e gli interlocutori istituzionali degli argomenti oggetto del programma per la trasparenza e integrità;
- la pubblicazione sul sito istituzionale di notizie relative alle giornate per la trasparenza e ad iniziative riguardanti la trasparenza e l'integrità.

5.2 Legalità e promozione della cultura dell'integrità

L'Agenzia ha individuato nelle attività di scelta del contraente nei contratti di affidamento di lavori e acquisizione di servizi e forniture il settore che può presentare rischi di comportamenti illeciti. Al fine di assicurare la massima trasparenza dell'azione amministrativa, sul sito, nel link "Bandi e gare" della sezione Trasparenza, sono pubblicati gli avvisi degli esiti di aggiudicazione delle gare e delle procedure di affidamento

dei servizi in economia, che contengono le seguenti informazioni:

- oggetto della gara o della procedura in economia,
- procedura di gara seguita,
- criteri di aggiudicazione adottati,
- nel caso di gara non aperta, numero di ditte invitate
- numero di ditte partecipanti,
- numero di offerte ammesse,
- ditta aggiudicataria,
- valore dell'offerta di aggiudicazione dell'appalto,
- responsabile del procedimento.

Per favorire la diffusione fra il personale della cultura della legalità, L'Agenzia avvierà entro il triennio la definizione di un proprio codice di comportamento.

6. Ascolto degli stakeholder

Attraverso il sito istituzionale l’Agenzia intende rafforzare la funzione di punto di riferimento in materia di pubblico impiego non soltanto nei confronti delle amministrazioni utenti e degli stakeholder chiave, ma anche degli “stakeholder indiretti”, ossia dei lavoratori pubblici e dei cittadini interessati ad acquisire informazioni circa questo aspetto del mondo del lavoro.

Un dato utile a rappresentare il livello di interesse sui dati pubblicati risulta da una rilevazione compiuta relativamente all’anno 2011, che ha evidenziato una media di 4.600 accessi giornalieri al sito istituzionale. Allo scopo di sondare il grado di fruibilità dei contenuti del sito, sulla home page dello stesso è stato apposto un link di customer satisfaction, che invita gli utenti ad esprimere un giudizio relativamente alla chiarezza dei contenuti, alla reperibilità e completezza delle informazioni e alla facilità di utilizzo del sito.

Ulteriore iniziativa mirata a favorire l’interazione fra l’Agenzia e i cittadini/utenti ed a verificarne l’interesse riguarda la rubrica Araninforma, accessibile dalla home page del sito, al cui interno è attiva una casella di posta per la raccolta di commenti e suggerimenti. Inoltre, per ogni articolo pubblicato nei quattro settori di informazione (il Focus, l’Attualità, l’Osservatorio sulla giurisprudenza del lavoro pubblico, l’Aran in Europa) è apposto il link di posta elettronica dell’autore, in modo da consentire un agevole ed immediato contatto per chi desideri acquisire maggiori notizie o instaurare un dialogo sull’argomento trattato.

Per l’anno in corso è prevista l’attivazione di ulteriori iniziative per rafforzare l’interazione con i portatori di interesse.

7 Sistema di monitoraggio interno sull'attuazione del programma

Il monitoraggio sull'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è svolto da soggetti interni all'Agenzia e dall'Oiv:

- il monitoraggio interno all'Aran è svolto a cura del responsabile della trasparenza, coadiuvato dalla U. O. Organizzazione e sistemi informativi, con il coordinamento del Direttore della Direzione Studi, risorse e servizi: esso consiste nell'accertamento semestrale sullo stato di attuazione del programma e nell'esecuzione di una costante verifica dei contenuti pubblicati sul sito, finalizzata, da un lato, all'aggiornamento dei dati da pubblicare a norma di legge, dall'altro al riscontro della qualità e usabilità del complesso delle informazioni pubblicate; al fine di un più ampio coinvolgimento della struttura nell'attuazione del monitoraggio, è stato istituito un gruppo di lavoro permanente formato da funzionari assegnati alle varie Direzioni, con il compito di revisionare la pubblicazione dei contenuti di competenza della propria Direzione;
- l'Oiv compie nel corso dell'anno un'attività di audit sul procedimento di redazione ed attuazione del programma, i cui esiti vengono riassunti nella specifica parte della Relazione che l'organismo redige annualmente.