



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2021

Approvata con delibera del Comitato direttivo n. 4 del 16 maggio 2022,
ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 27/10/2009, n.150

INDICE

1. Introduzione
2. Assetto istituzionale e organizzativo dell'Aran Sicilia
3. Funzioni dell'Aran Sicilia
4. Analisi del contesto
5. Risorse finanziarie
6. Organico, consistenza del personale e bilancio di genere
7. Performance organizzativa e individuale

1. Introduzione

Nella presente relazione, in conformità a quanto previsto dall'art.10, comma 1, lettera b) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150, dopo aver esposto l'assetto istituzionale e organizzativo dell'Aran Sicilia e le sue funzioni, nonché il contesto e le risorse finanziarie e umane disponibili, si rappresentano i risultati dell'attività svolta dall'Agenzia nell'anno 2021, rispetto agli obiettivi programmati.

2. Assetto istituzionale e organizzativo dell'Aran Sicilia

L'Aran Sicilia, costituita nel 2004 ai sensi dell'art.25 della l.r. 15 maggio 2000, n.10, rappresenta nella contrattazione collettiva regionale 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.

Costituiscono organi dell'Agenzia il Comitato direttivo, il Presidente, l'Organo unico di revisione, l'Organismo Indipendente di Valutazione.

L'Agenzia si caratterizza per essere priva della figura apicale amministrativa, per effetto della disposizione contenuta nell'art. 11 della l.r. 9 maggio 2012, n. 26 ai sensi della quale essa "*è articolata in due strutture intermedie*"; a queste corrispondono le uniche postazioni dirigenziali presenti.

All'esito di tale rinnovato assetto organizzativo, le competenze che dovrebbero essere rimesse al vertice burocratico si attestano, in assenza di quest'ultimo, al Comitato direttivo dell'Aran Sicilia.

Il Regolamento di organizzazione dell'Agenzia prevede anche un'unità di supporto alle attività degli Organi, di fatto non operativa stante la perdurante carenza di personale.

3. Funzioni dell'Aran Sicilia

Per una visione complessiva dell'attività svolta dall'Agenzia, si indicano di seguito le sue principali funzioni:

- 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 del comparto di contrattazione 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 delle amministrazioni del comparto di contrattazione Regione siciliana - Enti, al fine di garantire la corretta interpretazione e l'uniforme applicazione del contratto collettivo regionale;
- accertamento della rappresentatività sindacale e partecipazione al comitato paritetico competente per la certificazione dei relativi dati.

4. Analisi del contesto

Stante il protrarsi dell'emergenza sanitaria da Covid-19, per quasi tutto il primo semestre del 2021 il contesto lavorativo è stato caratterizzato dalla prosecuzione dello svolgimento dell'attività in modalità agile da parte di tutto il personale del comparto non dirigenziale assegnato all'Agenzia, mediante collegamento alla rispettiva postazione di ufficio dalla propria abitazione, utilizzando programmi a ciò idonei e/o condividendo documenti attraverso l'uso di strumenti di *cloud storage*.

5. Risorse finanziarie

L'art.25, comma 5, della l.r. n.10/2000 istitutiva dell'Aran Sicilia prevede che, per la propria attività, l'Agenzia si avvale:

“a) delle risorse derivanti da contributi posti a carico dell'Amministrazione regionale e degli enti di cui all'articolo 1, corrisposti in misura fissa per dipendente in servizio della Regione e degli enti di cui all'articolo 1. La misura annua del contributo individuale è concordata tra l'ARAN Sicilia e la Giunta regionale ed è riferita a ciascun biennio contrattuale;

b) di quote per l'assistenza alla contrattazione integrativa e per le altre prestazioni eventualmente richieste poste a carico dei soggetti che se ne avvalgono”.

Invero, la predetta disposizione non ha trovato compiuta applicazione e l'Aran Sicilia beneficia unicamente di un contributo forfetario, stanziato annualmente dalla Regione siciliana nel proprio bilancio, destinato alle spese di funzionamento dell'Agenzia.

Detto contributo è stato sensibilmente ridotto, rispetto alla sua iniziale consistenza, in seguito al ridimensionamento della struttura per effetto della soprarichiamata l.r. n.26/2012 e, negli anni successivi, ha subito ulteriori riduzioni. Per l'anno 2021 il contributo è stato di

importo pari a € 150.000,00, cifra che risulta inadeguata alle effettive necessità dell’Agenzia.

Per rappresentare in sintesi la gestione finanziaria del periodo cui afferisce la presente relazione, si fa riferimento al rendiconto generale dell’esercizio finanziario 2021.

In particolare, l’ammontare complessivo degli accertamenti è risultato pari a € 281.223,02, di cui € 250.000,00 relativi al contributo dell’annualità 2020 ed € 31.223,02 quali entrate per partite di giro, interamente riscossi.

Sul versante della spesa, a fronte di un totale impegni pari ad € 220.020,00, sono stati effettuati pagamenti per € 220.020,00.

Dei predetti impegni, la parte più consistente è costituita dalla spesa corrente per un importo di € 171.079,68, gli impegni in conto capitale ammontano a € 17.717,30, mentre gli impegni per partite di giro ammontano a € 31.223,02.

Il risultato di gestione dal punto di vista finanziario ha determinato un avanzo di amministrazione pari a € 61.203 che, sommato all’avanzo alla data dell’1.1.2021, ha determinato un risultato complessivo di € 298.293,76.

6. Organico, consistenza del personale e bilancio di genere

L’Aran Sicilia è priva di una propria dotazione organica di personale perché, come stabilito dall’art.11 della già richiamata l.r. n.26/2012, essa si avvale, senza oneri a proprio carico, esclusivamente di personale regionale.

Rispetto alla dotazione di cui l’Aran Sicilia ha potuto disporre negli anni immediatamente successivi al suo insediamento e fino al 2010, pari nella sua punta massima a circa 30 unità, si registra, alla data del 31.12.2021, un decremento di 2/3, pur nell’invarianza dei compiti istituzionali attribuiti all’Agenzia dalla vigente normativa regionale. Sotto questo profilo, il tentativo di acquisire altre unità di personale, facendone richiesta di assegnazione all’Amministrazione regionale, non ha sortito l’effetto auspicato.

Consistenza del personale al 31.12.2021

DIRIGENTI III FASCIA	2
CAT. D - FUNZIONARI DIRETTIVI	5
CAT. C - ISTRUTTORI	2
CAT. B - COLLABORATORI	1
ALTRO (ex PIP)	1
TOTALE	11

Bilancio di genere al 31.12.2021

La composizione del personale dell'Aran Sicilia che, come detto, può avvalersi soltanto di dipendenti regionali, è caratterizzata dalla consistente prevalenza di unità di sesso femminile. Tale circostanza, del tutto casuale, si è prodotta nel tempo per la progressiva diminuzione dei dipendenti del comparto non dirigenziale di sesso maschile, causata dal loro volontario rientro presso l'amministrazione regionale, senza che a ciò sia corrisposta la sostituzione delle unità venute meno. Specificamente, i dipendenti del comparto non dirigenziale di sesso maschile presso l'Aran Sicilia erano 9 nel 2010 e si sono ridotti a 3 già nel 2011; dalla fine del 2017 la loro presenza è pari a zero, per cui da diversi anni la percentuale di personale non dirigenziale di sesso femminile è del 100%. Fra i dirigenti, invece, si registra la percentuale del 50%.

Pressoché identica è l'età media del personale femminile tutto, pari a 60 anni per i dirigenti e a 60,5 anni per il personale non dirigenziale.

Relativamente al titolo di studio, risulta in possesso di laurea il 66% del personale femminile.

La retribuzione media del personale di sesso femminile è di € 38.254.

7. Performance organizzativa e individuale

Risultati raggiunti

Come negli anni precedenti, anche nel 2021 l'attività dell'Aran Sicilia si è articolata nelle seguenti quattro linee strategiche:

- Attività negoziale
- Attività di assistenza alle amministrazioni rappresentate e di monitoraggio
- Rappresentatività sindacale
- Gestione e innovazione.

La programmazione triennale dell'attività è stata pertanto definita, nel Piano della Performance, in riferimento alle predette linee, con l'individuazione, per ciascuna, di obiettivi strategici corredati di indicatore e risultato atteso e, per ogni obiettivo strategico, di obiettivi operativi annuali assegnati alle strutture intermedie, anch'essi corredati di indicatori di performance; inoltre, sono stati previsti alcuni ulteriori obiettivi operativi, non correlati a un obiettivo strategico.

Si descrivono di seguito, per ciascuna delle sopra indicate linee strategiche, le attività svolte dall'Agenzia nell'anno di riferimento:

- Attività negoziale

Il piano triennale della performance dell'Agenzia prevedeva la sottoscrizione di n.2 accordi, ricollegando comunque il rinnovo dei contratti collettivi regionali per il triennio 2019/2021

all'eventuale emanazione del relativo atto di indirizzo da parte del Governo regionale e all'allocazione delle risorse nel bilancio di previsione annuale e triennale della Regione Siciliana.

Per tale motivo, ferma restando la possibilità di una rimodulazione degli obiettivi operativi in corso d'anno, nell'ambito della presente linea strategica la programmazione per il 2021 contemplava la definizione del CCRL dell'area della dirigenza per il triennio 2016-2018 e l'accordo integrativo regionale per l'attuazione della disciplina contrattuale sul Fondo per il trattamento economico accessorio del personale del comparto non dirigenziale. Entrambi gli obiettivi sono stati raggiunti, come di seguito esplicitato.

L'iter che ha condotto al positivo esito della definizione del CCRL dell'area della dirigenza è stato lungo e complesso. Infatti, dopo la sottoscrizione dell'Ipotesi di accordo il 30 dicembre 2019, si è resa necessaria la firma di un nuovo testo poiché la Giunta regionale ha espresso parere favorevole sull'Ipotesi, con delibera n. 431/2020, ma con la richiesta di alcune modifiche. Pertanto, all'inizio dell'anno di riferimento sono state aggiornate le relazioni di accompagnamento all'Ipotesi di contratto, sia quella Illustrativa sia quella Tecnico-finanziaria ed entrambi i documenti sono stati trasmessi, unitamente al testo dell'Ipotesi, alla Corte dei Conti per il giudizio di certificazione che è risultato essere non positivo. La successiva attività dell'Agenzia è stata quindi rivolta a rendere alla Corte i dati e i chiarimenti richiesti, in riferimento alle criticità evidenziate nel rapporto di certificazione e, a tal fine, è stata predisposta un'ulteriore relazione Tecnico-finanziaria, integrativa di quella precedente. Dopo una nuova certificazione negativa, a seguito della manifestazione di volontà della Giunta regionale di riavviare il procedimento di certificazione dell'Ipotesi di CCRL, nel mese di dicembre l'Agenzia ha nuovamente sottoposto il relativo testo alla Corte dei Conti. Il rilascio di una certificazione parzialmente positiva ha consentito la sottoscrizione definitiva dell'accordo nel gennaio del corrente anno.

La contrattazione integrativa regionale prevista dall'art.90 del CCRL 2016/2018 del personale del comparto non dirigenziale, finalizzata all'utilizzo del Fondo per il trattamento economico accessorio dei dipendenti della Regione siciliana, è stata avviata dopo l'emanazione del relativo atto di indirizzo da parte del competente Assessore regionale delle Autonomie locali e della Funzione pubblica e, pur con le difficoltà connesse allo stato di emergenza sanitaria, è stata condotta in presenza al fine di pervenire a una più celere positiva conclusione del negoziato. Si sono tuttavia resi necessari numerosi incontri sindacali, all'esito dei quali tra il 2 e il 14 dicembre è stata siglata l'Ipotesi di accordo e il 20 dicembre è avvenuta la sottoscrizione definitiva.

Oltre all'attività negoziale sopra esposta, in data 14 ottobre sono stati sottoscritti da Aran Sicilia e OO.SS. del comparto non dirigenziale altri due accordi di contrattazione collettiva regionale integrativa, per stabilire i criteri delle progressioni economiche orizzontali per gli anni 2020 e 2021, in ottemperanza a uno specifico atto di indirizzo assessoriale.

L'attività negoziale dell'Agenzia è stata espletata dal Comitato direttivo, con il supporto delle strutture intermedie nella predisposizione dei testi degli accordi, nelle interlocuzioni con l'Amministrazione regionale e con gli organi di controllo, nella stesura delle relazioni a corredo degli accordi per la certificazione degli stessi da parte degli organi di controllo, rispettivamente la Corte dei Conti per il contratto collettivo regionale dell'area della dirigenza e la Ragioneria generale della Regione per i contratti collettivi regionali integrativi.

- **Attività di assistenza alle amministrazioni rappresentate e di monitoraggio**

L'attività di assistenza alle amministrazioni rappresentate, finalizzata a garantire l'uniforme applicazione dei contratti collettivi regionali nonché, specificamente, della disciplina contrattuale intervenuta con il rinnovo del ccrl del personale del comparto non dirigenziale per il triennio 2016/2018, è stata esplicata essenzialmente mediante il rilascio di pareri, la cui predisposizione è avvenuta nel rispetto dell'indicatore previsto.

Nell'ambito dell'attività di monitoraggio, sono stati realizzati i due obiettivi che prevedevano la realizzazione di reportistica sulla contrattazione decentrata integrativa e sui costi del personale del comparto di contrattazione.

Nel documento elaborato all'esito del monitoraggio dei contratti decentrati integrativi dell'anno 2020 sono esposte le criticità emerse, tra quali la non omogenea applicazione della nuova disciplina contrattuale in tema di gestione del Fondo Risorse decentrate e sono riportati dettagliatamente, per struttura regionale, i dati concernenti le risorse del Fondo assegnate, distinguendo quelle finalizzate a remunerare le indennità e il lavoro straordinario da quelle concernenti i compensi connessi alla performance e specificando, relativamente a queste ultime, le risorse destinate alla maggiorazione del premio individuale, alle performance organizzativa e individuale e le relative quote percentuali.

Il secondo report contiene un'analisi degli elementi che caratterizzano il CCRL del personale del comparto non dirigenziale della Regione siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. n.10/2000 per il triennio 2016-2018. In particolare, sono in esso rappresentati, anche mediante l'ausilio di grafici, i dati del personale, in termini di consistenza numerica e di distribuzione dello stesso per categoria e posizione economica; sono altresì riportati, mediante esposizione tabellare, i costi che il rinnovo contrattuale ha determinato sui bilanci della Regione e degli Enti del comparto di contrattazione, nel triennio di riferimento del contratto e a regime.

- **Rappresentatività sindacale**

La programmazione per l'anno 2021 non prevedeva, nell'ambito della presente linea strategica, uno specifico obiettivo, in quanto l'accertamento della rappresentatività sindacale relativa al periodo contrattuale 2022-2024 è stato rinviato, previa condivisione 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 stata programmata per l'anno 2022.

- **Gestione e innovazione**

Nell'ambito della presente linea strategica sono stati conseguiti tutti gli obiettivi stabiliti nel piano della performance, orientati a garantire il compiuto svolgimento delle attività funzionali all'efficienza amministrativa dell'Agenzia.

Il primo prevedeva l'adeguamento delle apparecchiature informatiche utilizzate dall'ente, onde garantirne la conformità alla normativa vigente in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in particolare quella contenuta nel Titolo VII del D.lgs. n.81 del 9 aprile 2008, artt.172/179. L'obiettivo è stato conseguito con l'adeguamento dell'intero parco delle attrezzature informatiche fisse, a fronte della previsione di un target annuale di almeno il 50%, con certificazione di conformità delle apparecchiature alla predetta normativa.

Il secondo obiettivo della linea prevedeva la tempestiva approvazione del documento di bilancio previsionale annuale e pluriennale, e di quello consuntivo.

Relativamente al bilancio di previsione, si rassegna che per la predisposizione di tale documento l'Agenzia ha atteso che la Regione siciliana avesse stabilito, in sede di approvazione del proprio bilancio, l'importo del contributo annuo in favore dell'Agenzia. Per il 2021 ciò è avvenuto con la l.r. n.10 del 15 aprile 2021, pubblicata nella G.U.R.S. n.17 del 21 aprile; all'approvazione del bilancio regionale è seguita la tempestiva predisposizione del corrispondente documento contabile dell'Aran Sicilia e la sua trasmissione, in data 29 aprile, all'Organo di revisione per il relativo parere.

Il rendiconto generale dell'anno 2020 è stato sottoposto nei termini di legge all'esame del revisore, in data 9 aprile, per acquisirne il relativo parere.

Entrambi i documenti contabili sono stati approvati dal Comitato direttivo dell'Aran Sicilia nella seduta del 3 maggio 2021, con distinte delibere. Unitamente al bilancio di previsione annuale e pluriennale è stata approvata la relazione programmatica con l'individuazione delle linee strategiche e dei relativi obiettivi.

Altro obiettivo strategico della presente linea è, nel rispetto della vigente normativa, il mantenimento dei massimi livelli di trasparenza, ai sensi dell'art. 10, comma 3, del d.lgs. n.33/2013, mediante l'aggiornamento del 100% delle sottosezioni della sezione del sito web dell'Agenzia, denominata "*Amministrazione trasparente*". L'obiettivo è stato raggiunto procedendo ad acquisire dai relativi detentori, e a pubblicare tempestivamente nelle apposite sezioni del sito, i dati, le informazioni, i documenti e quant'altro richiesto dalla soprarichiamata normativa.

Nella tabella seguente è riportato, sinteticamente, il grado di attuazione degli obiettivi strategici rispetto a quanto programmato nel Piano della performance.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'A.R.A.N. SICILIA - ANNO 2021

(Grado di attuazione degli obiettivi strategici)

N.	Descrizione sintetica dell'obiettivo strategico	Indicatore correlato agli ambiti di performance organizzativa (art. 8 d.lgs. n.150/2009)	Target	Risultati attesi (a)	Grado di raggiungimento (b)	Scostamento (a-b)
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; Accordi quadro	output (quantità)	stipulazione accordi	2	4	0%
B1	Fornire supporto tempestivo e accurato alle amministrazioni rappresentate che inoltrano quesiti su norme contrattuali	efficienza	% proposte entro 30 gg. lavorativi sul totale delle richieste pervenute	80%	100%	0%
B2	Monitorare la contrattazione collettiva decentrata integrativa	output (quantità)	rapporto sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa	1	1	0%
B3	Fornire elaborazioni di dati relativi ai costi del personale del comparto di contrattazione	output (quantità)	report dell'elaborazione	1	1	0%
D1	Attuare compiutamente le norme sulla sicurezza e riservatezza dei dati, nonché quelle in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	stato delle risorse	adeguamento delle apparecchiature informatiche rispetto all'esistente	50%	100%	0%
D2	Approvare tempestivamente il bilancio di previsione annuale e pluriennale e quello consuntivo	efficienza	rispetto dei termini previsti dall'Organo politico per la sottoposizione dei documenti contabili all'approvazione da parte del medesimo	100%	100%	0%
D3	Attuazione della normativa vigente in materia di contrasto alla corruzione e di trasparenza	efficienza	aggiornamento delle sottosezioni della sezione "Amministrazione trasparente" del sito web	100%	100%	0%

SCOSTAMENTO 0%

Sistema di valutazione

Ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'ente e di quella individuale, l'Aran Sicilia si è dotata di un Sistema di misurazione e valutazione che tiene conto della peculiare configurazione, anche organizzativa, dell'Agenzia. Tuttavia, considerato che i criteri per la valutazione devono essere noti all'inizio del periodo di riferimento e che il documento è stato adottato con delibera del Comitato direttivo n. 20 del 3 dicembre 2021, per la valutazione della performance organizzativa dell'Aran Sicilia e di quella individuale relative al 2021 si è convenuto di applicare ancora il S.M.V.P. della Regione siciliana, approvato con D.P.Reg. 30 aprile 2019 e pubblicato sulla G.U.R.S. n.28 del 14.6.2019.

Sono state pertanto utilizzate delle schede in formato *excel* predisposte, anche per quanto concerne l'incidenza della performance operativa e del comportamento organizzativo di ciascun dipendente, secondo i criteri previsti dal sopra citati S.M.V.P. della Regione siciliana.

Il Presidente
Avv. Accursio Gallo

Firma digitale