



OIVARAN

**RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DELL'AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI – ARAN
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI
CONTROLLI INTERNI E SULL'ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E
ALL'INTEGRITÀ**

(art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D.Lgs. n. 150/2009)

Dott. Francesco Giorgio

Firmato

Dott. Ferruccio Sepe

Firmato



Indice

Presentazione	3
1. Performance organizzativa	4
1.1. Definizione degli obiettivi inseriti nel piano della performance.	4
1.2. Modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi	6
1.3. Fase della misurazione	6
2. Performance individuale	7
2. 1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target.....	7
2.2. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale.....	7
2. 3. Misurazione e valutazione della performance individuale.....	8
3. Processo di attuazione del ciclo della performance.....	9
4. Infrastruttura di supporto	9
5. Sistemi informativi a supporto dell’attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione	9
6. Definizione e gestione di standard di qualità	9
7. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....	10
8 Descrizione delle modalità di monitoraggio dell’Oiv.....	10



Presentazione

La presente relazione riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Aran nell'anno 2015. Le valutazioni ed i riferimenti in essa contenuti si fondano sulla lettura dei documenti prodotti dall'Agenzia (Piano della performance 2015-2017, bilancio di previsione 2015) e sui riscontri effettuati in sede di monitoraggio e valutazione compiuti da questo OIV relativi al periodo di interesse.



1. Performance organizzativa

1.1. Definizione degli obiettivi inseriti nel piano della performance.

Nel piano della performance 2015-2017, l'attività dell'Agenzia è stata articolata nelle sei Aree strategiche, già presenti nella programmazione precedente, istituite in coerenza con le funzioni attribuite all'Aran dal d.lgs. n. 165/2001. Di seguito si riportano sinteticamente i contenuti degli obiettivi strategici ed operativi definiti nell'ambito delle aree stesse:

- Area Attività negoziale: in questo settore gli obiettivi strategici sono individuati in base alla possibile attivazione o prosecuzione di procedure negoziali relative alla stipula di nuovi accordi o alla realizzazione di interventi di manutenzione degli accordi esistenti, quali le interpretazioni autentiche. Lo stesso criterio è adottato per gli obiettivi operativi, definiti in modo generale in relazione al fatto che l'oggetto, le fasi ed i tempi dell'attività sono in gran parte determinati da variabili esterne all'Agenzia;
- Area Servizi alle pubbliche amministrazioni rappresentate, i cui obiettivi strategici ed operativi rappresentano la funzione di assistenza svolta dall'Agenzia. Detti obiettivi programmano, annualmente, l'attività di risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni, l'assistenza diretta sul territorio in base a convenzioni stipulate con le amministrazioni richiedenti, la pubblicazione e l'aggiornamento di raccolte sistematiche riguardanti i singoli istituti contrattuali;
- Area Studi e monitoraggi, per la quale è stata confermata la suddivisione nei tre obiettivi strategici che prevedono:
 - lo svolgimento delle attività di monitoraggio della contrattazione integrativa,
 - la qualificazione del Rapporto semestrale sulle retribuzioni come strumento di analisi degli andamenti retributivi e di altri fenomeni di interesse per le politiche del lavoro pubblico,
 - l'elaborazione di studi e ricerche ad hoc.

I relativi obiettivi operativi definiscono le fasi della realizzazione delle prime due attività nonché programmano l'elaborazione di un osservatorio giuridico ed economico-statistico (report giuridici, newsletter) e di specifici rapporti di ricerca, anche in collaborazione con soggetti esterni;



- Area Rappresentatività sindacale, il cui impegno strategico ed operativo è stato focalizzato sull'attività di rilevazione della stessa per il triennio 2015-2017 e sul supporto alle relative operazioni elettorali;
- Area Innovazione e supporto, che comprende, segnatamente, le attività di adeguamento alle esigenze istituzionali dell'assetto organizzativo e dei sistemi informativi. Nel piano della performance 2015-2017 la programmazione è stata articolata nei cinque obiettivi strategici riguardanti:
 - le azioni di miglioramento e sviluppo organizzativo, il cui obiettivo operativo è individuato nella realizzazione del contratto integrativo del personale Aran,
 - il consolidamento della formazione interna del personale, in coerenza con le specifiche linee guida dettate dal Collegio di indirizzo e controllo, che prevede quale obiettivo operativo l'attuazione del relativo programma annuale,
 - la razionalizzazione dei processi interni ed il contenimento dei costi, declinato negli obiettivi operativi mirati a realizzare strumenti di condivisione del lavoro ed ottimizzazione dei processi interni di lavoro,
 - il presidio e lo sviluppo delle attività legate al ciclo della performance, alla trasparenza, all'etica e alla prevenzione della corruzione, con la programmazione operativa dell'elaborazione dei corrispondenti documenti,
 - lo sviluppo delle infrastrutture tecnologiche, che comprende, in particolare, il rinnovo di sistemi ed apparecchiature hardware e software;
- Area relazioni internazionali, che implica la partecipazione e collaborazione dell'Agenzia all'attività degli organismi internazionali di parte datoriale (Ceep, Hospeem, Efee) e nel cui ambito sono programmati l'elaborazione nonché la diffusione all'interno ed all'esterno dell'Agenzia di contenuti e proposte.

Gli obiettivi strategici ed operativi del Piano della performance 2015-2017, definiti in continuità con la programmazione degli anni precedenti ed in coerenza con le priorità stabilite dall'organo di indirizzo politico, si confermano strettamente connessi alla missione istituzionale ed alla sua specificità. In merito si è riscontrato l'impegno allo sviluppo delle attività sotto il profilo qualitativo e di fruibilità da parte degli utenti nonché alla costruzione di indicatori e target idonei ad una adeguata misurazione. Si ritiene che gli obiettivi rispondano, nel complesso, anche agli altri requisiti richiesti dall'articolo 5 del d.lgs. n. 150/2009: hanno durata annuale, prevedono la realizzazione di attività specifiche, il cui completo svolgimento è misurabile attraverso indicatori e target quantitativi o attraverso strumenti di valutazione qualitativa.

Anche nel piano della performance 2015-2017 il collegamento fra le risorse finanziarie, umane e gli obiettivi da conseguire è stato evidenziato mediante il prospetto di imputazione della prevista



spesa di personale alle aree strategiche, formulato in base alla quantificazione dell'impegno lavorativo dei dipendenti rispetto alle stesse.

1.2. Modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi

Nel corso dell'anno 2015 non sono state apportate modifiche al procedimento di definizione degli obiettivi e del piano della performance definito dal Sistema di misurazione e valutazione Aran, che ha seguito le seguenti fasi:

- deliberazione degli indirizzi strategici da parte del Collegio di indirizzo e controllo in seguito all'individuazione delle priorità politiche ed istituzionali, con una prima ricognizione dei vincoli e dei limiti finanziari;
- condivisione degli indirizzi con i responsabili delle Direzioni, che esprimono opinioni e suggerimenti in merito;
- proposta degli obiettivi strategici ed operativi da parte dei direttori, previa la verifica delle risorse umane, materiali, tecnologiche e finanziarie effettivamente disponibili, effettuata anche con l'analisi dei dati contenuti nel progetto di bilancio annuale di previsione. La proposta definisce gli obiettivi strategici, sviluppati su un periodo triennale, e gli obiettivi operativi, articolati su un periodo annuale;
- stesura del documento e adozione dello stesso con delibera del Collegio di indirizzo e controllo.

Il procedimento si è svolto soprattutto attraverso riunioni informali e scambi di files elettronici e, date le piccole dimensioni dell'Agenzia, ha assicurato un adeguato coinvolgimento dei soggetti interessati all'attività di programmazione degli obiettivi e la tempestiva approvazione del piano della performance.

1.3. Fase della misurazione

In coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione dell'Aran (capitolo II, par.2.2), che prevede un monitoraggio intermedio semestrale, nel mese di luglio 2015 è stata compiuta l'attività finalizzata a fare il punto sull'andamento degli obiettivi previsti dal Piano della performance. La verifica si è svolta attraverso riunioni informali, interne ad ogni direzione, nel corso delle quali i dirigenti hanno relazionato in merito alle attività svolte, i risultati raggiunti e le eventuali difficoltà riscontrate. Degli esiti di detta verifica è stato dato conto al Presidente ed all'OIV.



Nel mese di febbraio 2016 i direttori hanno poi redatto i report riassuntivi dei complessivi risultati raggiunti nel corso del 2015: su apposite schede excel, per ogni obiettivo operativo sono stati riportati il relativo target e la descrizione dell'attività svolta ed è stato indicato, in percentuale, il grado di raggiungimento dell'obiettivo. Tali report, con la relativa documentazione, costituiscono lo strumento per la misurazione della performance organizzativa nonché gli elementi basilari per la valutazione dei dirigenti apicali.

2. Performance individuale

2.1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Nell'anno 2015 anche la fase relativa all'assegnazione degli obiettivi non ha subito modifiche ed è stata eseguita secondo le modalità indicate dal sistema di valutazione e la tempistica voluta dal piano della performance. Dopo l'approvazione di quest'ultimo, il presidente dell'Aran ha assegnato ai responsabili delle tre direzioni (le due Direzioni di Contrattazione e la Direzione Studi, risorse e servizi), con apposita scheda da controfirmare, gli obiettivi operativi di competenza. I direttori, entro i quarantacinque giorni previsti, hanno individuato ed assegnato gli obiettivi ai dirigenti responsabili delle unità organizzative i quali, entro i sessanta giorni dall'approvazione del piano, hanno provveduto all'assegnazione degli obiettivi a tutto il personale non dirigenziale.

Anche l'assegnazione ai dirigenti delle U.O. e al personale è avvenuta tramite la consegna di schede, da controfirmare, esplicative degli obiettivi assegnati. In tutte le schede (direttori, dirigenti e personale non dirigenziale) ad ogni obiettivo sono stati associati i target necessari alla misurazione del relativo grado di conseguimento, come individuati dal piano della performance.

2.2. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Il processo di valutazione della performance individuale svolto nel 2015 ha riguardato i dirigenti generali, i dirigenti di seconda fascia, il personale titolare di posizioni organizzative ed il restante personale ed ha considerato l'attività svolta durante il 2014, tenendo conto che il requisito necessario per poter essere valutati è aver prestato effettiva attività lavorativa per un periodo di almeno tre mesi nel corso dell'anno.

I parametri utilizzati per la valutazione della performance individuale sono invariati, coerenti con il sistema di misurazione e valutazione dell'Aran, secondo il quale la valutazione della prestazione di ogni individuo avviene:

- sul piano dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi formalmente assegnati (performance operativa).
- sul piano dei comportamenti organizzativi tenuti in relazione alle attese connesse al proprio ruolo organizzativo (performance di ruolo).



2. 3. Misurazione e valutazione della performance individuale

L'esito della valutazione del personale relativa all'attività svolta nel 2014 ha costituito il parametro ai fini della corresponsione degli emolumenti connessi alla performance individuale (retribuzione di risultato nel caso dei dirigenti, premi di produttività, nel caso del personale non dirigente), in base ai criteri contenuti nei contratti integrativi.

Il meccanismo di assegnazione dei punteggi è invariato rispetto agli anni precedenti: esso prevede l'utilizzo di apposite schede su file excel, impostate con una formula di attribuzione del punteggio basata su una scala di valutazione che parte da un valore minimo, corrispondente al mancato conseguimento dell'obiettivo, per arrivare ad un valore massimo, corrispondente al conseguimento dell'obiettivo oltre le aspettative. Le schede, inoltre, presentano appositi spazi in cui il valutatore ed il valutato possono inserire le proprie osservazioni. In merito a quest'ultimo aspetto, questo OIV esprime il parere che i valutatori incrementino i commenti relativi all'attività lavorativa del valutato, in quanto particolarmente utili alla comprensione, da parte di quest'ultimo, dei punti di forza e di debolezza delle proprie prestazioni.

La scheda con la valutazione finale è stata consegnata direttamente dal valutatore nel corso di colloqui individuali.

Si segnala che l'Aran, anche nel corso del 2015, ha tenuto in sospeso l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione, al fine di adeguare il medesimo alle novità che saranno introdotte dai decreti legislativi di riforma della pubblica amministrazione in materia di performance e valutazione.

Nel considerare il procedimento di valutazione della performance individuale si conferma il fatto che i valutatori, nonostante il mancato aggiornamento del sistema, hanno tenuto conto dei criteri introdotti dalla normativa vigente in merito alla valutazione del personale delle Aree e del personale dirigenziale. Per quanto riguarda quest'ultimo, nell'ambito dei comportamenti organizzativi, in particolare sono stati considerati i principi derivanti dalle norme relative agli obblighi delle pubbliche amministrazioni il cui inadempimento rileva ai fini della valutazione individuale dei dirigenti responsabili della relativa applicazione.

In merito alla proposta di valutazione della performance individuale dei dirigenti apicali, questo Oiv ha verificato il grado di conseguimento degli obiettivi, risultante dai report relativi ad ogni direzione, basandosi anche sulla documentazione presentata a supporto degli stessi (es. schede di *customer satisfaction* compilate dalle amministrazioni destinatarie dell'attività di assistenza, schede interne di rilevazione della qualità della prestazione professionale, sintesi dell'attività etc.).

Anche per l'anno 2015 non risultano attivate procedure di conciliazione in ordine all'esito della valutazione.



3. Processo di attuazione del ciclo della performance

Anche per il 2015, il giudizio sul processo di attuazione del ciclo della performance rimane nel complesso positivo, avendo riscontrato sia il formale rispetto della tempistica nella produzione dei documenti e l'esecuzione degli adempimenti sia un adeguato coordinamento fra le strutture interessate.

La struttura permanente di supporto è composta da una persona e l'organizzazione non presenta variazioni rispetto al periodo precedente. Si conferma che essa risulta funzionale rispetto alle esigenze e che non dispone di risorse finanziarie specificamente destinate al suo funzionamento.

4. Infrastruttura di supporto

Data la piccola dimensione, per la gestione del ciclo della performance, non è prevista una specifica infrastruttura di supporto e l'Aran si avvale dei sistemi informativi già in uso.

5. Sistemi informativi a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione

In mancanza di un sistema informativo dedicato all'attuazione del programma per la trasparenza, gli obblighi di pubblicazione sono stati adempiuti utilizzando il sistema in uso. Il flusso dei dati da pubblicare è stato gestito attraverso la trasmissione degli stessi, da parte degli uffici interessati, al titolare della U.O. Organizzazione e comunicazione, che ha provveduto alla pubblicazione.

Il monitoraggio del programma da parte dell'Agenzia si è svolto mediante la verifica semestrale sulla relativa attuazione compiuta dal responsabile della trasparenza, che provvede anche al controllo sulla pubblicazione dei dati. Anche nel corso del 2015 il personale appartenente alle singole unità organizzative ha contribuito al monitoraggio effettuando frequenti e sistematiche verifiche riguardo alla pubblicazione dei dati e documenti di propria competenza.

6. Definizione e gestione di standard di qualità

Sotto questo profilo, si riporta quanto espresso nelle relazioni precedenti riguardo al fatto che l'Aran, allo scopo di adempiere la prescrizione di legge, ha individuato unicamente nella risposta ai quesiti posti dalle amministrazioni il servizio cui attribuire standard di qualità, riscontrando in esso un interesse qualificato, seppure in via mediata, alla corretta e tempestiva risposta dell'Aran da parte dei dipendenti direttamente coinvolti dalla questione oggetto del quesito. Nel gennaio 2015 l'Agenzia ha aggiornato e pubblicato i parametri di qualità per le prestazioni relative a tale servizio.



A ragione di quanto sopra specificato, l'Aran non ha previsto l'adozione di soluzioni organizzative mirate alla gestione dei reclami e delle *class action*.

7. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Nel 2015 l'Agenzia ha portato a compimento tutti gli atti relativi al ciclo della performance, con l'approvazione dei documenti previsti dalla normativa e l'esecuzione degli adempimenti prescritti. Si ritiene che i criteri sostanziali del Sistema siano funzionali ad una corretta gestione del ciclo della performance, pur permanendo opportuna la completa attualizzazione dello stesso.

8 Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'Oiv

Durante il 2015 l'Oiv ha esercitato una funzione essenzialmente di supporto e di verifica per quanto riguarda gli adempimenti legati alla gestione del ciclo della performance e di adempimento degli obblighi di trasparenza. L'attività è stata esercitata attraverso riunioni formali, delle quali sono stati redatti i relativi verbali nonché attraverso frequenti contatti informali, soprattutto attraverso la posta elettronica, con la struttura tecnica di supporto. Ove necessario, è stata richiesta la collaborazione del Responsabile della trasparenza e del responsabile della Direzione Studi, risorse e servizi.