



Piano della performance 2021-2023

Approvato dal Comitato direttivo con delibera n.15 del 23.9.2021

INDICE

Premessa	3
Presentazione del Piano	4
INFORMAZIONI SULL'ARAN SICILIA	
Assetto istituzionale	5
Funzioni	6
La rete istituzionale	6
La struttura organizzativa e il personale dell'Agenzia	7
GLI OBIETTIVI	
Struttura del piano	9
Linee strategiche	10
Obiettivi specifici strategici	12
Obiettivi operativi annuali dell'Aran Sicilia	15
La valutazione della performance organizzativa e individuale	17

ALLEGATO: Piano triennale delle azioni positive 2020-2022

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 2021-2023, 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.4 del 3 maggio 2021, contestualmente al bilancio di previsione per l'esercizio 2021 e triennale 2021/2023.

La pianificazione dell'attività tiene conto dell'impegno connesso al rinnovo dei contratti collettivi regionali per il triennio 2019/2021.

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 legge regionale 9 maggio 2000, n.10 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 conferito a un soggetto esterno abilitato l'incarico di 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 dal Governo regionale 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. n.10/2000, destinatari dei contratti collettivi regionali.

La struttura organizzativa e il personale dell'Agenzia

Nella Tavola n.1 è rappresentato l'organigramma dell'Agenzia.

L'art.11 della legge regionale 9 maggio 2012, n. 26 ha stabilito che l'Agenzia è articolata in due strutture intermedie, di fatto privandola della figura amministrativa apicale. 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'Agenzia 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'Agenzia.

Tavola n. 1
ORGANIGRAMMA ARAN SICILIA



Tavola n. 2
ORGANICO E CONSISTENZA DEL PERSONALE

QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2020
DIRIGENTI III FASCIA	2
FUNZIONARI DIRETTIVI	5
ISTRUTTORI	2
COLLABORATORI	1
ALTRO (ex PIP)	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. 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.4 del 3 maggio 2021, 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.

Al presente documento è allegato il Piano triennale delle azioni positive dell'A.ra.n. Sicilia 2020-2022, del quale dovranno essere realizzate le azioni previste per l'anno 2021.

Linee strategiche

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

A. Attività negoziale

La presente linea strategica, nella quale, più che in ogni altra, si estrinseca la *mission* dell'Aran Sicilia, concernerà innanzitutto l'attività necessaria ad integrare la relazione tecnico-finanziaria all'Ipotesi di CCRL dell'area della dirigenza, alla luce delle osservazioni sollevate nel rapporto di certificazione deliberato dalla Corte dei Conti. Tale attività è connessa all'approvazione del Bilancio della Regione Siciliana che dovrà dare prova della piena copertura finanziaria degli oneri derivanti dall'applicazione del contratto, con riferimento, in particolare, al quadro finanziario 2019-2021.

Per quanto concerne il rinnovo dei contratti per il triennio 2019/2021, l'attività dell'Agenzia è legata all'eventuale emanazione del relativo atto di indirizzo da parte del Governo regionale in relazione alle risorse allocate nel bilancio di previsione 2021 e triennale 2021-2023 della Regione siciliana.

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.

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 regionali di lavoro al fine di garantire l'uniforme applicazione degli stessi.

Si procederà inoltre, così come negli anni precedenti, 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 disciplina contrattuale in tema di gestione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate, destinate al trattamento economico accessorio del personale.

Dovrà altresì essere implementata 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

L'accertamento della rappresentatività sindacale relativa al periodo contrattuale 2022-2024, che si sarebbe dovuto effettuare nel corso del 2021, mediante la procedura di rilevazione delle deleghe sindacali rilasciate alla data del 31.12.2020, presso le amministrazioni del comparto di contrattazione Regione-Enti, sarà effettuato alla data del 31.12.2021, per effetto del rinvio, previamente condiviso con l'Assessore delle Autonomie locali e della Funzione pubblica e con il Dipartimento regionale della Funzione pubblica e del personale, in conformità alla norma di cui all'art.31-quinquies del d.l. n.137/2020, convertito nella legge 18.12.2020, n.176, e a quanto operato in ambito statale. Pertanto la relativa attività è programmata per l'anno 2022.

D. Gestione e innovazione

Non avendo ricevuto positivi riscontri dall'Amministrazione regionale in merito all'intento dell'Agenzia di avvalersi del Sistema di misurazione e valutazione della performance e dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione siciliana, l'Aran Sicilia si è dotata di un proprio OIV, cui sarà fornito supporto al fine di assicurare il puntuale svolgimento dei relativi compiti e la verifica periodica del progressivo grado di raggiungimento degli obiettivi, mentre è in corso l'iter per l'approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Obiettivi peculiari della presente linea strategica saranno sia quelli necessari a garantire il compiuto svolgimento delle attività funzionali all'efficienza dell'azione amministrativa, come la tempestiva approvazione, avvalendosi dell'Organo di revisione, del documento di bilancio annuale e pluriennale, previsionale e consuntivo e il potenziamento della dotazione informatica dell'Agenzia per un più efficace svolgimento della modalità agile della prestazione lavorativa, che quelli legati all'attuazione della normativa nazionale e regionale vigente in materia di contrasto alla corruzione e di trasparenza, come la predisposizione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e il mantenimento dei massimi livelli di trasparenza, ai sensi dell'art.10, comma 3, del d.lgs. n.33/2013.

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		
				2021	2022	2023
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	2	3	3

B. Attività di assistenza alle amministrazioni rappresentate e di monitoraggio

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2021	2022	2023
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	1	1	1

C. Rappresentatività sindacale

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2021	2022	2023
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%	80%	0%

D. Gestione e innovazione

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2021	2022	2023
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 apparecchiature informatiche	stato delle risorse	livello di adeguamento rispetto all'esistente	almeno il 50%	50%	0
			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	rispetto degli obblighi di trasparenza previsti dalla legge	efficienza	percentuale di sottosezioni aggiornate della sezione amministrazione trasparente del sito web	100%	100%	100%

Valore obiettivo: adeguamento delle apparecchiature nella misura di almeno il 50% rispetto all'esistente.

(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 Aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente" del sito web dell'A.ra.n. Sicilia

Indicatore: rispetto degli obblighi di trasparenza previsti dalla legge.

Valore obiettivo: percentuale di sottosezioni aggiornate, pari al 100%.

Dopo l'approvazione del Piano, il Presidente dell'Aran Sicilia assegnerà gli obiettivi alle strutture intermedie, declinando, in quella sede, ulteriori obiettivi operativi, non correlati a quelli specifici strategici ma concernenti rilevanti ambiti dell'attività istituzionale dell'Agenzia, quali:

- la gestione del bilancio;
- la gestione del contenzioso di cui è parte l'Aran Sicilia;
- la gestione della comunicazione istituzionale.

D5 Gestione del bilancio

Indicatore: tempestività nei pagamenti ai fornitori.

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

D6 Gestione del contenzioso

Indicatore: tempestività nella predisposizione dei rapporti informativi.

Valore obiettivo: sottoposizione della proposta all'organo politico, 40 gg. prima della data dell'udienza.

D7 Gestione della comunicazione istituzionale

Indicatore: predisposizione e pubblicazione della newsletter

Valore obiettivo: periodicità mensile

Obiettivi operativi annuali dell'Aran Sicilia

In correlazione ai sopra indicati obiettivi strategici, il Piano individua gli *obiettivi operativi annuali* dell'Agenzia per il 2021, utili ai fini della valutazione della Performance organizzativa della stessa:

(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: ulteriore integrazione della relazione tecnico-finanziaria all'Ipotesi di CCRL dell'area della dirigenza, alla luce delle osservazioni sollevate nel rapporto di certificazione deliberato dalla Corte dei Conti.

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 per l'anno 2021, nonché della relazione tecnico finanziaria all'ipotesi di CCRI.

(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 80%.

(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 2020, entro il mese di dicembre.

(Obiettivo strategico correlato B3)

B3.1 Elaborazione di dati relativi ai costi del personale del comparto di contrattazione.

Indicatore: report dell'elaborazione

Valore obiettivo: n.1 report sul costo del personale del comparto di contrattazione.

(Obiettivo strategico correlato D1)

D1.1 Adeguamento delle apparecchiature informatiche e delle postazioni di lavoro rispetto alla normativa vigente.

Indicatore: rinnovo delle apparecchiature hardware.

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, 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.