

**AGENZIA REGIONALE  
PER LE RELAZIONI SINDACALI**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL COMITATO DIRETTIVO**

**n. 05/2016**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE (2016/2018) DELLA PERFORMANCE DELL'AGENZIA REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI AI SENSI DELL'ARTICOLO 35 DELLA LEGGE REGIONALE 23 LUGLIO 2010, N. 22.**

Ad Aosta, il giorno 20 gennaio dell'anno 2016, con inizio alle ore 15,30, si è riunito il Comitato direttivo dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali, nella sala riunioni dell'ARRS.

Partecipano alla trattazione della presente deliberazione:

Il Presidente	<b>Ezio DONZEL</b>
I membri	<b>Anna Maria BOIS</b>
	<b>Romano DELL'AQUILA</b>

Giustificano l'assenza la Sig.ra Giulia PASI e la Sig.ra Alessandra MORANDINI.

Svolge le funzioni di segretario di seduta la Sig.ra Marzia Lumignon

Il Presidente dell'Agenzia regionale per le relazioni sindacali (nel prosieguo anche "ARRS" ovvero "Agenzia") richiama la legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 recante "Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale."

Richiama, in particolare, l'articolo 35 della legge sopraccitata che prevede, nell'ambito degli adempimenti relativi alla trasparenza della performance, l'obbligo per gli enti di cui all'art. 1, comma 1 della citata legge regionale n. 22/2010, di adottare il c.d. "PIANO DELLA PERFORMANCE" che definisce con riferimento agli obiettivi individuati ed alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'ente nonché gli obiettivi operativi individuali assegnati ai dirigenti ed i relativi indicatori.

Rammenta che con deliberazione n. 3771 del giorno 30 dicembre 2010 la Giunta regionale ha approvato il documento denominato "Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale nella Regione Valle d'Aosta" e che il punto 5.3 di detto documento disciplina la valutazione della performance disponendo, fra l'altro, che il relativo piano è di durata triennale.

Rammenta altresì che con deliberazione del Comitato direttivo n. 20 del giorno 09 ottobre 2014 è stata approvato il documento per la valutazione della performance del dirigente e del personale dell'Agenzia.

Riferisce che la bozza di detto piano triennale 2016/2018 è stato inoltrato alla Commissione indipendente di valutazione che, con nota del giorno ..... 2016, lo ha riscontrato favorevolmente.

Propone, pertanto, di provvedere all'adozione formale del piano triennale della performance per l'ARRS secondo quanto previsto dal sopraccitato art. 35 della legge regionale n. 22/2010 che in copia è allegato alla presente proposta di deliberazione per formarne parte integrante.

#### IL COMITATO DIRETTIVO

- Preso atto di quanto sopra riferito dal Presidente Ezio Donzel;
- Visto il documento allegato alla presente proposta di deliberazione contenente il "Piano della performance" dell'Agenzia regionale per le relazioni sindacali;
- Richiamato l'art. 35 della legge regionale n. 22/2010;
- Preso atto del parere favorevole di legittimità espresso dal Dirigente dell'ARRS sulla presente proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 3, comma 4, della legge regionale n. 22/2010;
- All'unanimità di voti favorevolmente espressi;

#### DELIBERA

- 1) di approvare il "Piano triennale della performance" (2016/2018) dell'Agenzia regionale per le relazioni sindacali nel testo allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
- 2) di disporre che gli uffici dell'ARRS provvedano alla pubblicazione sul sito internet istituzionale.



Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
Ezio DONZEL



Il segretario di seduta  
Marzia Lumignon

---

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Data, \_\_\_\_\_

Il Dirigente

\_\_\_\_\_

---

Trasmesso all'Amministrazione regionale per il controllo ai sensi dell'art. 53 c. 10 della legge regionale n. 22/2010 con nota prot.n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_.

Deliberazione non soggetta a controllo.

---

ESECUTIVITA'

Deliberazione divenuta esecutiva il giorno \_\_\_\_\_ .

Data,

Il Dirigente

\_\_\_\_\_

---

REGIONE AUTONOMA DELLA VALLE D'AOSTA  
Presidenza della Regione

Prot. N. \_\_\_\_\_

Data, \_\_\_\_\_

La presente deliberazione è stata approvata con deliberazione della Giunta regionale n. \_\_\_\_\_  
del \_\_\_\_\_

IL DIRIGENTE  
del Dipartimento  
Personale e Organizzazione

\_\_\_\_\_

**PIANO DELLA PERFORMANCE  
DELL'AGENZIA REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI (ARRS) PER IL  
TRIENNIO 2016/2018**

**Parte I Struttura organizzativa dell'ente.**

**1.1 CARATTERISTICHE DELL'ENTE.**

L'Agenzia regionale per le relazioni sindacali (nel prosieguo anche ARRS ovvero "Agenzia"), istituita ai sensi della legge regionale n. 45/1995 è ora disciplinata dall'art. 53, commi 10 e 11 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 ed è costituita in ente pubblico dotato di autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio. La disciplina della propria organizzazione interna, del funzionamento e della gestione contabile e finanziaria è demandata ad apposito regolamento approvato secondo la procedura individuata nel sopraccitato articolo 53.

L'attuale regolamento di organizzazione e contabilità è stato approvato dal Comitato direttivo dell'Agenzia con deliberazione n. 15 del giorno 28 dicembre 2011 ed approvato dalla Giunta regionale (in veste di autorità tutoria) con propria deliberazione n. 389 del giorno 24 febbraio 2012. L'Agenzia, infatti è sottoposta alla vigilanza della Giunta regionale che provvede al controllo, oltre che del già citato regolamento di organizzazione e contabilità, anche dei provvedimenti di approvazione del bilancio preventivo e di quello consuntivo nonché degli atti concernenti la dotazione organica. Successive modificazioni al detto regolamento sono state introdotte con deliberazioni del Comitato direttivo n. 17/2013 e 1/2015. Una ulteriore modificazione a seguito dell'introduzione del sistema di contabilità armonizzata ex D. lgs. n. 118/2011 è in fase di adozione a cui seguirà il relativo iter di approvazione da parte dell'Amministrazione regionale.

L'Agenzia è governata dal Presidente, nominato con decreto del Presidente della Regione, e dal Comitato direttivo, formato da quattro componenti, nominati dalla Giunta regionale.

L'ARRS è l'ente istituzionale al quale l'attuale normativa regionale oltre a demandare la rappresentanza degli enti del comparto unico regionale nell'ambito delle relazioni sindacali, affida altre funzioni di rilievo che si articolano fondamentalmente:

- a) nella negoziazione dei contratti collettivi di comparto. Detta attività riceve impulso sulla base di direttive emanate dal Comitato regionale per le politiche contrattuali (art. 48 della legge regionale n. 22/2010) che provvede a redigerle nel rispetto di quanto indicato dal terzo comma del citato art. 48 della legge regionale n. 22/2010;
- b) nell'assistenza degli enti del comparto onde garantire l'uniforme applicazione dei contratti di comparto. Detta assistenza si esplicita essenzialmente nello svolgimento dell'attività consultiva che, di regola, si attiva sulla base di richieste scritte da parte degli organi di rappresentanza degli enti con successiva risposta scritta e l'inserimento del parere rilasciato nel sito istituzionale ARRS nell'apposita sezione;
- c) nell'attività di vigilanza sulla contrattazione decentrata circa il rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di primo livello secondo quanto previsto dall'art. 47, comma 11 della legge regionale n. 22/2010;
- d) nelle attività dirette alla raccolta dei dati relativi alla rappresentatività sindacale per la successiva verifica secondo le previsioni di cui all'art. 54 della legge regionale n. 22/2010;
- e) nella gestione del fondo distacchi sindacali che consiste in un meccanismo in forza del quale tutti gli enti del comparto unico versano all'ARRS una contribuzione proporzionata al numero dei dipendenti per la corresponsione del trattamento economico dei dipendenti che risultano distaccati a prestare la propria attività lavorativa presso le Organizzazioni sindacali della funzione pubblica. L'ARRS provvede a "girare" detti fondi agli enti che sono stati privati di uno o più dipendenti per lo scopo predetto e, in tal modo quanto meno gli oneri economici sono distribuiti su tutti gli enti del comparto unico anche in ragione del fatto che detti distaccati operano a favore del comparto stesso. L'entità del contributo è stabilita annualmente in base ad un accordo sottoscritto tra il Presidente dell'ARRS ed il Presidente del C.P.E.L. in relazione al costo presunto relativo al personale del comparto unico distaccato presso le Organizzazioni sindacali e consiste nel versamento di una quota fissa per ciascun dipendente di ogni ente.

## 1.2 ANALISI DELLA NORMATIVA DI SETTORE.

La normativa di riferimento dell'ARRS è quella contenuta nella legge regionale n. 22/2010 cui si affianca il già citato regolamento di organizzazione e contabilità; anche per quanto concerne la performance le norme sono quella della legge regionale citata.

## 1.3 IDENTITA' ORGANIZZATIVA DELL'ENTE: LA MISSION E LA VISION.

Non mutano rispetto al precedente piano:

- 1) **MISSION**: rappresentanza degli enti del comparto unico con esercizio delle attività relative alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi, al monitoraggio ed al supporto sull'applicazione dei contratti e degli accordi collettivi di comparto dando attuazione ai principi di legge ed alle direttive del Comitato per le politiche contrattuali con l'obiettivo di contemperare gli interessi dei cittadini e dell'Amministrazione con le istanze provenienti dai dipendenti tramite le organizzazioni sindacali.
- 2) **VISION**: l'ARRS è il soggetto istituzionale di rappresentanza degli enti pubblici della Valle d'Aosta nelle relazioni sindacali, nella negoziazione dei contratti e nel monitoraggio e supporto agli enti nell'applicazione dei contratti stessi.

## **Parte II Risorse e performance.**

### 2.1 IL BILANCIO DELL'ENTE E I DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE.

Il bilancio dell'Agenzia è approvato secondo la procedura di cui all'art. 53 comma 10 della legge regionale n. 22/2010 che ha profondamente innovato in tema di finanziamento dell'ARRS stabilendo (comma 13 del citato art. 53) che tutti gli enti del comparto unico vi concorrono in misura proporzionale al numero dei dipendenti in forza per ognuno dei quali gli enti versano una quota. L'ARRS propone la misura di detta quota che viene approvata dalla Giunta regionale, previo parere del Comitato per le politiche contrattuali e d'intesa con il C.P.E.L. (Comitato permanente degli enti locali).

Il 2016 si presenta come anno di transizione per quanto concerne la contabilità; su disposizione dell'Amministrazione regionale, infatti, tutti gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta procedono all'approvazione del bilancio previsionale autorizzatorio secondo le vecchie disposizioni ed un secondo bilancio previsionale con finalità conoscitive (corredato anche del bilancio pluriennale) entro il mese di giugno 2016. La nuova disciplina in materia di contabilità è destinata a trovare applicazione piena con decorrenza dal 2017 anno in cui il bilancio adottato secondo le disposizioni di cui al D. lgs. n. 118/2011 è destinato a sostituire in toto il precedente sistema.

In conseguenza di quanto appena riportato il bilancio di previsione per il 2016 è, pertanto, adottato secondo lo schema degli anni precedenti con la sola eccezione della soppressione di un titolo tanto nella parte "entrata" quanto nella parte spesa al fine di poter già operare con il nuovo programma calibrato sulle sopraccitate disposizione imperative di legge; e le poste più rilevanti, relativamente alla parte "entrate" sono le seguenti:

- a) il titolo I nel quale sono indicate le previsioni di introito derivanti da contributi e trasferimenti correnti dello Stato, della Regione e di altri enti pubblici anche in rapporto all'esercizio di funzioni delegate - art. 53, comma 13 della legge regionale n. 22/2010 (€ 245.700,00);
- b) il titolo V denominato "Entrate da servizi in conto terzi" che individua, fra gli altri, i cespiti relativi ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali nonché il c.d. "fondo distacchi sindacali (€ 455.750,00). Il medesimo ammontare si riscontra nella parte "Uscite" in quanto trattasi di somme che devono essere "girate" ai competenti enti assistenziali e previdenziali nonché alle autorità erariali ed agli enti che hanno in pianta organica dipendenti che prestano la propria attività lavorativa presso le Organizzazioni sindacali così come già evidenziato al punto 1.1 della parte I.

Anche per il corrente anno l'Agenzia si vede costretta, a seguito della generalizzata riduzione delle risorse pubbliche, ad applicare un avanzo di amministrazione, ammontante per il 2016 ad € 80.000,00, al fine di garantire l'equilibrio di bilancio.

Per quanto riguarda, invece, la parte "uscite" le voci più rilevanti sono le seguenti:

- 1) il titolo I che evidenzia, tra le più significative, le spese relative al corrispettivo per il Presidente dell'ARRS e per il Comitato direttivo. Detti compensi sono

fissati annualmente, secondo quanto disposto dall'art. 9, comma 1, lett. "f" del regolamento di organizzazione e di contabilità, con deliberazione del Comitato direttivo. Sono anche indicate le spese relative al personale dell'Agenzia (€322.210,49);

2) il titolo IV che concerne le spese per i servi per conto terzi. Questo titolo è l'esatto corrispondente di quanto previsto nella parte "entrata" alla lettera "b" (€ 455.750,00).

3) Il bilancio di previsione dell'ARRS per il 2015 pareggia sull'importo di €795.900,00.

Gli strumenti programmatici dell'Agenzia, oltre al bilancio di previsione di cui sopra, comprendono anche, per quanto concerne le attività contrattuali per l'anno 2017, il programma di attività nel quale l'Agenzia ha individuato i principali impegni consistenti in una serie di contrattazioni qui di seguito indicate:

- a) prosecuzione della negoziazione concernente la fruizione ad ore dei permessi ex lege n. 104/1992 per la tutela dell'handicap;
- b) prosecuzione della negoziazione concernente la fruizione ad ore dei permessi relativi ai congedi parentali;
- c) misurazione della rappresentatività sindacale;
- d) predisposizione bozza di contratto ed avvio della contrattazione per il personale della Casa di riposo J.B. Festaz;
- e) predisposizione del nuovo testo dell'accordo quadro per comparto unico e scuola sulle prerogative sindacali;
- f) ;avvio della contrattazione per quanto concerne il rinnovo del contratto collettivo sia per le Categorie, sia per la Dirigenza;
- g) manutenzione della parte normativa dei Testi unici delle disposizioni contrattuali di primo livello.

## 2.2 L'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE UMANE, STRUMENTALI E FINANZIARIE ALLE FUNZIONI ORGANIZZATIVE.

Le risorse umane dell'Agenzia sono estremamente limitate; lo stesso articolo 53, comma 12 della legge regionale n. 22/2010 prevede un contingente massimo di otto dipendenti ai quali possono aggiungersi cinque esperti esterni. Allo stato attuale dei fatti l'ARRS conta unicamente su 2,6 dipendenti (un dirigente in comando dall'Amministrazione regionale, una dipendente di Cat. D con rapporto di lavoro a tempo parziale al 60% ed una dipendente di ruolo di Cat. C, pos. C2)

Le risorse strumentali sono, di conseguenza, rapportate alla dotazione organica dell'ente con supporti informatici in gran parte di non più recente acquisizione. La restante dotazione è assegnata dall'Amministrazione regionale.

Per quanto riguarda, infine, le risorse finanziarie si rinvia a quanto già riportato al punto precedente.

Tutte le predette risorse finanziarie e strumentali sono, pertanto, destinate a consentire l'espletamento delle funzioni istituzionali già indicate al punto 1.1 del presente piano e, in particolare, a garantire il funzionamento degli organi e degli uffici dell'Agenzia. Il discorso è lievemente diverso per quanto concerne le risorse umane poiché, pur collaborando al generale funzionamento dell'ente, ogni unità ha comunque un proprio ambito di operatività e, infatti, la dipendente di Cat. C, pos. C2 provvede, in particolare, alla parte informatica dell'Agenzia, all'aggiornamento del sito istituzionale internet, alle generali incombenze di segreteria. Nel corso del 2016 dovrà provvedere altresì, in parte anche in collaborazione con l'affidatario del servizio di progettazione e realizzazione del nuovo sito internet istituzionale, alla transizione di tutti i dati attualmente contenuti nell'attuale sito internet nel nuovo garantendo la fruibilità degli stessi in tempi ragionevolmente brevi.

La dipendente di Cat. D si occupa principalmente della predisposizione e gestione del bilancio e degli adempimenti connessi, alla gestione dei rapporti con il tesoriere, ed alla tenuta di quelli con i fornitori di beni e servizi. Cura inoltre gli adempimenti concernenti la fatturazione elettronica e quelli relativi al caricamento dati sulla piattaforma per la certificazione crediti. Nel corso del 2016, la dipendente dovrà anche seguire con particolare cura la transizione dal vecchio regime della contabilità a quello nuovo previsto dal D. lgs. n. 118/2011.

Il dirigente, infine, cura, in particolare, la predisposizione delle bozze dei contratti collettivi per la parte normativa, la predisposizione delle bozze di pareri e provvede all'espletamento delle procedure ad evidenza pubblica per l'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento dell'Agenzia.

La predetta ripartizione ovviamente pur non configurandosi come una rigida suddivisione di ruoli, di fatto, con il passar del tempo e la sempre più intensa specificità degli adempimenti comporta una settorializzazione delle competenze che mal si conciliano con l'integrazione delle conoscenze.

Le risorse umane dell'Agenzia, pertanto, concorrono in grande misura al perseguimento degli obiettivi sopraccitati fermo restando che le stesse risorse

devono anche necessariamente adempiere a tutta una serie di obblighi e doveri indefettibili, tipici di qualsiasi altra pubblica amministrazione.

2.3 L'ALBERO DELLA PERFORMANCE (come si realizzano gli obiettivi politici: dalle linee guida agli obiettivi strategici).

Non vi sono grandi cambiamenti per quanto concerne l'albero della performance. Le linee guida che riguardano l'ARRS discendono direttamente dalla previsione normativa di cui all'art. 53, comma 1 della legge regionale n. 22/2010 che attribuisce all'Agenzia la rappresentanza degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta nell'ambito dei rapporti con le Organizzazioni sindacali oltre a compiti di monitoraggio e documentazione per l'esercizio della contrattazione collettiva. L'ARRS è altresì soggetta al potere di indirizzo esercitato dagli enti del comparto unico, secondo quanto disposto dall'art. 48 della legge regionale n. 22/2010, tramite il Comitato regionale per le politiche contrattuali e che si esprime con l'emanazione di direttive all'ARRS per la negoziazione di aspetti ritenuti preminenti o per il rinnovo di accordi in scadenza. Il citato articolo 48, detta, inoltre, la scansione temporale che regge il procedimento di approvazione della contrattazione di comparto.

Per quanto concerne, quindi, una delle principali attività, il potere contrattuale dell'ARRS trova la propria legittimazione nella legge regionale e nelle direttive impartite come sopra ricordato e, di conseguenza, le indicazioni pervenute condizionano l'individuazione degli obiettivi strategici che non possono non tenerne conto.

Relativamente, quindi, alle funzioni istituzionali, gli obiettivi strategici individuati dall'ARRS e tuttora attuali consistono nel mantenere il buon livello di tempestività e competenza dell'attività di supporto agli enti del comparto operando su più fronti ovvero sia continuando a perseguire, da un lato, una politica di più ampia diffusione dell'attività dell'Agenzia, con particolare riferimento alle attività contrattuale e consultiva per le quali, tramite il sito internet istituzionale (in fase di completo rifacimento) [www.arrsvda.it](http://www.arrsvda.it), si provvede a mettere in rete tutti i contratti di comparto e speciali sottoscritti, opportunamente ripartiti a seconda dell'area di intervento nonché i pareri,

suddivisi per argomento, rilasciati dall'ARRS su singole questioni sottoposte all'attenzione dell'Agenzia da parte degli enti del comparto. Detta iniziativa consente ai fruitori di rintracciare celermente il contratto che interessa e dall'altro di poter altrettanto celermente verificare se sulla singola norma vi siano pareri già espressi. Risulta, quindi, di fondamentale importanza il costante aggiornamento del sito internet. A tale ultimo proposito, come già evidenziato nel programma triennale della trasparenza 2016-2018 di recente approvazione, L'ARRS ha provveduto ad effettuare la procedura per la scelta dell'affidatario che deve procedere al rinnovamento del sito internet istituzionale per meglio rispondere, da un lato, alle esigenze di una sempre maggior trasparenza delle attività anche istituzionali e, dall'altro, all'aumentata mole di atti e provvedimenti che devono oramai obbligatoriamente trovare spazio nei siti internet dei vari enti pubblici.

Per altro verso si è continuato nella ricerca del mantenimento di uno standard elevato nell'evasione dei pareri sia con riguardo alla completezza ed intelligibilità degli stessi sia con riguardo alla tempistica di evasione delle richieste, con risultati peraltro più che confortanti e sempre sulla base della fondamentale considerazione che gli enti formulano le proprie richieste allorché il problema si presenta e, pertanto, non dispongono di un tempo molto lungo per dare la necessaria e corretta soluzione. Un'eccessiva dilatazione dei tempi di risposta da parte dell'Agenzia finirebbe col vanificare l'azione consultiva e le relative funzioni di supporto.

Gli obiettivi strategici dell'Agenzia, pertanto, prendono necessariamente le mosse dalla "mission" e dalla "vision" così come indicate in apertura del presente piano.

Gli intendimenti dell'Agenzia, soprattutto per ciò che concerne le due principali competenze vanno nella direzione, cui già si è fatto cenno, in sede di contrattazione di contemperare gli interessi dei cittadini e dell'Amministrazione con le istanze provenienti dai dipendenti tramite le organizzazioni sindacali facendosi, al contempo, garante del rispetto delle norme di legge e delle direttive ricevute e, nella fase di applicazione degli accordi proiettando le proprie competenze e le proprie energie alla redazione di testi che, nella maggior misura possibile, risultino di facile intelligibilità al fine di garantirne un'applicazione scevra da dubbi interpretativi, fermo restando che gli atti pattizi scontano in maggior o minor misura l'esigenza del contemperamento di istanze differenti e, a volte, anche opposte.

Sempre nell'ambito contrattuale riveste importanza l'obiettivo che riguarda la vigilanza sulla contrattazione decentrata nella quale l'Agenzia deve impegnarsi in modo particolarmente pronto, dati i tempi stretti previsti dalla legge (15 giorni ex art. 47, c. 11 della legge regionale n. 22/2010) per l'esercizio di detta funzione; il mancato o tardivo espletamento porta conseguenze facilmente immaginabili in quanto in caso di norme pattizie in contrasto con i contratti di primo livello, si aprirebbero scenari di conflittualità e di responsabilità assolutamente da prevenire.

Ciò non toglie che un altro fondamentale obiettivo, come già accennato, risulta essere quello del supporto agli enti del comparto al fine di un'applicazione uniforme degli istituti contrattuali; detta attività deve rappresentare il fulcro dell'attività post-contrattuale e svolgersi in tempi che, fatti salvi casi particolarmente complicati, consentano all'ente richiedente di poter beneficiare di un concreto ausilio.

Un ulteriore obiettivo strategico è costituito dallo svolgimento delle attività legate all'accertamento della rappresentatività sindacale secondo le previsioni di cui all'articolo 54 della legge regionale n. 22/2010. L'agenzia provvede, sulla base dei dati forniti dagli enti del comparto unico, alla raccolta dei dati relativi all'adesione alle Organizzazioni sindacali che costituisce uno dei due elementi fondamentali per la determinazione della rappresentatività sindacale. L'altro è costituito dalle elezioni delle R.S.I. che ad oggi non si sono ancora tenute. Detti dati sono poi verificati da un apposito Comitato paritetico formato dai componenti dell'Agenzia e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali ed al termine di detta attività si determina la permanenza in capo alle singole sigle della rappresentatività necessaria per il concreto esercizio dell'attività di contrattazione di primo e secondo livello.

Un ulteriore adempimento dell'azione dell'Agenzia concerne il monitoraggio delle retribuzioni del pubblico impiego in rapporto a quelle del settore privato che avviene in collaborazione con la struttura competente in materia di statistica. Allo stato dei fatti, in questi ultimi anni, a seguito del blocco delle retribuzioni l'analisi non ha prodotto significative mutazioni nei risultati.

### 2.3.1. La performance organizzativa (indicatori di prestazione dell'organizzazione).

Soprattutto per ciò che concerne l'attività consultiva si dovranno individuare indicatori legati alla tempistica per la predisposizione delle bozze di parere da sottoporre all'approvazione del Comitato direttivo con una valutazione sempre più bassa a mano a mano che aumenta il tempo tra la data di arrivo del quesito e la data di sottoposizione della bozza di parere al Comitato direttivo. La somma dei punteggi così ottenuti a fine anno rappresenta la valutazione dell'attività consultiva.

Un ulteriore indicatore sarà costituito dal rispetto della tempistica dei controlli relativi alla contrattazione decentrata per i quali risulta espressamente previsto un termine dall'articolo 47, comma 11 della legge regionale n. 22/2010.

Per quanto riguarda, invece la parte contrattuale si provvederà a rilevare l'intervallo temporale intercorso tra il ricevimento delle direttive da parte del Comitato regionale per le politiche contrattuali e la sottoposizione del relativo testo contrattuale al Comitato direttivo, con punteggi decrescenti con il dilatarsi dei tempi.

Sarà, infine attribuito un punteggio allo svolgimento della restante attività basato sulla tempestività dell'evasione delle incombenze.

### 2.3.2 La performance individuale (obiettivi dei dirigenti; indicatore di prestazione individuale).

Data la dimensione estremamente ridotta dell'Agenzia gli obiettivi del Dirigente in servizio non possono non ricalcare le fondamentali funzioni richiamate a più riprese nel corso del presente progetto e comprenderanno quali elementi indefettibili la redazione delle proposte di testi contrattuali con particolare riferimento alla parte normativa e la redazione delle bozze di parere; oltre a quanto appena riportato vi saranno anche obiettivi particolari decisi di anno in anno in relazione a particolari aspetti organizzativi e/o gestionali come avviene già con il presente piano in relazione alle accennate novità riguardanti, da un lato, la nuova contabilità armonizzata e, dall'altro, il nuovo sito internet istituzionale.