



**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)

Il Presidente

Patrizia Ravaioli

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	5
1.3. Fase della misurazione	5
2. Performance individuale	6
2. 1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target.....	6
2.2. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale	6
2. 3. Misurazione e valutazione della performance individuale.....	7
3. Processo di attuazione del ciclo della performance.....	7
4. Infrastruttura di supporto	8
5. Sistemi informativi a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione	8
6. Definizione e gestione di standard di qualità	8
7. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....	9
8 Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'oiv	9

Presentazione

La presente relazione riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance nell'anno 2012.

Prima di entrare nel merito della relazione appare utile una breve premessa riguardo al contesto in cui L'Agenzia ha operato nel periodo di riferimento, in particolare per quanto riguarda la missione istituzionale, che ha visto il protrarsi del blocco della contrattazione collettiva, previsto almeno fino alla fine del 2013. Tale circostanza, nel perdurare della limitazione dell'attività centrale, ha convogliato le scelte strategiche dell'Agenzia nel proseguire il progetto di implementazione del complesso dei servizi erogati alle amministrazioni pubbliche rappresentate, sia migliorando quelli esistenti sia elaborando nuove modalità di assistenza.

1. Performance organizzativa

1.1. Definizione degli obiettivi inseriti nel piano della performance.

Per l'anno 2012, gli obiettivi sono stati individuati nell'ambito delle quattro Aree strategiche già presenti nella programmazione 2011-2013 e della neo-introdotta Area Rappresentatività sindacale. Quest'ultimo settore di attività ha comportato un notevole impegno per l'Agenzia, in quanto è stato compiutamente realizzato il progetto, avviato nel 2011, di acquisizione dei dati riguardanti le deleghe sindacali e i verbali delle elezioni RSU (svoltesi a marzo 2012) per via telematica. Si riporta, di seguito, una breve descrizione dei contenuti delle aree:

- Area Servizi istituzionali, il cui oggetto consiste nel creare nuovi servizi e nel consolidare i servizi esistenti, anche attraverso l'utilizzo e il potenziamento del sistema informatico;
- Area Contrattazione, il cui oggetto comprende da un lato la preparazione della nuova stagione contrattuale, attraverso la negoziazione del nuovo assetto dei comparti, e dall'altro la risposta alle esigenze di assistenza e supporto delle amministrazioni rappresentate;
- Area Innovazione e supporto, il cui oggetto consiste, segnatamente, nel proseguimento dell'attività di rinnovamento e modernizzazione dell'apparato organizzativo nonché dei sistemi informatici;
- Area Monitoraggio e studi, il cui oggetto prevede, oltre all'attività di monitoraggio della contrattazione integrativa, la realizzazione e diffusione di analisi ed informazioni sull'impatto dell'attività negoziale e sull'evoluzione delle dinamiche retributive del lavoro pubblico;
- Area Rappresentatività sindacale, il cui oggetto consiste nella rilevazione delle deleghe sindacali e dei voti RSU, nell'elaborazione di questi stessi dati nonché nel fornire il necessario supporto all'attività di certificazione, svolta a cura dell'apposito Comitato paritetico.

Si può dire che gli obiettivi strategici programmati rispondono ai requisiti dettati dall'art. 5 del d. lgs. N. 150/2009 : essi sono coerenti con la missione istituzionale affidata dal d. lgs. N. 165/01 all'Agenzia e con le priorità politico-istituzionali, che l'atto di indirizzo del Collegio di indirizzo e controllo individua essenzialmente nel consolidamento dell'Agenzia quale principale interlocutore delle amministrazioni rappresentate in materia di rapporto di pubblico impiego, con particolare attenzione alle esigenze informative e di risoluzione delle problematiche legate all'applicazione degli istituti contrattuali e alla gestione del personale. Gli obiettivi sono, inoltre, specifici e ad essi corrispondono indicatori di performance tali da consentirne, per numero e tipologia, una adeguata

misurazione. In merito a quest'ultimo aspetto si segnala un miglioramento, peraltro riscontrato anche da Civit nel Rapporto individuale, rispetto al piano della performance 2011.

Per quanto riguarda le criticità, l'Aran ha preso atto della mancata presenza di collegamento fra il piano e il bilancio, seppure motivato dalla difficoltà di stabilire un puntuale raccordo fra risorse ed obiettivi: si anticipa che un adeguamento in questo senso ha avuto luogo con il piano della performance per il periodo 2013-2015.

1.2. Modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi

Il processo di definizione degli obiettivi definito dal Sistema di misurazione e valutazione Aran si articola nelle seguenti quattro fasi, :

- definizione degli indirizzi strategici, operata dal 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 direttori, ai quali gli stessi sono stati sottoposti al fine di recepirne le opinioni e i suggerimenti;
- proposta degli obiettivi strategici ed operativi da parte dei direttori, previa la verifica delle risorse umane, materiali, tecnologiche e finanziarie effettivamente disponibili anche in relazione, per queste ultime, ai 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. A tutti gli obiettivi corrispondono indicatori di performance;
- definizione ed adozione del piano, cioè l'inserimento degli obiettivi stessi nel Piano della performance.

Questo Oiv è stato tenuto costantemente informato, sia attraverso lo svolgimento di incontri informali sia attraverso contatti via e-mail, allo scopo di acquisirne il parere. Si ritiene che il procedimento, anche in rapporto alla piccole dimensioni dell'amministrazione, sia configurato in modo da assicurare sia adeguato coordinamento fra i soggetti responsabili sia coerenza della programmazione.

1.3. Fase della misurazione

Il Sistema di misurazione e valutazione (capitolo II, par.2.2) prevede che entro il mese di luglio si svolga il monitoraggio sull'andamento dell'attività. Alla verifica intermedia del grado di

realizzazione degli obiettivi 2012 si è proceduto attraverso la redazione di report, compilati nell'ambito delle singole direzioni su schede excel appositamente predisposte e presentati dai direttori all'Oiv e al presidente. La verifica ha fornito un quadro esauriente dello stato dell'arte.

2. Performance individuale

2.1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Per l'anno 2012, sono stati assegnati gli obiettivi di competenza dei responsabili delle quattro direzioni (3 Direzioni di Contrattazione e la Direzione Studi, risorse e servizi). I direttori hanno assegnato gli obiettivi ai dirigenti responsabili delle unità organizzative i quali, a loro volta, hanno provveduto all'assegnazione degli obiettivi al personale non dirigenziale.

L'assegnazione ai direttori, ai dirigenti delle U.O. e al personale è avvenuta tramite la consegna di schede appositamente predisposte, recanti gli obiettivi assegnati, cui sono stati attribuiti gli indicatori e i target necessari per la misurazione e la valutazione.

Tutti gli obiettivi individuali sono coerenti con quelli di carattere strategico, in quanto ne costituiscono la declinazione nelle attività di pertinenza delle singole unità organizzative.

Allo scopo di migliorare il livello di competenza del personale e di consentire l'approfondimento di tematiche non esclusivamente settoriali, l'Agenzia ha attuato un programma di formazione, analogamente programmato anche per il 2013, comprensivo di seminari, interni ed esterni, riguardanti le più significative disposizioni legislative (es. anticorruzione, riforma del lavoro ecc.) e materie quali la previdenza, obbligatoria e complementare nonché il regime dei contratti pubblici.

2.2. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale viene compiuta sulla base del Sistema di misurazione e valutazione dell'Aran, redatto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 del d. lgs n. 150/2009 e delle direttive Civit, secondo il quale la valutazione della prestazione di ogni individuo nell'ambito del ruolo assegnato avviene:

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

La valutazione riguarda i dirigenti generali, i dirigenti di seconda fascia, il personale titolare di posizioni organizzative ed il restante personale. Il periodo di valutazione coincide con l'anno solare ed il requisito necessario per poter essere valutati è aver prestato effettiva attività lavorativa per un periodo di almeno tre mesi nel corso dell'anno.

Nel contratto integrativo Aran 2012 non ci sono riferimenti ulteriori al sistema rispetto a quelli contenuti nel contratto collettivo integrativo del 2011: pertanto, il collegamento tra erogazione dei premi al personale e sistema di valutazione della performance individuale continua ad essere

assicurato mediante la individuazione di specifici parametri retributivi in corrispondenza della fascia di valutazione conseguita da ciascun dipendente. Analogamente, per la dirigenza il contratto integrativo per il 2012 e gli atti interni adottati prevedono l'erogazione della retribuzione di risultato in stretta correlazione con il giudizio di valutazione conseguito.

2. 3. Misurazione e valutazione della performance individuale

Dell'esito della valutazione del personale per lo scorso anno si è tenuto conto per la corresponsione delle componenti retributive collegate alla performance individuale (retribuzione di risultato nel caso dei dirigenti; premi di produttività, nel caso del personale non dirigente).

Si segnala che non risultano attivate procedure di conciliazione in ordine all'esito della valutazione.

Il meccanismo di assegnazione dei punteggi, previsto dal sistema e ulteriormente precisato su richiesta dell'Oiv, comporta che vengano predisposte delle schede formulate con 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. Le schede, inoltre, presentano appositi spazi in cui il valutatore ed il valutato possono inserire le proprie osservazioni.

La comunicazione finale dell'esito della valutazione al soggetto valutato viene fatta direttamente dal valutatore nel corso di colloqui individuali.

Si segnala che, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e dei premi di produttività, i valutatori hanno tenuto conto dei criteri di cui all'art. 5, commi 11 e 11bis del d.l. n. 95/2012, conv. nella l. n. 135/2012, dettati nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'art. 6 del d.lgs. n. 141/2011. In merito si segnala, inoltre, che il contenuto delle disposizioni riguardanti la valutazione nell'appena citato provvedimento, sono stati recepiti nel progetto di revisione del sistema attualmente in lavorazione.

3. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il giudizio sul funzionamento del Sistema di valutazione è sostanzialmente positivo. Il processo di attuazione del ciclo della performance, individuato quale specifico obiettivo nel piano della performance, è stato articolato nelle fasi e nei tempi correlati agli adempimenti prescritti, seguendo una concatenazione più sostanziale e meno formalistica rispetto a quanto avvenuto nel 2011. Nel corso dei contatti che l'Oiv ha avuto con i soggetti interessati, presidente e direttori, si è riscontrato un atteggiamento collaborativo e disponibile a perseguire obiettivi di miglioramento.

4. Infrastruttura di supporto

La struttura permanente di supporto risulta proporzionata alle piccole dimensioni dell'amministrazione e pertanto non è dotata di risorse finanziarie specificamente destinate. L'Aran non dispone di un sistema informatico dedicato alla raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della *performance*. Tutta la documentazione necessaria a compiere un'adeguata ed esauriente azione di monitoraggio e di misurazione delle attività svolte a consuntivo è facilmente reperibile nell'ambito del sistema generale di archiviazione e protocollazione.

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

L'Aran non dispone di un sistema informativo finalizzato a supportare l'elaborazione del piano della trasparenza, dato che tutta l'attività informatizzata si avvale di un sistema centrale che fa capo ad un'unica unità organizzativa. Come si evince dalla programmazione, anche per l'anno 2012 e 2013, di obiettivi strategici ed operativi mirati al potenziamento e al rinnovamento del sistema informatico, l'amministrazione ha in corso l'implementazione del sistema.

Relativamente al rispetto degli obblighi di pubblicazione, nel corso del 2012 l'Aran ha provveduto alla pubblicazione dei dati come programmata nel piano per la trasparenza ed integrità 2012-2014 nonché di ulteriori dati previsti dalla normativa vigente.

La sezione "Trasparenza", rispetto al 2011, è stata integrata con i documenti mancanti ed è stata ristrutturata secondo criteri di accessibilità e immediata individuazione degli argomenti e dei documenti.

Per quanto attiene alle modalità di monitoraggio, è da dire che, oltre al controllo che viene compiuto a cura del responsabile della trasparenza, individuato nel dirigente preposto all'U.O. Servizi informativi e organizzazione, viene compiuta una costante verifica da parte delle singole unità organizzative per accertare la correttezza e la completezza dei dati di propria competenza.

6. Definizione e gestione di standard di qualità

Come già evidenziato più volte in altre sedi, L'Aran è un organismo tecnico, il cui ruolo di rappresentante legale delle pubbliche amministrazioni in sede di contrattazione collettiva, non presenta, nel suo complesso, caratteristiche da cui possano generarsi le fattispecie previste dal decreto legislativo n. 198/2009. L'Agenzia ha individuato nella risposta ai quesiti da parte delle amministrazioni, un interesse qualificato, seppure in via mediata, dei dipendenti direttamente coinvolti dalla questione oggetto del quesito alla corretta e tempestiva risposta dell'Aran. Nel 2012 l'Agenzia ha proceduto alla revisione dei parametri di qualità per le prestazioni svolte in questo ambito e ha redatto il nuovo documento, approvato dal Collegio di indirizzo e controllo e

pubblicato sul sito istituzionale. La tabella, ferma restando l'impostazione basata sui criteri della delibera Civit n. 88/10, contiene i parametri aggiornati a seguito del potenziamento e miglioramento del servizio, dovuti alla realizzazione di obiettivi operativi ad hoc. Il procedimento di implementazione della risposta ai quesiti è stato avviato nel 2011 e proseguito negli anni 2012 e 2013. Al riguardo si segnala che nel piano della performance 2013 il rispetto degli standard di qualità è stato incluso fra i target da raggiungere ai fini del conseguimento dell'obiettivo.

In relazione alla peculiarità del servizio e degli utenti diretti (amministrazioni pubbliche), l'Aran non ha adottato soluzioni organizzative mirate alla gestione dei reclami e delle class action.

7. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Anche per l'anno 2012 la valutazione di questo Oiv in ordine alla effettiva capacità del sistema di orientare e supportare le decisioni del vertice politico-amministrativo e della dirigenza risulta nel complesso positiva. Occorre sottolineare che nel secondo anno di realizzazione del ciclo della performance sono stati riscontrati miglioramenti, in particolare nell'utilizzo del sistema quale strumento in grado di supportare l'organo di indirizzo politico-amministrativo e il personale dirigenziale dell'amministrazione nelle attività di pianificazione e gestione degli obiettivi. In proposito è da dire che l'Agenzia ha in corso l'aggiornamento del sistema, allo scopo di adeguare lo stesso alle disposizioni legislative di recente emanazione e apportare le integrazioni e le modifiche ritenute opportune dopo l'esperienza maturata nel primo anno di applicazione.

8 Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'oiv

L'Oiv, nell'ambito dell'attività di pianificazione, ha svolto essenzialmente funzione di supporto, esprimendosi in merito alla coerenza tra gli atti di gestione e gli atti di indirizzo politico amministrativo, con particolare attenzione alla congruenza fra le scelte strategiche e gli obiettivi operativi individuati nonché al rapporto fra questi ultimi e i relativi indicatori e target.

Per quanto riguarda la valutazione, l'Oiv ha verificato l'andamento delle attività delle singole direzioni e il grado di conseguimento degli obiettivi, anche ai fini della valutazione individuale dei dirigenti apicali. In merito a quest'ultimo aspetto, si è prestata la dovuta attenzione sia al riscontro relativo all'effettiva realizzazione degli obiettivi rispetto alla programmazione, sia alla coerenza dei parametri utilizzati con il sistema di misurazione e valutazione e con quanto disposto in merito dalla normativa. La verifica è avvenuta attraverso l'esame dei report presentati, confrontati con il piano della performance, nonché della documentazione attestante gli esiti delle azioni svolte (es. schede di customer satisfaction compilate dalle amministrazioni destinatarie dell'attività di assistenza, schede interne di rilevazione della qualità della prestazione professionale etc.).

L'attività dell'Oiv si è concretizzata in alcune riunioni, a volte con la presenza del presidente Aran e di dirigenti, svoltesi nel corso del 2012, per le quali è stato redatto il verbale. Sono stati mantenuti, inoltre, costanti contatti informali con la struttura tecnica di supporto.