



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2022

Approvata con delibera del Commmissario straordinario n. 6 dell'11 maggio 2023,
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
8. Sistema di valutazione

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 2022, 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 dal d.lgs. 3 febbraio 1993, n.29 e s.m.i. all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni.

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

Sotto l'aspetto organizzativo 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*", cui corrispondono le uniche postazioni dirigenziali presenti. Pertanto, le competenze che dovrebbero attestarsi al vertice burocratico sono rimesse, in assenza di quest'ultimo, al Comitato direttivo dell'Aran Sicilia.

A seguito dell'avvenuta scadenza del Comitato direttivo, per decorso del termine ordinario di durata, con decreto del Presidente della Regione n. 602 del 22 settembre il Presidente del Comitato direttivo è stato nominato Commissario straordinario fino alla nomina dei titolari.

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**

Per tutto il 2022 il contesto lavorativo è stato caratterizzato dallo svolgimento dell'attività lavorativa unicamente in presenza. Nessuna unità di personale, né della dirigenza, né del comparto non dirigenziale, ha usufruito di misure di conciliazione vita-lavoro.

La programmazione degli obiettivi dell'Aran Sicilia è stata approvata con delibera del Comitato direttivo n.6 del 10.6.2022 e la scheda contenente gli obiettivi operativi assegnati per l'anno in riferimento è stata notificata alla scrivente con nota prot. n.583 del 28.6.2022.

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 sopra richiamata l.r. n.26/2012 e, negli anni successivi, ha subito ulteriori riduzioni. Per l'anno 2022 il contributo è stato ulteriormente ridotto a € 145.500,00, 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 2022.

In particolare, sono state accertate somme complessive pari a € 314.032,50, di cui € 145.500,00 relativi al contributo dell'annualità 2022, € 150.000,00 accertati e riscossi relativi al contributo dell'annualità 2021, ed € 18.532,50 accertati e riscossi a titolo di entrate per partite di giro.

Sul versante della spesa sono state impegnate somme per un importo di € 173.449,56, interamente pagati.

Dei predetti impegni, la parte più consistente è costituita dalla spesa corrente per un importo di € 154.804,11, gli impegni in conto capitale ammontano a € 112,95, mentre gli impegni per partite di giro ammontano a € 18.532,50.

Il risultato di gestione dal punto di vista finanziario ha determinato un avanzo di esercizio di € 142.093,36 che, sommato all'avanzo alla data dell'1.1.2022 di € 298.293,36, ha determinato un avanzo complessivo pari a € 440.387,12.

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 31.12.2022, 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. Anzi, nel corso del 2022 si è registrata l'ulteriore diminuzione delle unità presenti, per l'avvenuto collocamento in quiescenza, a decorrere dal 30 giugno, di una dipendente appartenente alla categoria D.

Consistenza del personale al 31.12.2022

DIRIGENTI III FASCIA	2
CAT. D - FUNZIONARI DIRETTIVI	4
CAT. C - ISTRUTTORI	2
CAT. B - COLLABORATORI	1
TOTALE	10
ALTRO (Bacino Emergenza Palermo, ex PIP)	1

Bilancio di genere al 31.12.2022

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%.

L'età media del personale femminile è pari, al 31.12.2022, a 61,5 anni per i dirigenti e a 60,86 anni per il personale non dirigenziale.

Relativamente al titolo di studio, al 31.12.2022 risulta in possesso di laurea il 62,50% del personale femminile tutto.

La retribuzione media del personale di sesso femminile è di € 40.530.

7. Performance organizzativa e individuale

Risultati raggiunti

Come negli anni precedenti, anche nel 2022 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.3 accordi, consistenti nel rinnovo del contratto collettivo regionale per il triennio 2019/2021 e nei due accordi di contrattazione integrativa regionale per l'attuazione della disciplina contrattuale

sui Fondi per il trattamento economico accessorio del personale del comparto non dirigenziale e dell'area della dirigenza:

- rinnovo del contratto collettivo regionale per il triennio 2019/2021:

l'iter per la definizione del contratto collettivo regionale relativo al personale del comparto non dirigenziale per il triennio 2019-2021 era iniziato nel corso dell'anno precedente, con l'emanazione dell'atto di indirizzo da parte della Giunta regionale di Governo - approvato con delibera n. 471 del 19 novembre 2021 - e lo svolgimento di un primo incontro con le organizzazioni sindacali rappresentative del personale del comparto non dirigenziale, in data 13 dicembre 2021. La prima parte del periodo di riferimento è stata caratterizzata da un altro incontro sindacale, il 25 febbraio, e da una intensa interlocuzione con l'Amministrazione regionale, nello specifico con l'Assessore regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Funzione pubblica e del personale, finalizzata alla risoluzione di riscontrate criticità di natura tecnica presenti nell'atto di indirizzo. Nel corso dello stesso mese di febbraio l'Agenzia ha proceduto all'acquisizione di dati necessari all'elaborazione dell'Ipotesi di accordo, attingendoli in parte dal Conto annuale del personale pubblicato dal MEF, quali la platea dei destinatari e la retribuzione media pro-capite, e in parte dal Dipartimento della Funzione pubblica. Inoltre, con nota prot. n. 364 del 13 aprile si è provveduto a richiedere agli Enti di cui all'art.1 della L.R. n.10/2000 facenti parte del comparto di contrattazione il dato relativo alla consistenza numerica del loro personale e la relativa composizione per categoria e posizione economica, stante l'impossibilità di acquisire tali elementi dal Conto annuale. Le trattative tra l'Agenzia e le oo.ss. sono riprese dopo la formulazione di un nuovo atto di indirizzo da parte del Governo regionale, approvato dalla Giunta con delibera n.135 del 23 marzo. Seguendo lo stesso iter del precedente rinnovo contrattuale, si è proceduto a inviare alle oo.ss., a mezzo posta elettronica, il testo dell'Ipotesi per blocchi successivi, sempre in congruo anticipo rispetto alla data degli incontri convocati. Specificamente: per la riunione del 21 aprile il testo è stato inviato il 19 aprile; per la riunione del 5 maggio il 28 aprile e, infine, per la riunione del 16 maggio, l'11 maggio. Le oo.ss. hanno contestato la metodologia adottata, chiedendo la produzione di un testo con l'intero articolato e inoltre, in particolare nella riunione del 16 maggio, la maggior parte delle sigle sindacali ha ritenuto di non poter proseguire le trattative ritenendo insufficienti, a legislazione vigente, le risorse finanziarie da destinare al nuovo ordinamento professionale del personale. Con nota prot. n. 529 del 10 giugno il Comitato direttivo ha riferito agli Organi di Governo regionale le argomentazioni di parte sindacale e le conseguenti difficoltà a proseguire le trattative. La Giunta regionale ha preso atto di quanto rappresentato dal Comitato direttivo e, con delibera n. 330 del 16 giugno, ha dato mandato all'Agenzia di riavviare le trattative al fine di pervenire al rinnovo del CCRL. È stato quindi ripreso il negoziato, richiedendo contestualmente al Dipartimento regionale della Funzione pubblica, con nota prot. n. 627 del 12 luglio, i dati necessari per la determinazione degli incrementi contrattuali e dei relativi oneri riflessi e,

in particolare, la platea del personale regionale destinatario del contratto collettivo, la retribuzione tabellare aggiornata per ciascuna posizione economica e la retribuzione media annua complessiva. Tuttavia, nella riunione sindacale del 13 luglio, in funzione della quale l'Agazia aveva già provveduto ad aggiornare l'ipotesi di accordo con i nuovi dati, la maggioranza della componente sindacale del tavolo ha confermato la volontà di non procedere alla sottoscrizione di un accordo che non contemplasse anche la rivisitazione dell'ordinamento professionale del personale. Pertanto, considerato l'approssimarsi della data di scadenza del mandato del Comitato direttivo, le trattative si sono concluse per l'impossibilità di pervenire tempestivamente alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo;

- **contrattazione integrativa regionale per il comparto non dirigenziale:**
anche nell'anno di riferimento l'Agazia è stata impegnata nella 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. Il relativo iter ha preso avvio nella seconda metà dell'anno con l'emanazione dell'atto di indirizzo da parte dell'Assessore delle Autonomie locali e della Funzione pubblica, pervenuto con nota prot. n. 118408 del 30 novembre. Il predetto atto, oltre a indicare i criteri di utilizzo delle risorse destinate all'incremento dell'efficienza e della produttività dei servizi, comprendeva un estratto del D.D.G. n. 3116 del 4 agosto, di costituzione del Fondo per l'anno 2022, la platea dei destinatari e un prospetto riepilogativo delle somme richieste dai vari rami dell'Amministrazione regionale e uffici equiparati, da destinare alle finalità di cui all'art.90, comma 2 del vigente CCRL. A seguito dell'emanazione dell'atto di indirizzo, successivamente integrato con le note prot. n.118620 dell'1 dicembre e n.125520 del 15 dicembre, contenenti, rispettivamente, una rettifica dei dati relativi alle economie del 2021 e una tardiva richiesta di accantonamento di risorse da parte di un Dipartimento regionale, l'Agazia, con nota prot. n.989 del 14 dicembre ha richiesto alla Ragioneria generale della Regione siciliana la certificazione delle risorse disponibili per la contrattazione. Dopo una prima riunione, svolta il 14 dicembre, all'esito dell'incontro del 21 dicembre l'ipotesi di contratto integrativo è stata sottoscritta. Successivamente alla sottoscrizione, l'ipotesi è stata tempestivamente inviata, corredata delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, al Collegio dei Revisori dei conti della Regione siciliana, per acquisirne il relativo parere. Pervenuto il parere favorevole dell'Organo di controllo (nota n.898 del 24 dicembre), l'accordo definitivo è stato sottoscritto il 27 dicembre e trasmesso in pari data all'Amministrazione regionale per le attività di competenza;
- **contrattazione integrativa regionale per l'area della dirigenza:**
nell'anno di riferimento si è svolta, ai sensi dell'art.8 del CCRL 2016-2018, la prima contrattazione integrativa regionale relativa all'utilizzo del Fondo per il trattamento economico accessorio per l'area della dirigenza. Con deliberazione n. 393 del 25 luglio la

Giunta regionale di Governo ha fornito l'atto di indirizzo previsto dall'art.3, comma 3, lettera b del CCRL e con nota n. 82862 del 4 agosto il Dipartimento regionale della Funzione pubblica ha trasmesso dati e informazioni utili allo svolgimento della contrattazione, tra i quali il decreto di costituzione del Fondo per il trattamento accessorio della dirigenza, corredato del parere del Collegio dei Revisori, la "tabella riassuntiva dei costi e della disponibilità economica" e il "prospetto delle strutture con l'organico dei dirigenti". L'avvio delle trattative è avvenuto, per ovvie ragioni, dopo la nomina dello scrivente quale Commissario straordinario. Nel corso delle riunioni sindacali, svoltesi nelle date 18 ottobre, 15 e 23 novembre, sono state riscontrate diverse criticità, tali da non consentire la definizione di un testo condiviso su tutti i temi previsti dal CCRL come specificati nell'atto di indirizzo. Stante la situazione di stallo che si era venuta a creare, lo scrivente, d'intesa con la parte sindacale, con nota prot. n.932 del 24 novembre ha prospettato al Presidente della Regione e all'Assessore regionale alla Funzione pubblica la possibilità di sottoscrivere celermente un accordo avente ad oggetto solo una parte degli argomenti previsti dal CCRL, come specificati nell'atto di indirizzo, così da consentire la stipula entro l'anno dei contratti individuali dei dirigenti regionali, la cui urgenza era stata segnalata dall'Amministrazione regionale in seno all'atto di indirizzo stesso, rinviando, invece, a una successiva contrattazione le criticità non risolvibili nell'immediato. Con la delibera n. 546 del 25 novembre la Giunta regionale, preso atto di quanto rappresentato dall'Agenzia, ha espresso un positivo apprezzamento sulla proposta di sottoscrivere il contratto integrativo rinviando a un successivo accordo la regolamentazione degli istituti che presentavano criticità. Conseguentemente, in data 29 novembre è stata sottoscritta l'Ipotesi di CCRI e, con nota prot. n. 967 del 6 dicembre, si è provveduto all'invio della stessa, corredata delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, al Collegio dei Revisori dei conti della Regione siciliana, per acquisirne il relativo parere. Pervenuto il parere favorevole del Collegio (nota n. 799 del 7 dicembre), l'accordo definitivo è stato sottoscritto il 14 dicembre e, con nota n. 999 del giorno successivo, trasmesso all'Amministrazione regionale per le attività di competenza.

Si specifica che l'attività negoziale dell'Agenzia è stata espletata dal Comitato direttivo fino alla sua scadenza e, successivamente, dal Commissario straordinario, con il supporto delle strutture intermedie nella predisposizione dei testi degli accordi, nelle interlocuzioni con l'Amministrazione regionale e con gli organi di controllo e nella stesura delle relazioni a corredo degli accordi per la certificazione degli stessi.

- 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 esplicitata essenzialmente mediante il rilascio di pareri, la cui predisposizione, da parte dell'ufficio competente, è avvenuta nel rispetto dell'indicatore

previsto. Nell'anno di riferimento sono pervenute cinque richieste di chiarimenti in merito all'applicazione dei contratti collettivi regionali: due concernenti il ccrl dell'area della dirigenza, le altre tre il ccrl del comparto non dirigenziale.

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, che ha riguardato complessivamente quarantadue contratti decentrati integrativi relativi all'anno 2021, sono esposte le criticità e le peculiarità riscontrate e sono riportati i dati concernenti l'utilizzo delle risorse del Fondo assegnate alle diverse strutture regionali, 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 documento è stato predisposto in riferimento a quanto previsto dall'art. 46, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Il rapporto contiene un'analisi dei costi scaturenti dal rinnovo, per il triennio normativo ed economico 2016/2018, del Contratto collettivo del CCRL del personale dell'area della dirigenza della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.r. 15.05.2000, n. 10 e si compone di due distinte sezioni:
 - la prima analizza l'andamento della consistenza numerica dei destinatari del CCRL, la sua composizione, distinta per fasce funzionali, alla data del 31.12.2015 e negli anni 2016, 2017 e 2018 di riferimento del contratto medesimo;
 - la seconda sezione analizza i costi che l'incremento economico scaturente dal predetto contratto ha determinato sui bilanci della Regione e degli Enti del comparto di contrattazione, nel triennio di riferimento e a regime.

- **Rappresentatività sindacale**

La programmazione per l'anno 2022 prevedeva, nell'ambito della presente linea strategica, l'obiettivo dell'accertamento della rappresentatività sindacale relativa al periodo contrattuale 2022-2024, in conseguenza del rinvio disposto l'anno precedente, 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.

La relativa procedura è stata avviata con la nota n.104 del 7 febbraio, mediante la quale è stato chiesto alle Amministrazioni di rilevare, utilizzando delle apposite schede allegate alla nota, il numero dei dipendenti inquadrati in ruolo e delle deleghe sindacali da essi rilasciate alle organizzazioni sindacali alla data del 31 dicembre 2021.

L'obiettivo è stato realizzato puntualmente, con l'immediata registrazione di tutti i dati via via pervenuti dalle Amministrazioni coinvolte nella rilevazione, ovvero la Regione siciliana

e gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000 che applicano il CCRL. Ciò ha consentito la rapida definizione della procedura, con la certificazione dei dati della rappresentatività da parte del competente Comitato paritetico, nelle riunioni del 16 maggio e del 10 giugno, e la comunicazione, con nota n.530 del 10 giugno, dei dati certificati al dipartimento regionale della Funzione pubblica, corredati del numero di distacchi e permessi sindacali retribuiti spettanti alle OO.SS. risultate rappresentative.

- **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 obiettivo della linea prevedeva la tempestiva approvazione del documento di bilancio previsionale annuale e pluriennale. Nell'esercizio 2022, in assenza dello stanziamento di bilancio da parte della Regione siciliana del contributo a favore dell'agenzia, il Comitato direttivo, con delibera n. 1 del 25 gennaio, ha approvato l'esercizio provvisorio per mesi 4. Una volta approvato il bilancio della Regione siciliana per l'esercizio 2022 e triennale 2022-2024 – con L.R. 14 del 25.05.2022, con il quale è stato stabilito l'importo del contributo per lo stesso anno 2022 in € 145.500,00, ridotto rispetto al precedente esercizio 2021, il Comitato direttivo ha predisposto la relazione programmatica con la quale ha individuato le linee e gli obiettivi strategici e contestualmente ha dato disposizioni all'ufficio competente di provvedere tempestivamente alla predisposizione dello schema di bilancio di previsione per l'esercizio 2022 e per il triennio 2022-2024. La relazione programmatica e il Bilancio di previsione, previa acquisizione, per quest'ultimo, del parere del Revisore unico, sono stati approvati dal Comitato direttivo con la delibera n. 5 del 10 giugno.

Il secondo obiettivo concerneva la tempestiva approvazione del rendiconto generale; il predetto documento contabile è stato sottoposto all'esame del revisore unico, per l'acquisizione del relativo parere, in data 12 aprile, ai sensi del comma 3 dell'art. 35 del *“regolamento per l'amministrazione, la contabilità e la finanza dell'A.ra.n. Sicilia”* e successivamente approvato con delibera n. 3 del 6 maggio. L'ufficio competente ha rimesso al Comitato direttivo lo schema del documento, corredato del parere favorevole dell'organo di revisione, il 20 aprile, nel rispetto del termine previsto dal comma 4 del medesimo art. 35. Altro obiettivo strategico della presente linea era, 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”*. Nel corso dell'anno è stato effettuato un costante monitoraggio dei dati pubblicati, propedeutico al loro aggiornamento. Al verificarsi dei presupposti per l'aggiornamento di ciascuna delle quattordici sottosezioni previste dal D.lgs. n. 33/2013, si è provveduto tempestivamente all'acquisizione del relativo

dato presso il soggetto detentore e, con l'ausilio dell'assistente informatico, alla sua pubblicazione.

- Obiettivi del Piano triennale delle azioni positive

Il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2022-2024 (PTAP), elaborato congiuntamente da Aran Sicilia e CUG, è stato adottato con delibera n. 4 del 14.11.2022.

A questo proposito è opportuno ricordare che l'Aran Sicilia si avvale del CUG costituito dalla Regione siciliana che, nella seduta ordinaria dell'11 luglio 2019, ha accolto la relativa richiesta dell'Agenzia, formulata con nota n. 481 del 4 giugno 2019, giusta quanto previsto dall'art.6, comma 12 del C.C.R.L. Triennio 2016-2018 del personale del comparto non dirigenziale della Regione siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della L.R. n. 10/2000, secondo cui *"Gli enti di cui all'art. 1 della L.R. 15 maggio 2000 n. 10, di piccole dimensioni [...] al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle proprie funzioni e ottimizzare le risorse [...] potranno valutare l'opportunità di chiedere di avvalersi, previo consenso dello stesso, del CUG costituito dalla Regione Siciliana"*.

Di seguito si riportano le tabelle del PTAP ove sono descritti tutti gli elementi caratteristici delle azioni programmate per l'anno 2022 e si relaziona sulla realizzazione delle azioni stesse:

OBIETTIVO 1. Promozione delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e promozione del benessere organizzativo							
Annualità	Azione e Attività	Attuatori	Data ultima	Costi	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Risultati attesi
2022	Az. 1 - Registrazione al portale nazionale della rete nazionale dei CUG dir n.2/2019	Aran Sicilia e CUG	31/7/2022	0	binario	Si	Registrazione
	Az. 2 - Progetto e realizzazione anche online, di un programma di Formazione/Intervento rivolto a tutti i dipendenti dell'ARAN Sicilia per la promozione del benessere organizzativo con valutazione riferita all'esperienza di SW emergenziale. Contenuti: analisi del contesto, rilevazione delle criticità riscontrate e scambio di buona prassi, elaborazione di una proposta e di strategie condivise.	CUG Regione Sicilia e Aran Sicilia.	31/12/2022	Q.N.	Binario	Si	Report di sintesi dei risultati dell'intervento e documento di proposta finale

OBIETTIVO 1. Promozione delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e promozione del benessere organizzativo							
Annualità	Azione e Attività	Attuatori	Data ultima	Costi	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Risultati attesi
2022	Az. 3 - Garantire il continuo aggiornamento della sezione del sito web dedicata al CUG e incrementare la divulgazione di iniziative e tematiche delle pari opportunità, sulle buone prassi promosse in ambito non solo regionale	CUG Aran Sicilia	31/12/2022	Q.N.	Binario	Si	Aggiornamento e incremento della sezione web, pubblicazione di materiali
OBIETTIVO 2. Favorire la conciliazione tra vita e lavoro e il benessere organizzativo							
Annualità	Azione e Attività	Attuatori	Data ultima	Costi	Indicatore previsto	Valore obiettivo	Risultati attesi
2022	Az.1 - Mappatura dei processi e delle attività dell'Aran Sicilia come attività propedeutica alla redazione del PIAO	Aran Sicilia	31/12/2022	Q.N.	Binario	Si	Prospetto con la mappatura dei processi

Obiettivo 1

- Az. 1 - Registrazione al portale nazionale della rete nazionale dei CUG direttiva n.2/2019
L'azione è stata posta in essere compiutamente: la richiesta di registrazione è stata inoltrata il 27.7.2022; la registrazione è stata completata il 27.10.2022, a seguito dell'avvenuta attivazione del profilo di Aran Sicilia.
- Az. 2 - Progetto e realizzazione anche online, di un programma di Formazione/Intervento rivolto a tutti i dipendenti dell'ARAN Sicilia per la promozione del benessere organizzativo con valutazione riferita all'esperienza di SW emergenziale. Contenuti: analisi del contesto, rilevazione delle criticità riscontrate e scambio di buona prassi, elaborazione di una proposta e di strategie condivise.

L'azione è stata realizzata in collaborazione con il Comitato unico di garanzia e lo Sportello di ascolto psicologico per il benessere e la valorizzazione del Personale della Pubblica Amministrazione, che ha sede c/o il dipartimento regionale della Funzione pubblica e Personale. La formazione si è articolata in 2 giornate aula, della durata di 6 ore e 30 min. ciascuna, in data 15 novembre 2022 e 2 dicembre 2022, con la modalità di formazione teorica e laboratorio pratico/esperienziale attraverso esercitazioni, laboratori su "Ascolto e benessere Individuale e di gruppo" focalizzato sull'ascolto di se stessi e degli altri (dimensione soggettiva e sociale), come fondamento per la gestione del proprio agire in relazione a una buona conoscenza e gestione delle emozioni in relazione al ruolo e alle responsabilità sul lavoro. Tra la prima e la seconda giornata è stata effettuata la rilevazione del Benessere organizzativo dell'ARAN Sicilia. Il questionario somministrato ha fatto riferimento al periodo di lavoro a partire dal primo lockdown di marzo 2020 e successivo periodo di lavoro fino a dicembre 2021, svolto in smart working

semplificato/in presenza ed è stato finalizzato a rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro e a identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali di lavoro. All'indagine, non a carattere obbligatorio, hanno partecipato 8 dipendenti.

- Az. 3 - Garantire il continuo aggiornamento della sezione del sito web dedicata al CUG e incrementare la divulgazione di iniziative e tematiche delle pari opportunità, sulle buone prassi promosse in ambito non solo regionale.

L'attuazione dell'azione consiste nella pubblicazione, nell'apposita sezione del sito internet istituzionale, di documenti di interesse rilevante sulle tematiche delle pari opportunità, su indicazione del CUG. Nel periodo di riferimento non sono stati sottoposti all'Agenzia nuovi documenti da pubblicare.

Obiettivo 2

- Az.1 - Mappatura dei processi e delle attività dell'Aran Sicilia come attività propedeutica alla redazione del PIAO

L'azione è stata realizzata mediante la predisposizione del prospetto sottostante, recante la mappatura dei processi di Aran Sicilia per l'individuazione delle aree a rischio corruzione. I singoli processi sono stati raggruppati all'interno di macroprocessi e per ciascun processo sono indicati le strutture coinvolte e le relative linee di attività.

MAPPATURA DEI PROCESSI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE					
N.	MACROPROCESSO		PROCESSO	STRUTTURA RESPONSABILE	ATTIVITA'
1	CONTRATTAZIONE COLLETTIVA REGIONALE	1.1	Stipulazione di contratti collettivi regionali di lavoro	Comitato direttivo Servizio 1 Servizio 2	Convocazione delle OO.SS. rappresentative Rapporti con l'Amministrazione regionale (Dip. della Funzione Pubblica e Ragioneria generale della Regione) Predisposizione dell'articolo dell'ipotesi contrattuale Calcolo dei costi del contratto e predisposizione delle tabelle di parte economica allegate al contratto Predisposizione delle relazioni di accompagnamento all'ipotesi di contratto finalizzate ai controlli esterni (Giunta di Governo; Corte dei conti) Sottoscrizione definitiva del contratto
		1.2	Stipulazione di accordi di contrattazione collettiva regionale integrativa	Comitato direttivo Servizio 1 Servizio 2	Convocazione delle OO.SS. rappresentative Rapporti con l'Amministrazione regionale (Dip. della Funzione Pubblica e Ragioneria generale della Regione) Predisposizione dell'articolo dell'ipotesi e delle tabelle allegate Predisposizione delle relazioni di accompagnamento all'ipotesi finalizzate al controllo di compatibilità dei costi da parte dell'organo competente Sottoscrizione definitiva del contratto
2	ASSISTENZA E MONITORAGGIO	2.1	Supporto alle Amministrazioni rappresentate	Comitato direttivo Servizio 1	Attività istruttoria dei quesiti su problematiche interpretative di clausole dei contratti collettivi regionali e su problematiche inerenti la contrattazione decentrata integrativa
		2.2	Monitoraggio sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa	Servizio 1	Redazione di un rapporto sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa
		2.3	Report sull'andamento delle retribuzioni del personale del comparto di contrattazione	Servizio 2	Redazione di un rapporto sull'andamento delle retribuzioni del personale
3	ACCERTAMENTO DELLA RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE	3.1	Rilevazione del dato associativo (deleghe sindacali)	Comitato direttivo Servizio 1	Predisposizione della circolare per l'avvio della rilevazione Registrazione, nella procedura dedicata, dei dati pervenuti dalle Amministrazioni interessate dalla rilevazione
		3.2	Rilevazione del dato elettorale (voti RSU)		Predisposizione della circolare per lo svolgimento delle elezioni Registrazione, nella procedura dedicata, dei dati pervenuti
		3.3	Certificazione dei dati		Trasmissione alle OO.SS. dei dati di propria pertinenza, per la certificazione Convocazione del Comitato paritetico per gli adempimenti di competenza

4	GESTIONE RISORSE UMANE	4.1	Trattamento giuridico	Servizio 2	Gestione quotidiana delle presenze/assenze Comunicazioni periodiche delle assenze del personale al Dipartimento regionale della Funzione Pubblica
		4.1	Trattamento economico	Presidente Servizio 2	Liquidazione compensi agli organi dell'Agenzia Gestione adempimenti fiscali e previdenziali, comprese le dichiarazioni
		4.2	Contrattazione decentrata integrativa per il personale dirigenziale e non dirigenziale	Presidente Servizio 2	Richiesta risorse Fo.r.d. ex art. 90, comma 2 (straordinario e indennità)
				Presidente Servizio 1 Servizio 2	Predisposizione dell'articolato dell'ipotesi di accordo e dei prospetti allegati, relativi alla parte economica
		4.3	Formazione del personale	Servizio 2	Interlocuzione con il Dipartimento regionale della Funzione pubblica che gestisce la formazione del personale
5	SERVIZI AMMINISTRATIVI E AFFARI GENERALI	5.1	Rilevazioni censuarie	Servizio 2	Riscontro delle rilevazioni condotte da enti e amministrazioni pubbliche, statali e regionali
		5.2	Gestione documentale	Servizio 2	Gestione caselle istituzionali di posta elettronica, in entrata e in uscita
					Registrazione dei documenti, in entrata e in uscita
					Tenuta dell'archivio di deposito
		5.3	Funzionamento degli organi dell'Agenzia (Comitato direttivo/Commissario straordinario; O.I.V.; Revisore unico dei conti)	Servizio 1 Servizio 2	Supporto all'Organo politico per la predisposizione degli atti di competenza
				Servizio 1 Servizio 2	Supporto tecnico all'O.I.V. per lo svolgimento delle attività di propria competenza
5.4	Gestione dei rapporti con le agenzie fiscali, con gli Enti previdenziali, con gli Enti assicurativi	Servizio 2	Agenzia delle Entrate, INPS, INAIL		
6	CONTENZIOSO	6.1	Gestione dei ricorsi giurisdizionali in cui è parte Aran Sicilia	Comitato direttivo Servizio 1	Redazione atti difensivi Rapporti con l'Avvocatura dello Stato
7	BILANCIO	7.1	Gestione della contabilità	Comitato direttivo Servizio 2	Approvazione del bilancio previsionale e consuntivo (annuale e triennale), secondo quanto previsto dal regolamento per l'amministrazione, la contabilità e la finanza
				Presidente Servizio 2	Attività connesse alle spese (impegno, liquidazione, pagamento) e alle entrate (accertamento, riscossione, versamento) dell'Agenzia
		7.2	Gestione della liquidità	Presidente Servizio 2	Attività economica Rapporti con l'istituto cassiere
		7.3	Gestione del contributo annuale	Servizio 2	Esazione del contributo annuale dalla Regione siciliana
8	PATRIMONIO	8.1	Gestione del patrimonio	Servizio 2	Manutenzione beni mobili e apparecchiature in dotazione all'Agenzia Tenuta del registro degli inventari
		8.2	Acquisizione di beni e servizi	Comitato direttivo Servizio 2	Procedure per l'acquisizione di beni e servizi Esecuzione dei contratti di fornitura di beni e servizi
9	COMUNICAZIONE E TRASPARENZA	9.1	Gestione delle attività di comunicazione	Servizio 2	Predisposizione e acquisizione di documenti da pubblicare nel sito web istituzionale dell'Agenzia
					Attuazione della normativa in materia di trasparenza: predisposizione e acquisizione di documenti da pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale dell'Agenzia

8. Sistema di valutazione

Ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'ente e di quella individuale, l'Aran Sicilia è dotata di un proprio "Sistema di misurazione e valutazione della performance", adottato dal Comitato direttivo con delibera n. 20 del 3 dicembre 2021, che tiene conto della riferita peculiare configurazione, anche organizzativa, dell'Agenzia.

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

quanto previsto dal paragrafo 2.1 del predetto Sistema, la misurazione è riferita alla sola performance operativa, con riferimento agli obiettivi specifici di carattere strategico e ai relativi indicatori, per effetto del grado di raggiungimento, da parte delle strutture intermedie, degli obiettivi operativi annuali correlati a ciascun obiettivo strategico, stabiliti in fase di programmazione.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL' A.R.A.N. SICILIA						
Anno di riferimento della valutazione: 2022						
Performance organizzativa = 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; Accordo quadro sulla rappresentatività e le prerogative sindacali	output (quantità)	stipulazione accordi	3	2	Il mancato raggiungimento del risultato atteso è addebitabile unicamente all'impossibilità di sottoscrivere, per la volontà contraria delle oo.ss., il rinnovo del CCRL 2019/2021
B1	Fornire supporto tempestivo e accurato alle amministrazioni rappresentate che inoltrano quesiti su norme contrattuali	efficienza	percentuale delle proposte elaborate 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%
C1	Rilevare la rappresentatività sindacale in modo tempestivo e affidabile	efficienza	registrazione dei dati entro 20 gg. dalla ricezione	100%	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%

Il Commissario straordinario
Avv. Accursio Gallo