



**Piano della performance
2019-2021**

Approvato dal Comitato direttivo con delibera n. 11 del 11.11.2019

INDICE

Premessa	3
Presentazione del Piano	4
INFORMAZIONI SULL'ARAN SICILIA	5
Assetto istituzionale	5
Funzioni	6
Struttura organizzativa e personale	8
GLI OBIETTIVI	11
Struttura del piano	11
Linee strategiche.....	13
Obiettivi specifici strategici	14
Obiettivi operativi annuali dell'Aran Sicilia	17
La valutazione della performance organizzativa e individuale	18

Premessa

Per effetto del D.Lgs. n.150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n.74/2017, l'Aran Sicilia è tenuta a sviluppare il proprio ciclo di gestione della performance, finalizzato all'attuazione dei principi generali esposti all'art.3 del suddetto decreto legislativo:

- miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche;
- crescita delle competenze professionali e valorizzazione del merito;
- trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Le diverse fasi in cui si articola il ciclo della performance consistono nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi e azioni di miglioramento e/o implementazione, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti. Il ciclo termina con la rendicontazione dei risultati conseguiti e la pubblicazione degli stessi e delle valutazioni.

Nel quadro del ciclo di gestione della performance si inserisce il Piano della performance dell'Aran Sicilia, redatto ai sensi dell'art.10 del D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i., richiamato dall'art.11, comma 2 della L.R. 5 aprile 2011, n.5.

Presentazione del Piano

Il Piano della performance 2019-2021, che avvia il ciclo della performance relativo al predetto triennio, si sviluppa in coerenza con gli indirizzi definiti dal Comitato direttivo dell'Aran Sicilia, approvati con delibera n.5 del 9 maggio 2019, contestualmente al bilancio di previsione per l'esercizio 2019 e triennale 2019/2021.

La pianificazione dell'attività tiene conto del rilevante impegno connesso alla piena ripresa dell'attività negoziale, che riguarda il rinnovo dei contratti collettivi regionali.

L'Agenzia, in coerenza con la propria missione, ai fini della rappresentazione della performance complessiva ha confermato quattro linee strategiche fondamentali (vedi tavola n.3).

Per ciascuna delle linee strategiche sono descritte le attività tipiche e i relativi programmi di azione che si intendono sviluppare.

INFORMAZIONI SULL'ARAN SICILIA

Assetto istituzionale

Con l'art. 25 della L.R. n.10/2000 il legislatore regionale ha istituito l'Agenzia per la rappresentanza negoziale della Regione Siciliana, stabilendo che essa "rappresenta legalmente" la Regione siciliana e gli Enti pubblici non economici sottoposti a vigilanza e/o controllo della Regione e svolge le funzioni e i compiti attribuiti all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29 e successive modifiche".

L'Aran Sicilia, costituita nel 2004 ai sensi del citato art.25 della L.R. n. 10/2000, ha personalità giuridica di diritto pubblico con "autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio" e definisce con propri regolamenti le norme concernenti l'organizzazione interna, il funzionamento e la gestione finanziaria.

Gli organi dell'Aran Sicilia sono:

- il Comitato direttivo, costituito da tre componenti, compreso il Presidente;
- il Presidente, che rappresenta legalmente l'Agenzia, cura le relazioni istituzionali, formula gli indirizzi per la gestione dell'Aran Sicilia;
- l'Organo di revisione, composto da un sindaco unico, che esercita la vigilanza sulla regolarità amministrativo-contabile e finanziaria della gestione dell'Aran Sicilia e attesta la corrispondenza del conto consuntivo alle risultanze della gestione.

Inoltre, laddove non dovesse essere possibile avvalersi dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione siciliana, l'Agenzia si doterà di un OIV, in composizione monocratica, per lo svolgimento delle necessarie attività e funzioni previste dalla normativa vigente in materia.

Funzioni

Tra i compiti istituzionali dell'Aran Sicilia assumono particolare rilievo:

- rappresentanza legale della Regione siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della L.R. n. 10/2000 nella contrattazione collettiva regionale di lavoro;
- rappresentanza legale della Regione siciliana nella contrattazione collettiva regionale integrativa;
- quantificazione dei costi contrattuali e dei conseguenti oneri finanziari a carico dei bilanci della Regione siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. n.10/2000, per garantire la compatibilità di tali oneri con le risorse destinate alla contrattazione collettiva, al fine della positiva certificazione dei contratti collettivi da parte della Corte dei conti;
- assistenza alle amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi regionali sottoscritti;
- interpretazione autentica dei contratti collettivi regionali sottoscritti;
- attività di monitoraggio sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- interventi nei giudizi innanzi al giudice ordinario, aventi ad oggetto le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze della Pubblica amministrazione regionale, al fine di garantire la corretta interpretazione e l'uniforme applicazione del contratto collettivo regionale.
- accertamento della rappresentatività sindacale e la partecipazione al comitato paritetico competente per la certificazione dei relativi dati.

La rete istituzionale

Nell'espletamento dei propri compiti istituzionali intrattiene continui rapporti con gli organi di governo regionale, specificamente il Presidente della Regione, l'intera Giunta di governo che, ai sensi dell'art.27 della l.r. n.10/2000 costituisce il comitato di settore del comparto unico di contrattazione Regione-Enti, l'Assessore regionale delle Autonomie locali e della Funzione pubblica e l'Assessore regionale dell'Economia.

L'Agenzia si avvale di rapporti di collaborazione con il dipartimento regionale della Funzione pubblica e del personale e con il dipartimento regionale del Bilancio e del Tesoro- Ragioneria generale della Regione siciliana.

Infine l'Aran Sicilia interagisce anche con:

- la Corte dei conti;
- gli Uffici regionali e gli Enti di cui all'art. 1 della L.R.10/2000, destinatari dei contratti collettivi regionali;
- le confederazioni e le organizzazioni sindacali.

Struttura organizzativa e personale dell'Agazia

Nella tavola n.1 è rappresentato l'organigramma dell'Agazia.

L'art. 11 della L.R. 9 maggio 2012, n. 26 ha stabilito che l'Agazia è articolata in due strutture intermedie, di fatto privandola della figura apicale amministrativa. Per effetto di tale rinnovato assetto organizzativo, le competenze che dovrebbero essere rimesse al vertice burocratico, in assenza di quest'ultimo si attestano al Comitato direttivo.

Le due strutture intermedie sono denominate Servizio 1 e Servizio 2; all'interno del Servizio 2 opera l'Ufficio per le relazioni con il pubblico.

Il Regolamento di organizzazione dell'Agazia prevede anche una unità di supporto alle attività degli Organi.

In base alla norma di legge sopra richiamata, l'Aran Sicilia si avvale, senza oneri a proprio carico, esclusivamente di personale regionale. Attualmente, come riportato nella tavola n.2, il personale in servizio è pari a 11 unità, compresi due dirigenti, palesemente sottodimensionato in relazione ai compiti istituzionali dell'Agazia.

Tavola n. 1
ORGANIGRAMMA ARAN SICILIA

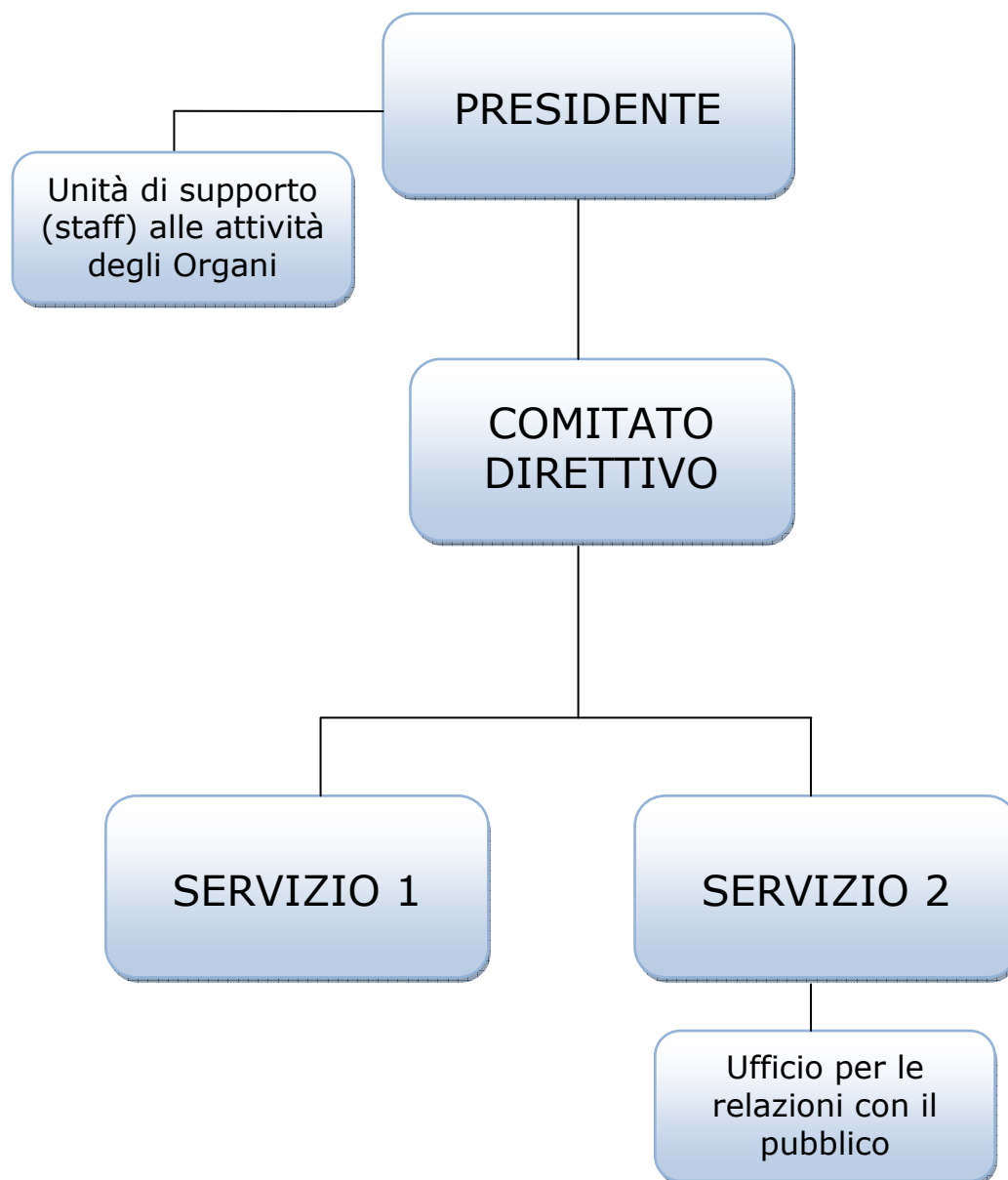


Tavola n. 2

ORGANICO E CONSISTENZA DEL PERSONALE

QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018
DIRIGENTI III FASCIA	2
FUNZIONARI DIRETTIVI	5
ISTRUTTORI	2
COLLABORATORI	1
ALTRO	1
TOTALE	11

GLI OBIETTIVI

Struttura del piano

La programmazione rispetta i principi di attendibilità, congruità, coerenza e comprensibilità delle previsioni elaborate, al fine di consentire anche la valutazione dei risultati conseguiti in termini di efficacia ed efficienza.

In coerenza con le regole contabili "armonizzate", il presente Piano si sviluppa nelle missioni "Servizi istituzionali e generali, di gestione e di controllo" e "Politiche del lavoro", di cui all'elenco contenuto nell'allegato 14 al D.lgs. n.23.06.2011, n.118, articolate, rispettivamente, nei programmi "Servizi istituzionali, generali e di gestione" e "Contrattazione collettiva regionale, assistenza alle PA e attività di monitoraggio", che orienteranno l'attività dell'Aran Sicilia.

Nell'ambito degli indirizzi approvati con delibera del Comitato direttivo n.5/2019, sono individuate sulla base delle missioni e dei programmi suddetti, le linee strategiche riportate nella tavola n.3.

Le linee strategiche rappresentano gli ambiti fondamentali di intervento dell'Aran Sicilia e costituiscono i contenitori degli obiettivi specifici strategici che, corredati da indicatori e risultato atteso, definiscono la programmazione triennale dell'attività, per ciascuna linea strategica.

Per ogni obiettivo strategico, sono definiti gli obiettivi operativi annuali dell'Agenzia, che sono poi assegnati alle strutture intermedie e concorrono ad assicurare il perseguimento delle linee strategiche, con riferimento al funzionamento della struttura, sia al continuo miglioramento qualitativo dei processi da perseguire tramite l'innovazione tecnologica.

Tavola n. 3

LINEE STRATEGICHE PER MISSIONI E PROGRAMMI

MISSIONE: Politiche del lavoro

PROGRAMMA: Contrattazione collettiva regionale, assistenza alle PA e attività di monitoraggio

LINEA STRATEGICA	ATTIVITA' TIPICHE
Attività negoziale	Stipulazione accordi
Attività di assistenza alle amministrazioni rappresentate e di monitoraggio	Supporto alle Amministrazioni rappresentate, mediante risposte a quesiti e assistenza telefonica Monitoraggio sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa Elaborazione di dati relativi ai costi del personale del comparto di contrattazione
Rappresentatività sindacale	Accertamento della rappresentatività sindacale

MISSIONE: Servizi istituzionali e generali, di gestione e di controllo.

PROGRAMMA: Servizi istituzionali e generali, di gestione e di controllo

LINEA STRATEGICA	ATTIVITA' TIPICHE
Gestione e Innovazione	Gestione economico-finanziaria, attività di provveditorato, manutenzione ed assistenza informatica, attività di comunicazione, gestione dei flussi documentali

Linee strategiche

A. Attività negoziale

La presente linea strategica, nella quale, più che in ogni altra, si manifesta la mission dell'Aran Sicilia, nel triennio di riferimento vede impegnata l'Agenzia nel rinnovo dei contratti collettivi regionali di lavoro del personale del comparto di contrattazione Regione siciliana – Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000.

Specificamente, nella definizione degli accordi relativi alla stagione negoziale 2016-2018 del comparto non dirigenziale e dell'area della dirigenza e nel rinnovo di entrambi i contratti collettivi relativamente alla stagione contrattuale 2019-2021.

La predetta attività comporterà un notevole impegno anche sotto il profilo del supporto alla stessa per la parte riguardante gli aspetti di compatibilità economico-finanziaria, quali l'analisi degli oneri di spesa derivanti dall'applicazione dei nuovi istituti contrattuali, finalizzati alla certificazione della Corte dei conti.

Inoltre, dovrà darsi corso alla contrattazione integrativa regionale legata alla nuova disciplina del Fondo per il trattamento economico accessorio del personale del comparto non dirigenziale, prevista nel CCRL 2016/2018 definitivamente sottoscritto il 9 maggio 2019.

Di non meno rilievo e impatto, nei processi dell'Aran Sicilia, è il riavvio delle trattative per l'attuazione degli istituti della rappresentatività sindacale, con particolare riferimento agli accordi sulle prerogative e per l'elezione delle rappresentanze sindacali unitarie.

B. Attività di assistenza alle amministrazioni rappresentate e di monitoraggio

Tra le attività dell'Agenzia assume rilievo, oggi ancora maggiore, in considerazione della recentissima entrata in vigore del nuovo CCRL del personale del comparto non dirigenziale, l'assistenza alle Amministrazioni destinatarie del contratto collettivo al fine di garantirne l'uniforme applicazione. Si procederà inoltre, così come negli anni precedenti, al monitoraggio dei contratti decentrati integrativi, al fine di verificare l'attuazione della nuova disciplina contrattuale in tema di gestione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale.

E' prevista, altresì, un'attività di elaborazione dei dati, già acquisiti o da acquisire dall'Agenzia, relativi ai costi del personale del comparto di contrattazione, con produzione di relativa reportistica.

C. Rappresentatività sindacale

Così come concordato dalle parti in sede di rinnovo del CCRL del comparto non dirigenziale, si procederà all'accertamento della rappresentatività sindacale al 31.12.2017, ai sensi dell'art. 103 del ccrl 2016-2018.

D. Gestione e innovazione

La linea è funzionale allo svolgimento delle attività strumentali al perseguimento dei fini istituzionali dell'Agenzia.

A tal fine sono programmati e declinati nel presente Piano i seguenti obiettivi:

- assicurare un elevato livello di efficienza dell'attività dell'Agenzia, garantendo il rispetto delle norme sulla sicurezza e riservatezza dei dati, nonché quelle in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, previa valutazione dei rischi;
- rilevare periodicamente il grado di raggiungimento degli obiettivi, al fine di verificare, sia in corso d'anno che a consuntivo, la validità delle strategie e il regolare andamento delle attività, per indirizzare e responsabilizzare l'operatività dell'Agenzia e apportare eventuali interventi correttivi;
- adeguare il sito web dell'Agenzia in relazione ai requisiti tecnici di accessibilità riportati nell'Allegato A del Decreto Ministeriale 8 luglio 2005 e successive modifiche e nelle linee guida emanate dall'AgID (Agenzia per l'Italia digitale);
- attuare la normativa vigente in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni, coinvolgendo l'intera struttura, sotto il profilo sia della performance individuale sia di quella organizzativa.

Obiettivi specifici strategici

Per ciascuna linea strategica, si individuano gli obiettivi specifici strategici, corredati dei rispettivi indicatori e risultati attesi, che definiscono la programmazione triennale dell'attività in correlazione con il bilancio.

A. Attività negoziale

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2019	2020	2021
A1 - Rinnovo dei contratti collettivi regionali di lavoro del personale dell'area della dirigenza e del comparto non dirigenziale, sulla base degli indirizzi del Governo regionale; Contratti collettivi regionali integrativi; Accordo quadro sulla rappresentatività e le prerogative sindacali	Stipulazione accordi	Output (quantità)	Numero accordi stipulati	4	3	1

B. Attività di assistenza alle amministrazioni rappresentate e di monitoraggio

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2019	2020	2021
B1- Fornire supporto tempestivo e accurato alle amministrazioni rappresentate che inoltrano quesiti su norme contrattuali	Risposte fornite entro 30 gg. sul totale delle risposte	Output (qualità)	Percentuale delle risposte date entro 30 gg. lavorativi sul totale delle risposte fornite	70%	70%	70%
B2- Monitorare la contrattazione collettiva decentrata integrativa	Rapporto sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa	Output (quantità)	Numero rapporti sulla contrattazione	1	1	1
B3- Fornire elaborazioni di dati relativi ai costi del personale del comparto di contrattazione	Report dell'elaborazione	Output (quantità)	Numero elaborazioni prodotte e rese fruibili attraverso il sito internet	-	1	1

C. Rappresentatività sindacale

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2019	2020	2021
C1- Rilevare la rappresentatività sindacale in modo tempestivo e affidabile	Tempestività nella registrazione dei dati delle deleghe e dei dipendenti nella banca dati	Output (qualità)	Percentuale di registrazioni effettuate entro 20 gg. dalla ricezione, sul totale delle risposte pervenute	80%	0%	80%

D. Gestione e innovazione

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2019	2020	2021
D1 - Attuare compiutamente le norme sulla sicurezza e riservatezza dei dati, nonché quelle in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Adeguamento delle postazioni di lavoro	Stato delle risorse	livello di adeguamento rispetto al numero delle postazioni esistenti	-	100%	-
D2 -Incrementare la produttività del lavoro	Monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi	efficienza	verifiche	-	2	2
D3 – Adeguare il sito web alle prescrizioni normative vigenti	Manutenzione evolutiva del sito web dell’Agenzia secondo quanto previsto dal DM 08.07.2005 e dalle linee guida AgID	efficacia	percentuale di rispondenza ai requisiti	100%	-	-
D4 -Adeguare i livelli di trasparenza come misura anticorruptiva	% (n. dati pubblicati / n. totale dati da pubblicare)	efficienza	percentuale di sottosezioni aggiornate della sezione “amministrazione trasparente” del sito web	100%	100%	100%
D5 – Adottare misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche	Attuazione del piano triennale delle azioni positive	efficacia	percentuale di azioni realizzate	100%	100%	100%

Obiettivi operativi annuali dell'Aran Sicilia

Di seguito si riporta la trasposizione degli obiettivi strategici 2019-2021 in obiettivi operativi dell'Aran Sicilia per il 2019 che, unitamente a quelli necessari a garantire il funzionamento della stessa, saranno assegnati alle strutture intermedie dell'Agenzia e ai loro dirigenti e, a cascata, al personale non dirigenziale.

(Obiettivo strategico correlato A1)

- A1.1 Rinnovo del CCRL per il triennio giuridico-economico 2016-2018, sulla base degli indirizzi del Governo regionale, relativamente al personale dell'area della dirigenza:
- attività istruttoria per l'elaborazione dell'ipotesi contrattuale;
 - acquisizione ed elaborazione dei dati numerici del personale, della massa salariale e di quant'altro necessario per la quantificazione dei costi del rinnovo del CCRL.
- A1.2 Contrattazione integrativa regionale per l'attuazione della nuova disciplina del Fondo per il trattamento economico accessorio del personale del comparto non dirigenziale prevista dal CCRL 2016/2018:
- attività istruttoria per l'elaborazione dell'ipotesi contrattuale;
 - relazione tecnico finanziaria all'ipotesi di CCRI.
- A1.3 Accordo regionale quadro sulla rappresentatività e le prerogative sindacali.

(Obiettivo strategico correlato B1)

- B1.1 Assistenza alle amministrazioni destinatarie del CCRL al fine di garantirne l'uniforme applicazione.

(Obiettivo strategico correlato B2)

- B2.1 Monitoraggio dei contratti decentrati integrativi.

(Obiettivo strategico correlato C1)

- C1.1 Rilevazione della rappresentatività sindacale al 31.12.2017 ai sensi dell'art. 103 del CCRL 2016-2018 del comparto non dirigenziale.

(Obiettivo strategico correlato D3)

- D3.1 Manutenzione evolutiva e innovativa del sito web secondo quanto previsto dal D.M. 8 luglio 2005 e dalle linee guida emanate da AgID (Agenzia per l'Italia digitale).

(Obiettivo strategico correlato D4)

D4.1 Costante aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet dell'Agenzia.

(Obiettivo strategico correlato D5)

D5.1 Attuazione del Piano triennale delle azioni positive 2019-2021

La valutazione della performance organizzativa e individuale

Ai fini della valutazione della performance organizzativa e individuale, l'Aran Sicilia adotta un proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito definito "Sistema"), predisposto ai sensi della normativa vigente in materia e in coerenza con le Linee guida emanate nel dicembre 2017 dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.

In particolare, oggetto del suddetto documento, al quale si rimanda, sono i contenuti, le fasi, i tempi, le modalità ed i soggetti della misurazione e valutazione della performance, tenendo conto dei criteri e dei principi contenuti nel D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, così come richiamato dall'art. 11 della L.R. 5 aprile 2011, n. 5.

Per tutto quanto non previsto, si fa rinvio alle norme di legge in materia di valutazione.