



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Periodo 2026-2028

Adottato con delibera del Commissario straordinario n.15 del 22.9.2026

INDICE

PREMESSA

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- 1.1 Dati identificativi dell'Agenzia
- 1.2 Assetto istituzionale
- 1.3 Funzioni
- 1.4 La rete istituzionale

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- 2.1 VALORE PUBBLICO
- 2.2 PERFORMANCE
 - 2.2.a Obiettivi specifici strategici
 - 2.2.b Obiettivi operativi annuali
 - 2.2.c Azioni positive per le pari opportunità e la promozione del benessere organizzativo
- 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA
 - 2.3.a Mappatura dei processi
 - 2.3.b Valutazione del rischio

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA
 - 3.1.a Organigramma, postazioni dirigenziali e consistenza del personale non dirigenziale assegnato
- 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE
 - 3.2.a Analisi del contesto: condizionalità e fattori abilitanti
 - 3.2.b Finalità
- 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
 - 3.3.a Consistenza di personale al 31.12.2025
 - 3.3.b Stima delle cessazioni nel triennio 2026-2028
 - 3.3.c Stima dell'evoluzione dei fabbisogni
- 3.4 FORMAZIONE

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Premessa

Nella redazione del presente Piano, l'Aran Sicilia, in quanto pubblica amministrazione con meno di cinquanta dipendenti, si conforma alle modalità semplificate stabilite all'art. 6 del Decreto 30 giugno 2022, n.132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica.

Sezione 1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

1.1 Dati identificativi dell'Agenzia

Denominazione	Agenzia per la Rappresentanza negoziale della Regione Siciliana (A.Ra.N. Sicilia)
Codice Fiscale e Partita IVA	97187780826
Natura giuridica	Ente pubblico regionale non economico
Indirizzo e sede legale	via Trinacria, 36
CAP	90144
Comune	Palermo
Codice IPA	alnrs
Codice univoco di fatturazione	UF0ZJA
Sito web	www.aransicilia.it
Indirizzo di posta elettronica	aransicilia@aransicilia.it
Indirizzo di posta elettronica certificata	aransicilia@pec.aransicilia.it
Telefono	0917074709

1.2 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;
- 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'incarico di OIV, in composizione monocratica, per lo svolgimento delle necessarie attività e funzioni previste dalla normativa vigente in materia, è conferito a un soggetto esterno abilitato.

In conseguenza della scadenza del Comitato direttivo, con decreto del Presidente della Regione n. 602 del 22.9.2022 il Presidente del Comitato direttivo cessato è stato nominato "*Commissario straordinario del Comitato direttivo dell'A.ra.n. Sicilia*". Il predetto incarico è stato confermato e prorogato, la durata di mesi sei a decorrere dall'11.2.2023 i, con D.P.Reg. n. 45 dell'8.2.2023, nonché ulteriormente confermato con successivi decreti del Presidente della Regione siciliana; in ultimo con D.P.Reg. n.118 del 21/05/2026 è stato confermato e prorogato, senza soluzione di continuità, per un periodo di mesi sei e, comunque, non oltre la data di nomina dei componenti del Comitato direttivo.

1.2 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.

1.3 La rete istituzionale

Nell'espletamento dei propri compiti istituzionali l'Aran Sicilia 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.

Sezione 2

Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art.6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132/2022, la presente sezione non è redatta, in quanto l'Aran Sicilia è Ente con meno di 50 dipendenti.

2.2. Performance

Per la stessa motivazione indicata al paragrafo precedente, l'Aran Sicilia non è obbligata alla redazione della presente sezione del PIAO che, tuttavia, si ritiene opportuno compilare, illustrando la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance. Nell'ambito della pianificazione delle attività, con delibera del Commissario straordinario n.5 del 24.4.2026 sono state confermate le precedenti quattro linee strategiche: *attività negoziale, attività di assistenza alle amministrazioni rappresentate e di monitoraggio, rappresentatività sindacale, gestione e innovazione* e, per ciascuna di esse, sono stati indicati gli obiettivi specifici strategici.

Nella linea strategica *attività negoziale* si estrinseca, più che in ogni altra, la mission dell'Aran Sicilia. Considerato che nei primi mesi del corrente anno sono stati definitivamente sottoscritti i contratti collettivi regionali di lavoro relativi al triennio 2022/2024, sia per il comparto non dirigenziale che per l'area della dirigenza, nel periodo di riferimento del presente PIAO si procederà, sulla base degli atti di indirizzo del Governo regionale, al rinnovo dei contratti collettivi per il triennio 2025/2027.

Inoltre, sempre in base ad apposite direttive degli organi di Governo, si svolgerà la contrattazione collettiva regionale integrativa per l'applicazione delle norme dei contratti collettivi regionali sui Fondi per il trattamento economico accessorio del personale regionale, sia del comparto non dirigenziale che di quello dell'area della dirigenza. La circostanza che il perfezionamento degli accordi negoziali non costituisce un adempimento unilaterale di competenza degli uffici, bensì il risultato del necessario consenso bilaterale sul testo, induce a ritenere accettabile la soglia minima di tre accordi per ciascuno degli anni del triennio.

La tempestività richiesta agli uffici nella predisposizione dei testi negoziali consiste nel mettere a disposizione l'ipotesi di accordo nei tempi utili per la contrattazione.

Nell'ambito della seconda linea strategica l'Aran Sicilia fornisce *assistenza alle Amministrazioni* destinatarie dei contratti collettivi regionali di lavoro, al fine di garantire l'uniforme applicazione degli stessi, mediante interlocuzione telefonica e rilascio di pareri. In questo ambito, l'obiettivo sarà quello di migliorare, nel triennio, il rapporto percentuale tra richieste ricevute e proposte formulate entro il termine previsto dall'indicatore temporale.

La stessa linea strategica prevede, come nel triennio precedente, il *monitoraggio* degli accordi stipulati presso le sedi di contrattazione decentrata integrativa del comparto costituito da Regione siciliana ed Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000 che applicano il CCRL; l'obiettivo si propone di esaminare, entro l'anno, tutti i contratti pervenuti all'Aran Sicilia dagli uffici regionali e dagli enti.

L'Aran Sicilia procede periodicamente, con una cadenza triennale corrispondente a quella dei rinnovi contrattuali, all'accertamento della *rappresentatività sindacale* nel comparto di contrattazione Regione-Enti; conseguentemente, il prossimo accertamento della rappresentatività sindacale, relativa al periodo contrattuale 2028/2030, sarà riferito alla data del 31.12.2027. Per questa ragione, le attività e i risultati attesi relativamente a questa linea strategica sono previsti soltanto per l'ultimo anno del triennio di riferimento.

Nell'ambito della linea strategica *gestione e innovazione* sono presenti sia obiettivi necessari a garantire il compiuto svolgimento delle attività funzionali all'efficienza dell'azione amministrativa, sia obiettivi concernenti rilevanti ambiti dell'attività istituzionale dell'Agenzia. Vi trova collocazione, inoltre, la programmazione e lo svolgimento dell'attività formativa del personale dell'Agenzia, specificamente descritta nella terza sezione del presente documento, in attuazione delle direttive del Ministro per la pubblica amministrazione del 23.3.2023, integrata nel febbraio 2024, e del 14.1.2025. A tale riguardo, nel rispetto della direttiva, è previsto il conseguimento di uno specifico obiettivo di performance individuale per tutto il personale.

I dirigenti delle strutture intermedie provvedono a segnalare tempestivamente, e comunque non oltre il 30 settembre di ciascun anno, le criticità e/o gli ostacoli che mettono a rischio il puntuale raggiungimento degli obiettivi, proponendo, contestualmente, azioni correttive o ricalibrazione dei tempi.

La valutazione annuale della performance organizzativa e individuale è effettuata coerentemente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia, adottato con delibera del Commissario straordinario n.4 del 3 aprile 2024. Il predetto documento reca i contenuti, le fasi, i tempi, le modalità e i soggetti della misurazione e valutazione della performance, e sarà oggetto di aggiornamento.

Nei tre paragrafi che seguono sono esposti, rispettivamente: gli obiettivi specifici strategici dell'Aran Sicilia per il triennio 2026/2028, per ciascuna linea strategica; gli obiettivi operativi dell'Agenzia per il corrente anno; le azioni positive per le pari opportunità e la promozione del benessere organizzativo. Queste ultime sono inserite nella presente sezione in conformità a quanto previsto all'art.3 del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze 24.6.2022, n.132 che ha definito il contenuto del PIAO in seguito alla soppressione, con l'art.1, comma 3 del D.P.R. 24.6.2022, n.81, degli adempimenti relativi al "Piano azioni positive" di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. n. 198/2006.

2.2.a Obiettivi specifici strategici

A. Attività negoziale

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2026	2027	2028
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	stipulazione accordi	output (quantità)	numero accordi stipulati	3	3	3

B. Attività di assistenza alle amministrazioni rappresentate e di monitoraggio

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2026	2027	2028
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%	85%	90%
B2 - Monitorare la contrattazione collettiva decentrata integrativa	rapporto sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa	efficienza	produzione del documento entro la fine di ciascun anno	1	1	1

C. Rappresentatività sindacale

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2026	2027	2028
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	-	-	90%

D. Gestione e innovazione

Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
				2026	2027	2028
D1 - Approvare tempestivamente il bilancio di previsione annuale e pluriennale e quello consuntivo	tempestività nella predisposizione dei documenti contabili	efficienza	rispetto dei termini di legge per la sottoposizione dei documenti contabili alla approvazione da parte dell'Organo politico	100%	100%	100%

D2 - Formazione del personale	rispetto del piano formativo	output (quantità)	percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di 40 ore di formazione obbligatoria previste nel piano formativo	100%	100%	100%
D3 - Gestione del bilancio	tempestività nei pagamenti ai fornitori	efficienza	giorni medi da esigibilità credito a data pagamento, pari a 30 gg.	80%	85%	90%
D4 - Gestione del contenzioso	tempestività nella predisposizione dei rapporti informativi	efficienza	proposta all'organo politico entro 30 gg. dalla ricezione della richiesta	80%	85%	90%

2.2.b Obiettivi operativi annuali dell'Aran Sicilia

Di seguito si declinano gli obiettivi operativi annuali dell'Agenzia; ciascuno di essi è correlato a uno degli obiettivi strategici indicati al paragrafo precedente e utili ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'Agenzia:

(Obiettivo strategico correlato A1)

A1.1 Definizione del CCRL per il triennio giuridico-economico 2022-2024 e rinnovo del CCRL per il triennio giuridico-economico 2025-2027, relativamente al personale del comparto non dirigenziale

Indicatore: stipulazione accordi

Valore obiettivo: predisposizione dell'Ipotesi di CCRL conforme agli indirizzi governativi (nei tempi utili per la contrattazione), della relazione di accompagnamento all'Ipotesi di CCRL per la Giunta di governo regionale (entro 10 gg. dalla sottoscrizione) e delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria per la Corte dei conti (il giorno successivo all'acquisizione del parere favorevole sull'Ipotesi di accordo).

(Obiettivo strategico correlato A1)

A1.2 Definizione del CCRL per il triennio giuridico-economico 2022-2024 e rinnovo del CCRL per il triennio giuridico-economico 2025-2027, relativamente al personale dell'area della dirigenza

Indicatore: stipulazione accordi

Valore obiettivo: predisposizione dell'Ipotesi di CCRL conforme agli indirizzi governativi (nei tempi utili per la contrattazione), della relazione di accompagnamento all'Ipotesi di CCRL per la Giunta di governo regionale (entro 10 gg. dalla sottoscrizione) e delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria per la Corte dei conti (il giorno successivo all'acquisizione del parere favorevole sull'Ipotesi di accordo).

(Obiettivo strategico correlato A1)

A1.3 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 per il Collegio dei Revisori dei conti della Regione siciliana.

(Obiettivo strategico correlato A1)

A1.4 Contrattazione regionale integrativa per l'attuazione della disciplina del Fondo per il trattamento economico accessorio del personale dell'area della dirigenza

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 per il Collegio dei Revisori dei conti della Regione siciliana.

(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 2025, entro il mese di dicembre.

(Obiettivo strategico correlato D1)

D1.1 Approvazione del bilancio di previsione annuale e pluriennale

Indicatore: tempestività nella predisposizione dei documenti contabili.

Valore obiettivo: rispetto dei termini di legge per la sottoposizione dei documenti contabili per l'approvazione da parte dell'Organo politico.

(Obiettivo strategico correlato D1)

D1.2 Approvazione del rendiconto generale

Indicatore: tempestività nella predisposizione dei documenti contabili.

Valore obiettivo: rispetto dei termini di legge per la sottoposizione dei documenti contabili per l'approvazione da parte dell'Organo politico.

(Obiettivo strategico correlato D2)

D2.1 Formazione del personale

Indicatore: rispetto del piano formativo.

Valore obiettivo: percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di 40 ore di formazione obbligatoria previste nel piano formativo.

(Obiettivo strategico correlato D3)

D3.1 Gestione del bilancio

Indicatore: tempestività nei pagamenti ai fornitori.

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

(Obiettivo strategico correlato D4)

D4.1 Gestione del contenzioso

Indicatore: tempestività nella predisposizione dei rapporti informativi.

Valore obiettivo: sottoposizione della proposta all'organo politico, entro 30 gg. dalla ricezione della richiesta di rapporto informativo.

2.2.c Azioni positive per le pari opportunità e la promozione del benessere organizzativo

Ai sensi dell'art.48 del d.lgs. 11.4.2006, n.198, le pubbliche amministrazioni predispongono un Piano triennale di Azioni Positive con la finalità di prevedere misure specifiche per eliminare, mediante "azioni positive", le forme di discriminazione eventualmente rilevate. In conformità all'art. 6 del D.L. 9.6.2021, n. 80, convertito nella Legge 6.8.2021, n. 113, il predetto Piano delle Azioni Positive è incorporato, dal 2022, in un'apposita sezione del PIAO.

Il Piano delle Azioni Positive di Aran Sicilia prevede i seguenti due obiettivi:

Obiettivo 1. *Promozione delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo.*

Obiettivo 2. *Favorire la conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo.*

Le azioni da sviluppare negli anni 2026 e 2027, riportate nella tabella seguente, sono state previste di comune accordo con il CUG, sono riconducibili all'obiettivo 1 e si sostanziano in iniziative formative per sensibilizzare tutto il personale su tematiche specifiche.

Nella considerazione che il personale dell'Aran Sicilia è interamente costituito da dipendenti della Regione siciliana, gli eventi programmati sono inglobati all'interno del piano di fabbisogno formativo del personale regionale, inserito nel PIAO 2026/2028 della Regione siciliana, i cui riferimenti sono indicati in note a piè di pagina.

PIAO - Aggiornamento 2026-2028 del punto 2.2.c - Azioni positive per le pari opportunità e la promozione del benessere organizzativo									
Obiettivo: Promozione delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e promozione del benessere organizzativo									
Anno	Azione	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2026	Formazione e sensibilizzazione sul Codice di condotta per la tutela del diritto alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e in contrasto alle discriminazioni, alle molestie e al mobbing nell'amministrazione regionale siciliana al fine di diffondere la cultura della non discriminazione e della non violenza nei luoghi di lavoro ¹	Personale dell'Aran Sicilia	CUG Aran Sicilia Dip. FP	Quanto necessario Risorse interne RS	Binario sì/no	1 evento formativo	Nuovo codice di condotta della RS	Report sull'evento	31/12/2026
2027	Promozione del linguaggio di genere mediante diffusione di buone prassi ²	Personale dell'Aran Sicilia	CUG Aran Sicilia Dip. FP Dip. Famiglia	Quanto necessario Risorse interne RS	Binario sì/no	1 evento formativo	Direttiva regionale sul linguaggio di genere del Dipartimento Famiglia	Report sull'evento	31/12/2027

¹ Obiettivo 3, azione 1, attività 6/2026 PIAO RS 2026/28, pag.62

² Obiettivo 3, azione 9, attività 1/2027 PIAO RS 2026/28, pag.70

2.3. Rischi corruttivi e Trasparenza

2.3.a Mappatura dei processi per l'individuazione delle aree a rischio corruzione

Il complesso delle attività dell'Aran Sicilia è stato mappato in nove macroprocessi, ai quali si riconducono tutti i processi individuati. Nella tabella che segue sono indicati, per ciascun processo, le strutture responsabili e le attività nelle quali esso si articola:

N.	MACROPROCESSO		PROCESSO	STRUTTURA RESPONSABILE	ATTIVITÀ
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'articolato 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'articolato 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
3	ACCERTAMENTO DELLA RAPPRESENTATIVITÀ 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	Comunicazioni periodiche delle assenze del personale al Dipartimento regionale della Funzione pubblica ai fini della eventuale decurtazione della retribuzione accessoria
		4.2	Trattamento economico	Presidente Servizio 2	Liquidazione compensi agli organi dell'Agenzia Gestione adempimenti fiscali e previdenziali, comprese le dichiarazioni
		4.3	Contrattazione decentrata integrativa per il personale dell'Agenzia (dirigenziale e non dirigenziale)	Presidente Servizio 2	Richiesta risorse Fo.r.d. (straordinario e indennità)
				Presidente Servizio 1 Servizio 2	Predisposizione dell'articolato dell'Ipotesi di accordo e dei prospetti allegati, relativi alla parte economica
		4.4	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	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
		5.2	Funzionamento degli Organi dell'Agenzia (Presidente; Comitato direttivo/ Commissario straordinario; Revisore unico dei conti)	Servizio 1 Servizio 2	Attività amministrative di supporto all'Organo politico (Presidente; Comitato direttivo / Commissario straordinario)
				Servizio 1 Servizio 2	Attività amministrative di supporto all'O.I.V.
				Servizio 2	Attività amministrative di supporto al Revisore dei conti
6	CONTENZIOSO	6.1	Gestione dei ricorsi giurisdizionali in cui è parte Aran Sicilia	Comitato direttivo Servizio 1	Redazione rapporti informativi/memorie Rapporti con Avvocatura
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 economale Rapporti con l'istituto cassiere
		7.3	Gestione del contributo annuale	Servizio 2	Riscossione 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 attività di comunicazione e gestione trasparenza	Servizio 2	Comunicazione dati ad altre amministrazioni pubbliche e a portali esterni Gestione del 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
---	-----------------------------	-----	---	------------	--

2.3.b Registro dei rischi

Ai fini della valutazione del rischio corruttivo sono stati prioritariamente individuati, a livello di singolo processo, i possibili eventi rischiosi, come da tabella che segue:

	PROCESSO	ATTIVITÀ	EVENTI RISCHIOSI
1.1	Stipulazione di contratti collettivi regionali di lavoro	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	Irregolarità nello svolgimento delle procedure
1.2	Stipulazione di accordi di contrattazione collettiva regionale integrativa	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	Irregolarità nello svolgimento delle procedure
2.1	Supporto alle Amministrazioni rappresentate	Attività istruttoria dei quesiti su problematiche interpretative di clausole dei contratti collettivi regionali e su problematiche inerenti la contrattazione decentrata integrativa Predisposizione delle proposte di riscontro dei quesiti	Non conformità dei pareri alle clausole contrattuali
2.2	Monitoraggio sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa	Redazione di un rapporto sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa	Il processo non presenta profili di rischio
3.1	Rilevazione del dato associativo (deleghe sindacali)	Emanazione della circolare per l'avvio della rilevazione Assistenza alle Amministrazioni nella compilazione delle schede di rilevazione Registrazione, nella banca dati "Deleghe sindacali" dei dati pervenuti dalle Amministrazioni interessate dalla rilevazione	Irregolarità nell'inserimento dei dati pervenuti
3.2	Rilevazione del dato elettorale (voti RSU)	Emanazione della circolare per lo svolgimento delle elezioni Registrazione, nella procedura dedicata, dei dati pervenuti	Irregolarità nell'inserimento dei dati pervenuti
3.3	Certificazione dei dati	Trasmissione alle OO.SS. dei soli dati di propria pertinenza, risultanti dall'elaborazione, per verifica Convocazione del Comitato paritetico per gli adempimenti di competenza	Diffusione di informazioni riservate

4.1	Trattamento giuridico	Gestione quotidiana delle presenze/assenze Procedimenti disciplinari	Manipolazione o alterazione delle timbrature e dei giustificativi di assenza Inosservanza della normativa di riferimento
4.2	Trattamento economico	Comunicazioni periodiche delle assenze del personale al Dipartimento regionale della Funzione pubblica ai fini della eventuale decurtazione della retribuzione accessoria Liquidazione dei compensi agli Organi dell'Agenzia Gestione adempimenti fiscali e previdenziali, comprese le dichiarazioni	Omissione di verifiche e atti dovuti Attribuzione di benefici economici non spettanti
4.3	Contrattazione decentrata integrativa per il personale dell'Agenzia (dirigenziale e non dirigenziale)	Richiesta delle risorse Fo.r.d. ex art. 90, comma 2 (straordinario e indennità) Predisposizione dell'articolato dell'Ipotesi di accordo e dei prospetti allegati, relativi alla parte economica Sottoscrizione dell'Ipotesi di CCDI Predisposizione delle relazioni di accompagnamento all'Ipotesi finalizzate al controllo di compatibilità dei costi da parte dell'organo competente	Irregolarità nello svolgimento delle procedure
4.4	Formazione del personale	Interlocuzione con il Dipartimento regionale della Funzione pubblica che gestisce la formazione del personale	Il processo non presenta profili di rischio (*)
5.1	Gestione documentale	Gestione caselle istituzionali di posta elettronica, in entrata e in uscita Registrazione dei documenti, in entrata e in uscita Tenuta dell'archivio di deposito	Irregolarità nello svolgimento delle procedure
5.2	Funzionamento degli Organi dell'Agenzia (Presidente; Comitato direttivo/Commissario straordinario; Revisore unico dei conti)	Attività amministrative di supporto agli Organi dell'Agenzia e all'O.I.V. per lo svolgimento delle attività di propria competenza	Eventi rischiosi non rilevati
6.1	Gestione dei ricorsi giurisdizionali in cui è parte Aran Sicilia	Redazione rapporti informativi/memorie Rapporti con Avvocatura	Mancata predisposizione degli atti
7.1	Gestione della contabilità	Approvazione del bilancio previsionale e consuntivo (annuale e triennale), secondo quanto previsto dal regolamento per l'amministrazione, la contabilità e la finanza Attività connesse alle spese (impegno, liquidazione, pagamento) e alle entrate (accertamento, riscossione, versamento) dell'Agenzia	Inosservanza della normativa in materia contabile
7.2	Gestione della liquidità	Rapporti con l'istituto cassiere per la gestione del conto corrente bancario Attività economale (gestione piccola cassa)	Inosservanza della normativa di riferimento
7.3	Gestione del contributo annuale	Interlocuzione con la Regione siciliana finalizzata alla riscossione del contributo annuale	Inadempienza procedurale che abbia causato la mancata riscossione del contributo

* Il processo non presenta profili di rischio in quanto l'Agenzia si avvale soltanto di formazione in house.

8.1	Gestione del patrimonio	Manutenzione beni mobili e apparecchiature in dotazione all'Agenzia Tenuta del registro dei beni mobili	Inosservanza della normativa di riferimento
8.2	Acquisizione di beni e servizi	Procedure per l'acquisizione di beni e servizi Esecuzione dei contratti di fornitura di beni e servizi	Irregolarità nello svolgimento delle procedure
9.1	Gestione attività di comunicazione e gestione trasparenza	Comunicazione dati ad altre amministrazioni pubbliche e a portali esterni Gestione del sito web istituzionale dell'Agenzia Attuazione della normativa in materia di trasparenza: ricognizione dei documenti da pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale dell'Agenzia	Irregolarità nello svolgimento delle procedure

2.3.c Valutazione del rischio

La stima del livello di esposizione al rischio dei singoli processi è stata effettuata utilizzando degli indicatori di probabilità di realizzazione dell'evento rischioso e di impatto, ovvero degli effetti derivanti dall'eventualità del suo verificarsi. Come rappresentato nelle tabelle riportate di seguito, sono stati predefiniti degli indicatori adeguati alle peculiarità dell'Agenzia, ai quali associare, tenendo conto dei fattori abilitanti il rischio, un valore scelto tra "basso", "medio" e "alto".

Per ciascuno dei due indicatori, la misurazione sintetica complessiva è determinata dal valore modale tra quelli attribuiti o, ove più opportuno, da un giudizio prudenziale.

INDICATORE DI PROBABILITÀ					
N.	Indicatori di stima del livello di rischio	Valori di rischio	Motivazione	Giudizi parziali	Misurazione sintetica complessiva dell'indicatore di Probabilità (val. modale o giudizio prudenziale)
P1	Discrezionalità: grado di discrezionalità nella definizione degli obiettivi, in termini di soluzioni organizzative da adottare e nell'elaborazione del provvedimento finale (esistenza di specifica normativa che disciplina il processo o l'attività nelle sue fasi)	Basso	Modesta discrezionalità		
		Medio	Media discrezionalità		
		Alto	Elevata discrezionalità		
P2	Coinvolgimento nel processo di soggetti esterni all'Agenzia, come altre amministrazioni, organizzazioni sindacali	Basso	Elevato coinvolgimento di soggetti esterni		
		Medio	Medio coinvolgimento di soggetti esterni		
		Alto	Nessuno o basso coinvolgimento di soggetti esterni		
P3	Presenza di interessi esterni, anche economici	Basso	Il processo ha rilevanza esclusivamente interna		
		Medio	Il processo presenta interessi esterni di media rilevanza		
		Alto	Il processo presenta interessi esterni di notevole rilevanza		

P4	Presenza, negli ultimi tre anni, di “eventi sentinella”, ovvero di procedimenti avviati dall’Autorità giudiziaria o contabile o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impegnati nel processo nonché di segnalazioni pervenute (interne o esterne) riguardanti il processo o il dipendente. Le segnalazioni possono riguardare ipotesi di eventi corruttivi ma anche di cattiva gestione o di scarsa qualità del servizio reso	Basso	Nessun procedimento avviato e nessuna segnalazione pervenuta		
		Medio	Un solo procedimento avviato e/o una segnalazione		
		Alto	Più di un procedimento avviato e/o più di una segnalazione		

INDICATORE DI IMPATTO					
N.	Indicatori di stima del livello di rischio	Valori di rischio	Motivazione	Giudizi parziali	Misurazione sintetica complessiva dell'indicatore di Impatto (val. modale o giudizio prudenziale)
I1	Impatto organizzativo: livello dell'organizzazione in cui può collocarsi il rischio dell'evento	Basso	A livello basso		
		Medio	A livello intermedio		
		Alto	A livello apicale		
I2	Impatto reputazionale: l'effetto che il verificarsi dell'evento rischioso determina sull'immagine dell'Agenzia (misurabile attraverso la pubblicazione, negli ultimi 5 anni, di articoli di stampa riguardanti lo stesso evento corruttivo o evento analogo)	Basso	Nessun articolo di stampa		
		Medio	Un articolo di stampa		
		Alto	Più di un articolo di stampa		
I3	Impatto economico: gli effetti di natura economica che il verificarsi dell'evento determina sull'Agenzia (misurabili attraverso le sentenze di risarcimento del danno nei confronti dell'Agenzia e/o le sentenze della Corte dei conti a carico dei dipendenti dell'Agenzia, pronunciate negli ultimi 5 anni)	Basso	Negli ultimi cinque anni nessuna sentenza pronunciata		
		Medio	Moderata entità del danno economico e/o una sentenza pronunciata		
		Alto	Rilevante entità del danno economico e/o più di una sentenza pronunciata		

2.3.d Misurazione del livello di rischio

Infine, dal prodotto dei valori della misurazione sintetica degli indicatori di probabilità e di impatto si è ottenuto, utilizzando una matrice di calcolo, il valore di rischio dell'intero processo.

Di seguito si riportano le tabelle di misurazione del rischio per singolo processo e la matrice di calcolo.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DEI SINGOLI PROCESSI							
Macroprocesso	CONTRATTAZIONE COLLETTIVA REGIONALE		ASSISTENZA E MONITORAGGIO		ACCERTAMENTO DELLA RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE		
Codice processo	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	3.3
Descrizione processo	Stipulazione di contratti collettivi regionali di lavoro	Stipulazione di accordi di contrattazione collettiva regionale integrativa	Supporto alle Amministrazioni rappresentate	Monitoraggio sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa	Rilevazione del dato associativo (deleghe sindacali)	Rilevazione del dato elettorale (voti RSU)	Certificazione dei dati
Probabilità							
Indicatori	Valore attribuito						
Discrezionalità: grado di discrezionalità nella definizione degli obiettivi, in termini di soluzioni organizzative da adottare e nell'elaborazione del provvedimento finale	BASSO	BASSO	MEDIO	BASSO	ALTO	ALTO	BASSO
Coinvolgimento nel processo di soggetti esterni all'Agenzia, come altre amministrazioni, organizzazioni sindacali	BASSO	BASSO	MEDIO	BASSO	MEDIO	MEDIO	BASSO
Presenza di interessi esterni, anche economici	ALTO	ALTO	MEDIO	BASSO	ALTO	ALTO	ALTO
Presenza, negli ultimi tre anni, di "eventi sentinella", ovvero di procedimenti avviati dall'Autorità giudiziaria o contabile o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impegnati nel processo nonché di segnalazioni pervenute riguardanti il processo o il dipendente	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO
Valore sintetico complessivo della probabilità	BASSO	BASSO	MEDIO	BASSO	ALTO	ALTO	MEDIO
Impatto							
Indicatori	Valore attribuito						
Impatto organizzativo: livello dell'organizzazione in cui può collocarsi il rischio dell'evento	ALTO	ALTO	MEDIO	BASSO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
Impatto reputazionale: l'effetto che il verificarsi dell'evento rischioso determina sull'immagine dell'Agenzia	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO
Impatto economico: gli effetti di natura economica che il verificarsi dell'evento determina sull'Agenzia	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO
Valore sintetico complessivo dell'impatto	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO
Valutazione complessiva del rischio	BASSO	BASSO	MEDIO	BASSO	MEDIO	MEDIO	MEDIO

Macroprocesso	GESTIONE RISORSE UMANE				SERVIZI AMMINISTRATIVI E GENERALI		CONTENZIOSO
Codice processo	4.1	4.2	4.3	4.4	5.1	5.2	6.1
Processo	Trattamento giuridico	Trattamento economico	Contrattazione decentrata integrativa per il personale dell'Agenzia (dirigenziale e non dirigenziale)	Formazione del personale	Gestione documentale	Funzionamento degli Organi dell'Agenzia (Presidente; Comitato direttivo; Revisore unico dei conti)	Gestione dei ricorsi giurisdizionali in cui è parte Aran Sicilia
Probabilità							
Indicatori	Valore attribuito						
Discrezionalità: grado di discrezionalità nella definizione degli obiettivi, in termini di soluzioni organizzative da adottare e nell'elaborazione del provvedimento finale	MEDIO	BASSO	BASSO	N.R.	MEDIO	N.R.	MEDIO
Coinvolgimento nel processo di soggetti esterni all'Agenzia, come altre amministrazioni, organizzazioni sindacali	BASSO	ALTO	BASSO	N.R.	ALTO	N.R.	BASSO
Presenza di interessi esterni, anche economici	BASSO	MEDIO	BASSO	N.R.	MEDIO	N.R.	MEDIO
Presenza, negli ultimi tre anni, di “eventi sentinella”, ovvero di procedimenti avviati dall’Autorità giudiziaria o contabile o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impegnati nel processo nonché di segnalazioni pervenute riguardanti il processo o il dipendente	BASSO	BASSO	BASSO	N.R.	BASSO	N.R.	BASSO
Valore sintetico complessivo della probabilità	BASSO	MEDIO	BASSO	-	MEDIO	-	MEDIO
Impatto							
Indicatori	Valore attribuito						
Impatto organizzativo: livello dell’organizzazione in cui può collocarsi il rischio dell’evento	MEDIO	MEDIO	ALTO	N.R.	BASSO	N.R.	ALTO
Impatto reputazionale: l’effetto che il verificarsi dell’evento rischioso determina sull’immagine dell’Agenzia	BASSO	BASSO	BASSO	N.R.	BASSO	N.R.	BASSO
Impatto economico: gli effetti di natura economica che il verificarsi dell’evento determina sull’Agenzia	BASSO	BASSO	BASSO	N.R.	BASSO	N.R.	BASSO
Valore sintetico complessivo dell'impatto	BASSO	BASSO	MEDIO	N.R.	BASSO	N.R.	MEDIO
Valutazione complessiva del rischio	BASSO	MEDIO	MEDIO	-	MEDIO	-	MEDIO
Macroprocesso	BILANCIO			PATRIMONIO		COMUNICAZIONE E TRASPARENZA	
Codice processo	7.1	7.2	7.3	8.1	8.2	9.1	
Processo	Gestione della contabilità	Gestione della liquidità	Gestione del contributo annuale	Gestione del patrimonio	Acquisizione di beni e servizi	Gestione attività di comunicazione e gestione trasparenza	
Probabilità							
Indicatori	Valore attribuito						
Discrezionalità: grado di discrezionalità nella definizione degli obiettivi, in termini di soluzioni organizzative da adottare e nell'elaborazione del provvedimento finale	BASSO	MEDIO	BASSO	BASSO	ALTO	MEDIO	
Coinvolgimento nel processo di soggetti esterni all'Agenzia, come altre amministrazioni, organizzazioni sindacali	BASSO	ALTO	BASSO	MEDIO	ALTO	ALTO	
Presenza di interessi esterni, anche economici	MEDIO	MEDIO	BASSO	MEDIO	ALTO	MEDIO	

Presenza, negli ultimi tre anni, di "eventi sentinella", ovvero di procedimenti avviati dall'Autorità giudiziaria o contabile o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impegnati nel processo nonché di segnalazioni pervenute riguardanti il processo o il dipendente	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO
Valore sintetico complessivo della probabilità	BASSO	MEDIO	BASSO	BASSO	ALTO	MEDIO
Impatto						
Indicatori	Valore attribuito					
Impatto organizzativo: livello dell'organizzazione in cui può collocarsi il rischio dell'evento	BASSO	BASSO	MEDIO	BASSO	MEDIO	MEDIO
Impatto reputazionale: l'effetto che il verificarsi dell'evento rischioso determina sull'immagine dell'Agenzia	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO
Impatto economico: gli effetti di natura economica che il verificarsi dell'evento determina sull'Agenzia	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO
Valore sintetico complessivo dell'impatto	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	BASSO
Valutazione complessiva del rischio	BASSO	MEDIO	BASSO	BASSO	ALTO	MEDIO

MATRICE DI CALCOLO DEL RISCHIO				
		IMPATTO		
		Basso	Medio	Alto
PROBABILITÀ	Basso	BASSO	MEDIO	MEDIO
	Medio	MEDIO	MEDIO	ALTO
	Alto	MEDIO	ALTO	ALTO

2.3.e Misure di prevenzione

Sono previste specifiche misure di prevenzione per il processo 8.2 Acquisizione di beni e servizi, l'unico che presenta una valutazione complessivamente alta di rischio corruttivo.

La ridotta dotazione organica, in atto presente presso l'Agenzia, non consente l'applicazione del principio di rotazione degli addetti alla funzione in questione, per cui, al fine di mitigare il rischio, si adotteranno ulteriori misure di trasparenza, a maggiore garanzia dell'integrità dei processi di approvvigionamento (a titolo di esempio, mediante la predisposizione di una relazione tecnico-finanziaria giustificativa delle scelte operate dagli uffici, da sottoporre al Comitato direttivo).

Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

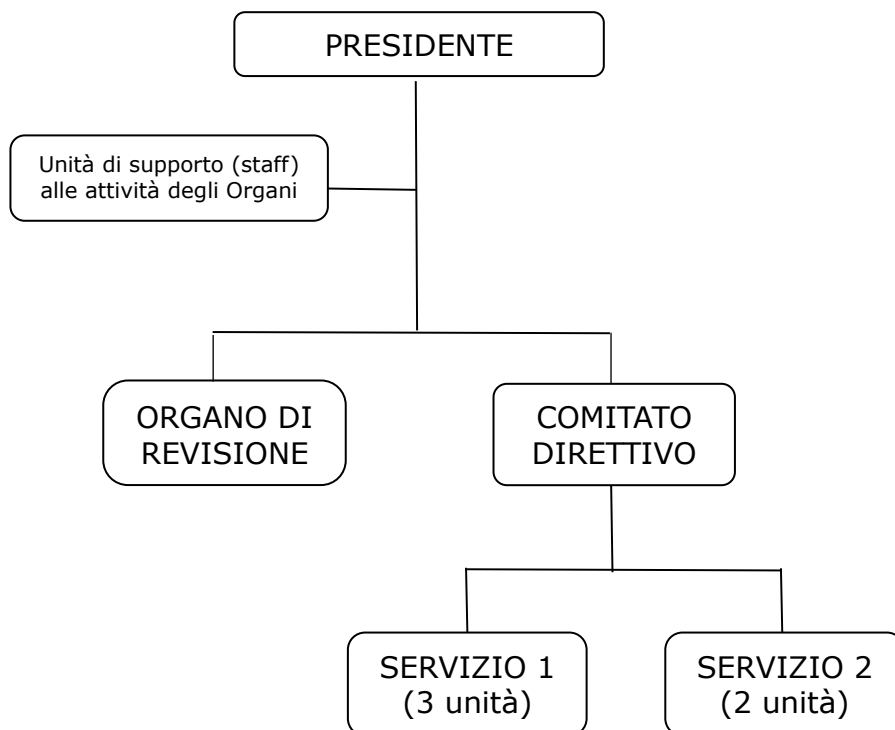
3.1.a Organigramma, postazioni dirigenziali e consistenza del personale non dirigenziale assegnato

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.

La struttura organizzativa è declinata nel Regolamento di organizzazione che, oltre alle due strutture intermedie previste dal legislatore, denominate Servizio 1 e Servizio 2, ha previsto una unità di staff, non dirigenziale, a supporto alle attività degli Organi, di fatto non operativa per l'insufficiente dotazione di risorse umane.

Di seguito è rappresentato l'organigramma dell'Agenzia, completo dell'indicazione del personale non dirigenziale assegnato alle strutture dirigenziali.

ORGANIGRAMMA



3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2.a Analisi del contesto: condizionalità e fattori abilitanti

L'esperienza dello *smart working* svolto durante il periodo dell'emergenza pandemica facilita l'analisi, sotto il profilo che qui interessa, del contesto lavorativo in cui opera l'Aran Sicilia e conduce a prendere atto che sono presenti sia fattori abilitanti il lavoro agile, sia circostanze che invece ne condizionano negativamente l'applicazione.

È stato verificato, da una parte, che numerose tra le attività dell'Aran Sicilia sono eseguibili da remoto mediante l'utilizzo di strumenti informatici e sono emersi elementi che possono certamente qualificarsi come fattori abilitanti al lavoro agile, come la propensione e lo spirito di adattamento da parte del personale, la possibilità di monitorare e di valutare i risultati conseguiti dal lavoratore a distanza. Per contro, avuto riguardo all'attività di contrattazione collettiva, nella quale si concretizza la *mission* principale dell'Agenzia, nonostante la stessa fosse, in sé, compatibile con il lavoro agile e l'Agenzia potesse servirsi di applicativi per la videoconferenza, la sottoscrizione dei contratti stipulati nel biennio 2020-2021 è avvenuta unicamente in presenza. Così pure unicamente in presenza si è svolta tutta l'attività di negoziazione che ha portato alla sottoscrizione dei rinnovi dei contratti collettivi regionali afferenti ai trienni 2019/2021 e 2022/2024, nonché dei contratti integrativi.

Un elemento decisamente condizionante è poi costituito dal numero esiguo di unità di personale in servizio presso l'Aran Sicilia, come illustrato di seguito. Ciò è di ostacolo a un'organizzazione del lavoro agile che possa rispondere alla duplice finalità di incrementare l'efficienza dei servizi resi e di conciliare i tempi di vita e di lavoro. Tuttavia, ove ricorrano i presupposti indicati nel paragrafo successivo, l'Agenzia consente, con carattere di eccezionalità e temporaneità, lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza mediante l'utilizzo della strumentazione informatica già nella disponibilità del dipendente, purché idonea al collegamento da remoto con la postazione d'ufficio.

3.2.b Finalità

Andare incontro alle esigenze dei soggetti la cui prestazione lavorativa in presenza risulti particolarmente gravosa o problematica a causa di impedimenti oggettivi a carattere temporaneo.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.a Consistenza di personale

Ai sensi dell'art.11 della già richiamata l.r. n.26/2012, l'Aran Sicilia si avvale esclusivamente di personale regionale, senza oneri a proprio carico.

Nella tavola sottostante si espone il dato del personale in servizio al 31.12.2025.

Il dato complessivo, ridotto di oltre due terzi rispetto a quello registrato negli anni immediatamente successivi all'insediamento dell'Agenzia e fino al 2010, pari nella sua punta massima a circa 30 unità, è di sette unità compresi i dirigenti, sottodimensionato in relazione agli invariati compiti istituzionali dell'Agenzia.

Come è rilevabile dal dato esposto, alla data di riferimento la quasi totalità del personale era di genere femminile.

In riferimento alle predette circostanze, il Comitato Unico di Garanzia ha segnalato la necessità di sollecitare il ripopolamento dell'Agenzia tendendo, in tale sede, al riequilibrio di genere (Relazione CUG 2025 - Format 2 della direttiva n. 2/2019, Sezione 1 - Dati del Personale).

QUALIFICA	UNITÀ IN SERVIZIO AL 31.12.2025		
	F	M	TOTALE
DIRIGENTI (III FASCIA)	1	1	2
FUNZIONARI	3	0	3
ASSISTENTI	2	0	2
COADIUTORI	0	0	0
TOTALE	6	1	7

3.3.b Stima delle cessazioni nel triennio 2026-2028

Nel periodo di riferimento ben quattro unità di personale in atto in servizio presso l'Agenzia raggiungeranno il limite di età anagrafica previsto a legislazione vigente.

Al momento della predisposizione del Piano non risulta che alcuna unità abbia presentato istanza di collocamento in quiescenza usufruendo delle diverse opzioni previste dall'ordinamento.

3.3.c Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Come riferito al precedente paragrafo 3.3.a, l'Aran Sicilia si avvale, senza oneri a proprio carico, esclusivamente di personale regionale e l'attuale dotazione di personale è sottodimensionata rispetto agli immutati compiti dell'Ente.

In considerazione della stima delle cessazioni riportata al paragrafo precedente, per il triennio di riferimento del presente Piano, il fabbisogno dell'Agenzia, ulteriore rispetto alle unità in atto in servizio, è definito come segue:

- n.2 unità dell'area dei Funzionari, uno dei quali appartenente alla famiglia professionale giuridica e uno alla famiglia professionale economico - contabile;
- n.1 unità dell'area degli Assistenti, famiglia professionale economico - contabile;
- n.1 unità dell'area dei Coadiutori, famiglia professionale amministrativa.

3.4 Formazione

3.4.1 Programmazione dell'attività formativa

Il personale in servizio presso l'Agenzia, in quanto personale regionale, è destinatario dell'attività formativa organizzata dall'Amministrazione regionale.

Con la nota prot. n. 23351 del 26.3.2025 il Dipartimento regionale della Funzione pubblica e del personale ha fornito agli uffici regionali le indicazioni operative per l'attuazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 14.1.2025, avente per oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico

attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", rivolta a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, comma 2 del d.lgs. n.165/2001.

A tal fine il predetto dipartimento ha abilitato anche i dipendenti regionali in servizio presso l'Aran Sicilia alla fruizione dei corsi disponibili sulla piattaforma Syllabus del Dipartimento nazionale della funzione pubblica, *"individuata come l'entry point del sistema formativo pubblico"*.

In coerenza con i contenuti della direttiva e con le indicazioni fornite dalla Regione, la formazione, nella misura di 40 ore/anno a partire dal 2025, rileva come obiettivo di performance individuale per tutto il personale, partendo dalla definizione di piani formativi individuali concordati, nei quali sono state privilegiate le seguenti tematiche:

- sviluppo delle competenze digitali, funzionali alla realizzazione della transizione digitale;
- sviluppo delle competenze trasversali legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative;
- etica pubblica e comportamento etico.

Pertanto, anche per il 2026 il predetto obiettivo sarà presente nella programmazione di performance di tutto il personale, secondo piani formativi definiti in conformità alle indicazioni fornite dall'Amministrazione regionale con la nota n.25460 del 24.3.2026.

Tutto il personale dell'Agenzia, inoltre, sarà destinatario dell'attività formativa indicata nel precedente paragrafo 2.2.c nell'ambito delle Azioni positive, tendente a promuovere la cultura della parità e a contrastare stereotipi e discriminazioni, anche indirette.

Sezione 4 Monitoraggio

Ai sensi dell'art.6 del Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione n.132/2022, la presente sezione non è redatta, in quanto l'Aran Sicilia è ente con meno di 50 dipendenti.

Pur tuttavia, è previsto il monitoraggio infrannuale del raggiungimento degli obiettivi, per il quale i dirigenti delle strutture intermedie segnaleranno eventuali criticità od ostacoli che mettano a rischio il puntuale raggiungimento degli obiettivi, proponendo, contestualmente, azioni correttive o ricalibrazione dei tempi, come già esposto al paragrafo 2.2.