



**Piano della performance  
2020-2022**

**Approvato dal Comitato direttivo con delibera n.15 del 29.12.2020**

## 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 .....	15
Obiettivi operativi annuali dell'Aran Sicilia .....	18
La valutazione della performance organizzativa e individuale .....	19

## **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 2020-2022, 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. 7 del 10 giugno 2020, contestualmente al bilancio di previsione per l'esercizio 2020 e triennale 2020/2022.

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, poiché non è stato possibile avvalersi dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione siciliana, l'Agenzia ha avviato una procedura per l'individuazione 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 ha rapporti istituzionali 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.

## **Struttura organizzativa e personale dell'Agencia**

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

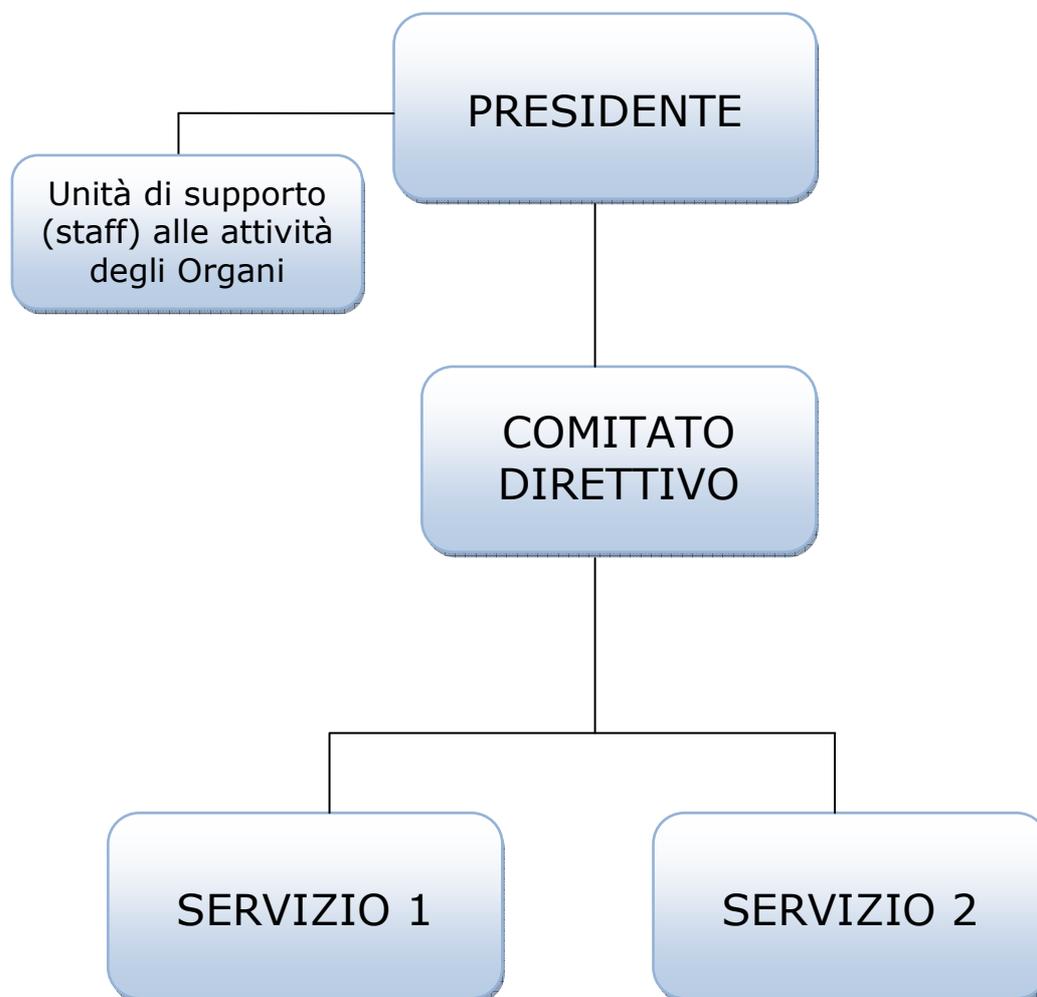
L'art. 11 della L.R. 9 maggio 2012, n. 26 ha stabilito che l'Agencia è articolata in due strutture intermedie, di fatto privandola della figura apicale amministrativa. Per effetto di tale rinnovato assetto organizzativo, le competenze che dovrebbero essere rimesse al vertice burocratico, in assenza di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

**Tavola n. 1**  
**ORGANIGRAMMA ARAN SICILIA**



## Tavola n. 2

**ORGANICO E CONSISTENZA DEL PERSONALE**

<b>QUALIFICA</b>	<b>PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2019</b>
DIRIGENTI III FASCIA	2
FUNZIONARI DIRETTIVI	5
ISTRUTTORI	2
COLLABORATORI	1
ALTRO (ex PIP)	1
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>

## **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.7 del 10.06.2020, 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, assegnati alle strutture intermedie, concorrono ad assicurare il perseguimento delle linee strategiche, con riferimento sia al funzionamento della struttura, sia al continuo miglioramento qualitativo dei processi da perseguire tramite l'innovazione tecnologica.

Il Piano riporta, inoltre, gli obiettivi inseriti nel Piano triennale delle azioni positive 2020-2022.

### 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 di contratti collettivi regionali di lavoro e di accordi di contrattazione collettiva regionale integrativa
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**

In considerazione di quanto richiamato in premessa, la presente linea strategica, nella quale, più che in ogni altra, si estrinseca la *mission* dell'Aran Sicilia, nel triennio di riferimento concernerà prevalentemente il rinnovo dei contratti per il triennio 2019/2021, legato comunque alla emanazione del relativo atto di indirizzo da parte del Governo regionale e all'allocazione delle risorse nel bilancio.

Sarà posta in essere l'attività necessaria a definire l'iter del rinnovo del CCRL dell'area della dirigenza relativo al triennio 2016/2018, per il quale l'Aran Sicilia, ricevuto l'apprezzamento dell'Ipotesi sottoscritta il 30.12.2019, da parte della Giunta regionale di governo, provvederà ad inviare la predetta Ipotesi, unitamente alla quantificazione dei costi, alla Corte dei conti per il giudizio di certificazione.

Altra attività strettamente correlata alla *mission* dell'Aran Sicilia è rappresentata dalla contrattazione collettiva regionale integrativa, in applicazione delle norme del CCRL 2016/2018 sul Fondo per il trattamento economico accessorio del personale del comparto non dirigenziale.

Come da specifica richiesta dell'Assessore regionale delle Autonomie locali e della Funzione pubblica, l'Agenzia contratterà con le OO.SS. anche i criteri di attribuzione dei premi correlati alla performance.

Ancora, l'Aran Sicilia sarà impegnata, nel corso del 2020, nella definizione dei lavori della "Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale", prevista dall'art. 16 del CCRL del comparto non dirigenziale per il triennio 2016-2018.

### **B. Attività di assistenza alle amministrazioni rappresentate e di monitoraggio**

Tra i compiti dell'Agenzia assume rilievo l'assistenza alle Amministrazioni destinatarie dei contratti collettivi di lavoro al fine di garantire l'uniforme applicazione degli stessi, nonché, specificamente, della nuova disciplina contrattuale che ha innovato numerosi istituti giuridico-economici.

Si procederà inoltre al monitoraggio dei contratti decentrati integrativi che perverranno dagli Uffici regionali e dagli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000. La predetta attività avrà per oggetto la verifica dell'attuazione della nuova disciplina contrattuale in tema di gestione delle risorse del FO.R.D., destinate al trattamento economico accessorio del personale.

Nel triennio di riferimento dovrà altresì essere implementata e rafforzata l'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**

Nel corso del triennio l'Agenzia sarà impegnata nell'accertamento della rappresentatività sindacale alle scadenze previste. Nel 2020 specificamente, il "Comitato paritetico per la rappresentatività", composto da A.ra.n. e oo.ss. rappresentative, procederà alla certificazione dei dati relativi alle deleghe sindacali rilasciate alla data del 31.12.2017, come trasmessi dalla Regione Siciliana e dagli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000.

### **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;  
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;

approvazione del documento di bilancio annuale e pluriennale, previsionale e consuntivo, avvalendosi dell'Organo di revisione monocratico, per garantire il compiuto svolgimento delle attività funzionali all'efficienza amministrativa dell'Agenzia.

Tra gli obiettivi di natura strategica, anche alla luce della recente normativa concernente le misure straordinarie in materia di lavoro agile correlate all'emergenza epidemiologica e della Direttiva n. 3 del 04.05.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, va incluso quello di dotare l'Agenzia di strumenti utili a un più efficace svolgimento di tale modalità lavorativa da parte dei dipendenti dell'Agenzia. La Direttiva evidenzia, infatti, che lo scenario venutosi a creare a causa dell'emergenza sanitaria rappresenta un'occasione utile per individuare gli aspetti organizzativi da migliorare, con particolare riguardo alla digitalizzazione dei processi e al potenziamento della strumentazione informatica; conseguentemente, invita le amministrazioni a programmare, già a partire dalla fase attuale, i propri approvvigionamenti, con l'obiettivo sia di migliorare la connettività che di acquisire le necessarie dotazioni informatiche mobili, servizi in cloud e licenze per ottimizzare il lavoro agile.

## 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		
				2020	2021	2022
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	3	4	2

### B. Attività di assistenza alle amministrazioni rappresentate e di monitoraggio

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2020	2021	2022
B1- Fornire supporto tempestivo e accurato alle amministrazioni rappresentate che inoltrano quesiti su norme contrattuali	sottoposizione all'Organo politico delle proposte di riscontro	efficienza	Percentuale delle proposte elaborate entro 30 gg. lavorativi sul totale delle richieste pervenute	80%	80%	80%

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	0	1	1

### C. Rappresentatività sindacale

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2020	2021	2022
C1- Rilevare la rappresentatività sindacale in modo tempestivo e affidabile	Tempestività nella registrazione dei dati delle deleghe e dei dipendenti nella banca dati	efficienza	Percentuale di registrazioni effettuate entro 20 gg. dalla ricezione, sul totale delle risposte pervenute	0%	0%	80%

### D. Gestione e innovazione

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2020	2021	2022
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 fisse esistenti	-	100%	-

			livello di adeguamento della connettività e della strumentazione informatica finalizzato allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile	0%	100%	0%
D2 –Approvare tempestivamente il bilancio di previsione annuale e pluriennale e quello consuntivo	Tempestività nella predisposizione dei documenti contabili	efficienza	Rispetto dei termini previsti dall'Organo politico per la sottoposizione dei documenti contabili alla approvazione da parte del medesimo	100%	100%	100%
D3 –Attuazione della normativa vigente in materia di contrasto alla corruzione e di trasparenza	% (n. dati pubblicati / n. totale dati da pubblicare)	efficienza	percentuale di sottosezioni aggiornate della sezione amministrazione trasparente del sito web	100%	100%	100%
D4 – 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 riportano gli obiettivi operativi annuali dell'A.ra.n. Sicilia per il 2020, alcuni direttamente correlati agli obiettivi strategici, altri necessari a garantire il funzionamento dell'Agenzia, che saranno assegnati alle strutture intermedie dell'Agenzia e ai loro dirigenti e, a cascata, al personale non dirigenziale.

### Obiettivi correlati agli obiettivi strategici

*(Obiettivo strategico correlato A1)*

- A1.1 Definizione del CCRL per il triennio giuridico-economico 2016-2018, relativamente al personale dell'area della dirigenza:

Indicatore: stipulazione accordi

Valore obiettivo: tempestivo invio alla Corte dei Conti, per il giudizio di certificazione, dell'Ipotesi di ccrl, sottoscritta il 31.12.2019, apprezzata dalla Giunta regionale di Governo, unitamente alla quantificazione dei costi.

- A1.2 Contrattazione regionale integrativa per l'attuazione della disciplina del Fondo per il trattamento economico accessorio del personale del comparto non dirigenziale:

Indicatore: stipulazione accordi

Valore obiettivo: tempestiva elaborazione dell'Ipotesi di accordo e dei dati per il riparto del fondo, nonché della relazione tecnico finanziaria all'ipotesi di CCRI.

- A1.3 Stipula dell'accordo regionale quadro sulla rappresentatività e le prerogative sindacali per il triennio 2019-2021:

Indicatore: stipulazione accordi

Valore obiettivo: tempestiva elaborazione dell'Ipotesi di accordo e della quantificazione dei costi dell'accordo, nonché della relazione tecnico-finanziaria all'Ipotesi di accordo quadro.

*(Obiettivo strategico correlato B1)*

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

Indicatore: sottoposizione all'Organo politico delle proposte di riscontro

Valore obiettivo: Percentuale delle proposte elaborate entro 30 gg. lavorativi sul totale delle richieste pervenute, maggiore o uguale 70%.

*(Obiettivo strategico correlato B2)*

B2.1 Monitoraggio dei contratti decentrati integrativi.

Indicatore: Rapporto sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa

Valore obiettivo: n.1 rapporto sul monitoraggio dei contratti decentrati del 2019, entro il mese di dicembre.

*(Obiettivo strategico correlato D2 )*

D2.1 Approvazione del bilancio di previsione annuale e pluriennale e di quello consuntivo.

Indicatore: Tempestività nella predisposizione dei documenti contabili.

Valore obiettivo: Rispetto dei termini previsti dall'Organo politico per la sottoposizione dei documenti contabili alla approvazione da parte del medesimo.

*(Obiettivo strategico correlato D3 )*

D3.1 Attuazione della normativa vigente in materia di contrasto alla corruzione e di trasparenza.

Indicatore: percentuale dei dati pubblicati sul totale di quelli da pubblicare.

Valore obiettivo: percentuale di sottosezioni aggiornate della sezione "amministrazione trasparente" del sito web, pari al 100%.

*(Obiettivo strategico correlato D4 )*

D4.1 Attuazione del Piano triennale delle azioni positive 2020-2022.

Indicatore: realizzazione delle azioni previste dal Piano per l'anno 2020.

Valore obiettivo: percentuale delle azioni realizzate, pari al 100%.

### **Obiettivi non correlati agli obiettivi strategici**

D5 Gestione del bilancio

Indicatore: tempestività nei pagamenti ai fornitori.

Valore obiettivo: giorni medi da esigibilità credito a data pagamento, pari a 30gg.

D6 Gestione della comunicazione istituzionale

Indicatore: predisposizione e pubblicazione della newsletter

Valore obiettivo: periodicità mensile

## **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 2019 dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.

In particolare, oggetto del suddetto documento sono i contenuti, le fasi, i tempi, le modalità e 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.