



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2024

Approvata con delibera del Commissario straordinario n. 14 del 28 luglio 2025
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 2024, 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 Presidente, il Comitato direttivo e l'Organo unico di revisione.

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 2022 il Presidente del Comitato direttivo è stato nominato Commissario straordinario fino alla nomina dei titolari. Il predetto incarico di Commissario è stato confermato e prorogato con ulteriori, successivi decreti presidenziali, in ultimo con il D.P. n.79 del 6.5.2025 che ha disposto la conferma e la proroga, senza soluzione di continuità, per un periodo di sei mesi e comunque non oltre la data di nomina dei componenti del Comitato direttivo.

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. 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. In conseguenza di quanto rappresentato, le competenze che dovrebbero attestarsi al vertice burocratico sono rimesse, in assenza di quest'ultimo, al Comitato direttivo dell'Aran Sicilia.

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 2024 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, in forma strutturata, di misure di conciliazione vita-lavoro. È stato tuttavia consentito a una dipendente di svolgere occasionalmente la propria prestazione lavorativa dalla propria abitazione, essendo ciò compatibile con le caratteristiche dell'attività svolta, in presenza di circostanze che le rendevano problematica la presenza in sede a causa di impedimenti oggettivi a carattere temporaneo.

La programmazione dell'attività dell'Aran Sicilia è stata approvata, nell'ambito del PIAO per il triennio 2024/2026, con delibera del Commissario straordinario n.15 del 13.9.2024 e la scheda contenente gli obiettivi operativi assegnati per l'anno in riferimento è stata notificata ai dirigenti con nota prot. n.612 del 19.9.2024. Si precisa che, comunque, con nota prot. n.138 del 29 febbraio si era provveduto, al fine di garantire la piena efficienza della struttura, ad assegnare provvisoriamente gli obiettivi già previsti per l'anno precedente, facendo riferimento anche alle previsioni del Piano della performance per il triennio 2023/2025 relative all'anno 2024.

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”.

Come è stato già illustrato nelle relazioni sulla performance degli anni precedenti, 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. Per l’anno 2024 il contributo è stato pari a € 145.500,00.

Per rappresentare in sintesi la gestione finanziaria del periodo cui afferisce la presente relazione, si fa riferimento al rendiconto generale dell’esercizio finanziario 2024.

In particolare, sono state accertate somme complessive pari a € 160.331,77, di cui € 145.500,00 accertati e riscossi, relativi al contributo dell’annualità 2024, per € 72.750,00 in conto competenza e per € 72.750,00 in conto residui, € 5.597,37 accertati e riscossi per interessi attivi ed € 9.234,40 accertati e riscossi per partite di giro.

Sul versante della spesa sono state impegnate somme per un importo di € 140.200,56, pagati per € 131.131,67 e rimasti da pagare (residui passivi) per € 9.068,89.

Dei predetti impegni, la parte più consistente è costituita dalla spesa corrente per un importo di € 129.309,91, gli impegni in conto capitale ammontano a € 1.656,25, mentre gli impegni per partite di giro ammontano a € 9.234,40.

Il risultato di gestione dal punto di vista finanziario ha determinato un avanzo di esercizio di € 20.131,21; poiché l’avanzo alla data dell’1.1.2024, pari a € 463.421,04, è stato decurtato di € 145.500,00 per effetto della cancellazione dei residui attivi (€ 72.250,00 per l’anno 2022 ed € 72.250,00 per l’anno 2023) si è ridotto a € 317.921,04. Il predetto risultato, sommato all’avanzo di esercizio sopra indicato, ha determinato un avanzo complessivo, al 31.12.2024, pari a € 338.052,25.

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, comma 6 della già richiamata l.r. n.26/2012, essa “*si avvale esclusivamente del personale assegnato all’Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica con oneri a carico dell’amministrazione regionale*”. Per tale ragione, non sussistono i presupposti per la predisposizione di un bilancio di genere.

Si specifica, inoltre, che alla data del 31.12.2024 erano presenti otto unità di personale, delle quali una appartenente all’area dirigenziale e sette al comparto non dirigenziale, come riportato nella tabella che segue. Nel complesso si tratta di una disponibilità inferiore di circa due terzi alla dotazione di personale di cui l’Agenzia ha potuto disporre fino al 2010, pari, nella sua punta massima, a circa 30 unità, e ciò, si evidenzia, pur essendo rimasti invariati, nel tempo, i compiti istituzionali attribuiti all’Agenzia dalla vigente normativa regionale.

Consistenza del personale al 31.12.2024

DIRIGENTI III FASCIA	1
CAT. D - FUNZIONARI DIRETTIVI	4
CAT. C - ISTRUTTORI	2
CAT. B - COLLABORATORI	1
TOTALE	8

La situazione sopra esposta si è ulteriormente aggravata nel corso del corrente anno, per effetto del collocamento in quiescenza di due unità di personale e, specificamente, l'unica unità in possesso della qualifica di *collaboratore* (corrispondente alla qualifica di *coadiutore* nel nuovo ordinamento professionale di cui al CCRL 2019/2021), collocata in quiescenza dallo scorso 1° marzo, e un *funzionario* che lo sarà dal prossimo 1° agosto. In riferimento a tale criticità, l'Agenzia si è prontamente attivata con la pubblicazione, sinora priva di positivo riscontro, di appositi atti di interpello.

In considerazione di quanto previsto dalla sopra richiamata l.r. n.26/2012, si rende indispensabile rappresentare, in dettaglio, all'Amministrazione regionale la necessità di coprire la carenza di personale dell'Agenzia, per il regolare svolgimento della sua attività istituzionale, affinché la Regione ne tenga conto nel suo piano triennale dei fabbisogni di personale.

Per quanto concerne la composizione del personale dell'Aran Sicilia, per quasi tutto l'anno di riferimento essa è stata caratterizzata dall'assoluta 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 uffici dell'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 è registrata la percentuale del 50%, ma, per effetto del collocamento in quiescenza, a decorrere dall'1.12.2024, del dirigente di sesso maschile, alla data del 31.12.2024 era presente un solo dirigente, di sesso femminile e 63 anni di età.

Alla stessa data l'età media del personale femminile non dirigenziale era pari a 63,28 anni e, relativamente al titolo di studio, risultava in possesso di laurea il 62,50% del personale femminile tutto.

7. Performance organizzativa e individuale

Risultati raggiunti

Come negli anni precedenti, anche nel 2024 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 PIAO, in riferimento alle predette linee, con l'individuazione, per ciascuna, di obiettivi strategici corredata di indicatore e risultato atteso e, per ogni obiettivo strategico, di obiettivi operativi annuali assegnati alle strutture intermedie, anch'essi corredata 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

Relativamente alla presente linea strategica, la sezione del Piano integrato di attività e organizzazione per il periodo 2024-2026 (PIAO) dedicata alla performance dell'Agenzia prevedeva, per l'anno di riferimento, la sottoscrizione di tre accordi. Nell'assegnazione degli obiettivi operativi alle strutture intermedie sono stati previsti: la definizione dei contratti collettivi regionali per il triennio 2019/2021, relativamente al personale del comparto non dirigenziale e a quello dell'area della dirigenza, nonché i 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. Invero, trattasi di obiettivi il cui raggiungimento non è determinato unicamente dall'attività della struttura, tenuto conto che l'esito positivo di ogni contrattazione collettiva e, conseguentemente, la firma di ciascun accordo, necessita della concorde volontà di almeno la maggioranza della componente sindacale del tavolo negoziale, rendendo vani, sovente, la tempestività e l'impegno profuso da Aran Sicilia nella predisposizione delle Ipotesi di accordo e nella convocazione degli incontri sindacali. Come di seguito più dettagliatamente illustrato, nell'anno di riferimento si è pervenuti alla compiuta definizione del CCRL per il personale del comparto non dirigenziale; inoltre, sono state sottoscritte le Ipotesi del CCRL per il personale dell'area della dirigenza e del CCRI relativo all'utilizzo del Fondo per il trattamento accessorio del personale del comparto non dirigenziale, nonché il CCRI per il trattamento accessorio del personale dirigenziale relativamente all'anno 2023:

• Definizione del CCRL per il triennio giuridico-economico 2019-2021, relativamente al personale del comparto non dirigenziale

relativamente al presente obiettivo appare opportuno, preliminarmente, riassumere per estrema sintesi quanto verificatosi nel periodo antecedente a quello di riferimento. Come già esposto nelle relazioni sulla performance relative ai due anni precedenti, l'iter per il rinnovo del CCRL relativo al personale del comparto non dirigenziale per il triennio

2019-2021 era iniziato nel corso del 2021, con l’emanazione dell’atto di indirizzo da parte della Giunta regionale di Governo, approvato con delibera n. 471/2021, successivamente sostituito da un nuovo atto di indirizzo, approvato con delibera della Giunta n.135/2022, ma neppure nel 2023 si è pervenuti alla sottoscrizione di un testo condiviso. Pertanto, le trattative per il rinnovo del CCRL del personale del comparto non dirigenziale relativo al triennio 2019/2021 sono riprese nell’anno di riferimento. All’esito di sei riunioni, svolte tra i mesi di gennaio e aprile (25 gennaio, 29 febbraio, 12 e 26 marzo, 11 aprile), in data 11 aprile è stata sottoscritta con le organizzazioni sindacali l’Ipotesi di accordo. La stessa, accompagnata da un’apposita relazione, con nota n.323 del 10 maggio è stata rimessa alla Giunta regionale, per la relativa condivisione. Acquisito il parere favorevole dell’Organo di Governo, reso con delibera n.211 del 17 giugno, pervenuta all’Agenzia il successivo giorno 20, l’Ipotesi di CCRL, corredata delle prescritte relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, è stata inviata alla Corte dei conti con nota n.446 del 21 giugno, nel pieno rispetto del termine previsto dalla vigente normativa. Con la deliberazione n. 211/2024 l’Organo di controllo non ha reso certificazione positiva, a causa dell’assenza del rendiconto generale della Regione per l’anno 2023 e, dunque, di presupposti necessari alla valutazione sulla compatibilità finanziaria degli oneri, sotto il profilo della loro effettiva copertura e sostenibilità con le risorse allocate negli stanziamenti definitivi di bilancio. Conseguentemente, l’Ipotesi di CCRL è stata nuovamente sottoposta al giudizio della Corte dei conti con nota n. 766 del 20 novembre, subito dopo l’approvazione del rendiconto generale della Regione siciliana per l’anno 2023, avvenuta con delibera della Giunta n.383 del 19 novembre. Una volta pervenuta, con nota Corte dei conti del 5 dicembre, la comunicazione della certificazione della compatibilità finanziaria ed economica dell’Ipotesi, sono state poste in essere le attività necessarie per la sottoscrizione definitiva del CCRL - avvenuta il 9 dicembre - e per la pubblicazione del testo contrattuale nel sito internet dell’Agenzia e nella Gazzetta ufficiale della Regione siciliana (GURS n. 55 del 13.12.2025 S.O. n.2).

- Definizione del CCRL per il triennio giuridico-economico 2019-2021, relativamente al personale dell’area della dirigenza**

La trattativa per il rinnovo del CCRL relativo al triennio 2019/2021 del personale dell’area della dirigenza, il cui atto di indirizzo era stato inizialmente formulato dalla Giunta di Governo regionale con la deliberazione n. 459 del 22.11.2023, ma successivamente modificato con deliberazione n. 321 dell’11.10.2024, è stata avviata da Aran Sicilia dopo la sottoscrizione dell’Ipotesi di CCRL del personale del comparto non dirigenziale per il medesimo triennio 2019/2021. Il primo incontro con le organizzazioni sindacali si è svolto il 29 aprile; dopo altre sei riunioni, svoltesi tra maggio e novembre, in data 27 novembre è stata sottoscritta l’Ipotesi di accordo, sul cui testo è stato acquisito, per le materie di competenza, il parere favorevole del Comitato Unico di Garanzia della Regione siciliana (nota CUG n.230 del 26 novembre). L’Ipotesi, accompagnata da apposita relazione, è stata quindi rimessa, con nota n. 789 del 29

novembre, all’Organo di governo che ha espresso parere favorevole con deliberazione n. 451 del 27.12.2024. La predetta deliberazione è pervenuta all’Aran Sicilia con nota prot. n. 257 del 20.01.2025; per tale ragione il successivo adempimento, consistente nella sottoposizione dell’Ipotesi alla Corte dei conti, non ha potuto aver luogo nell’anno solare in riferimento.

- **Contrattazione regionale integrativa per l’attuazione della disciplina del Fondo per il trattamento economico accessorio del personale del comparto non dirigenziale**

Come previsto dall’art.102 del CCRL per il triennio 2019/2021, si è svolta presso l’Aran Sicilia la contrattazione integrativa regionale per l’utilizzo del Fondo risorse decentrate per l’anno 2024. Il relativo atto di indirizzo è pervenuto con nota dell’Assessore regionale delle Autonomie locali e della Funzione pubblica n.14735 del 30.10.2024. L’articolato dell’Ipotesi di accordo è stato consegnato alle OO.SS. nel corso dell’incontro del 19 novembre. In seguito al resoconto dell’Agenzia sull’andamento delle trattative nel quale si dava contezza delle richieste avanzate dalle organizzazioni sindacali (nota n.821 dell’11 dicembre), con nota assessoriale n.15725 del 19 dicembre è pervenuto un secondo atto di indirizzo, sostitutivo del primo. Si è quindi tempestivamente proceduto ad aggiornare il testo dell’articolato e l’Ipotesi di contratto integrativo è stata sottoscritta il 27 dicembre.

L’Ipotesi, corredata delle previste relazioni, illustrativa e tecnico-finanziaria, è stata tempestivamente rimessa al Collegio dei Revisori dei conti della Regione siciliana nel gennaio del corrente anno.

- **Contrattazione regionale integrativa per l’attuazione della disciplina del Fondo per il trattamento economico accessorio del personale dell’area della dirigenza**

La contrattazione integrativa regionale relativa al Fondo per il trattamento economico accessorio della dirigenza per l’anno 2024 non ha avuto luogo nel corso dell’anno di riferimento, in quanto il relativo atto di indirizzo è stato reso con deliberazione della Giunta regionale n.450 del 27.12.2024, pervenuta all’Aran Sicilia con mota assessoriale n. 44 del 7.1.2025.

Nel corso del 2024 si è invece svolta - e ha trovato la sua definizione con la sottoscrizione dell’Accordo - la contrattazione integrativa regionale relativa al Fondo per il trattamento economico accessorio della dirigenza per l’anno 2023, già avviata nell’anno precedente. Gli indirizzi per la contrattazione erano stati resi dalla Giunta regionale con deliberazione n. 458 del 22.11.2023, pervenuta all’Aran Sicilia con nota del successivo 28 novembre, mentre dati e informazioni utili allo svolgimento della contrattazione erano pervenuti con nota del Dipartimento regionale della Funzione pubblica del 29 novembre e con ulteriori note dello stesso dipartimento del 5 e del 20 dicembre 2023. All’esito degli incontri sindacali convocati da Aran Sicilia, svoltisi il 19, 21 e 29 dicembre 2023, non si era tuttavia pervenuti alla sottoscrizione dell’accordo, in quanto la parte sindacale non aveva ritenuto accoglibili le proposte elaborate

dall’Agenzia. La trattativa è pertanto ripresa nel 2024, con riunioni che si sono svolte il 25 gennaio e il 26 marzo e al termine di quest’ultima è stata sottoscritta l’Ipotesi di CCRI. L’Ipotesi, accompagnata dalle previste relazioni, illustrativa e tecnico-finanziaria, è stata tempestivamente rimessa al Collegio dei Revisori dei conti della Regione siciliana con nota n. 235 del 4 aprile.

- Attività di assistenza alle amministrazioni rappresentate e di monitoraggio

- Assistenza alle amministrazioni destinatarie dei CCRL al fine di garantirne l’uniforme applicazione**

L’attività di assistenza alle amministrazioni rappresentate, finalizzata a garantire l’uniforme applicazione dei contratti collettivi regionali, è stata esplicata 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 soltanto quattro richieste di chiarimenti in merito all’applicazione dei contratti collettivi regionali: una concernente il CCRL dell’area della dirigenza, due inerenti il CCRL del comparto non dirigenziale e una entrambi i contratti. Come riscontrabile agli atti d’ufficio, la proposta di riscontro da parte del Servizio competente è stata predisposta nei termini previsti dall’indicatore, conseguendo, pertanto, il previsto valore obiettivo.

- Monitoraggio dei contratti decentrati integrativi**

Nell’ambito dell’attività di monitoraggio era prevista la realizzazione di reportistica sulla contrattazione decentrata integrativa. L’obiettivo è stato realizzato nel rispetto degli indicatori, poiché il report sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa all’anno 2023 è stato esitato con nota n.831 del 17 dicembre. Il monitoraggio ha riguardato complessivamente quarantaquattro contratti, ventidue dei quali sono stati tratti dalla sezione Amministrazione trasparente del sito internet della Regione siciliana. Dagli Enti di cui all’art.1 della l.r. n.10/2000 è pervenuto soltanto un contratto.

Il report consta di una relazione e di quattro tabelle; la relazione illustra le peculiarità e le criticità riscontrate, mentre le tabelle riportano in dettaglio i dati contenuti in ciascun contratto. In particolare: la prima indica il budget complessivo destinato alla remunerazione della performance, le risorse destinate a specifici progetti, la specificazione delle quote percentuali destinate alla maggiorazione del premio individuale e alle performance, organizzativa e individuale, nonché i corrispondenti importi e infine il riferimento all’avvenuto controllo della compatibilità dei costi; la seconda riproduce, per ogni struttura, il dato delle risorse finalizzate a remunerare indennità, posizioni organizzative e prestazioni di lavoro straordinario; la terza è un quadro sinottico riepilogativo delle materie trattate nei contratti; la quarta, infine, riporta i dati dell’unico contratto pervenuto da un Ente di cui all’art.1 della l.r. n.10/2000.

- Rappresentatività sindacale

La programmazione per l'anno 2024 non prevedeva obiettivi nell'ambito della presente linea strategica.

- 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.

• Approvazione del bilancio di previsione annuale e pluriennale

Il primo obiettivo della linea prevedeva la tempestiva approvazione del documento di bilancio previsionale annuale e pluriennale. Con delibera commissariale n. 14 del 28.12.2023 è stato approvato l'esercizio provvisorio dell'anno 2024, per 4 mesi. Una volta approvato il bilancio della Regione siciliana per l'esercizio 2024 e triennale 2024/2026 - con L.R. n.2 del 16.1.2024 - con il quale è stato stabilito l'importo del contributo per lo stesso anno 2023 in misura pari € 145.500,00, è stata predisposta la relazione programmatica con l'individuazione delle linee e degli obiettivi strategici, dando contestualmente disposizioni all'ufficio competente di provvedere tempestivamente alla predisposizione dello schema di bilancio di previsione per l'esercizio 2024 e per il triennio 2024/2026. La relazione programmatica e il Bilancio di previsione, previa acquisizione, per quest'ultimo, del parere del Revisore unico, cui è stato rimesso con nota n. 246 del 9 aprile, sono stati approvati con delibera commissariale n. 9 del 29.4.2024.

• Approvazione rendiconto generale

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 6 marzo, ai sensi del comma 3 dell'art. 35 del *"regolamento per l'amministrazione, la contabilità e la finanza dell'A.ra.n. Sicilia"* e, acquisito il parere favorevole dell'organo di revisione, è stato approvato con delibera n. 3 del 14 marzo, nel rispetto del termine previsto dal comma 4 del medesimo art. 35.

• Aggiornamento della sezione “Amministrazione trasparente” del sito web dell’Aran Sicilia

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 il monitoraggio dei dati pubblicati, propedeutico al loro aggiornamento; tuttavia, l'attività di pubblicazione, affidata a un esperto informatico esterno, ha risentito dell'avvenuta scadenza, nel mese di luglio, dell'incarico di che trattasi, cui non ha fatto seguito il conferimento di un nuovo incarico,

poiché all'esito della richiesta di manifestazione di interesse nessuno dei candidati è stato ritenuto idoneo all'incarico.

Occorre segnalare, inoltre, che a decorrere dal 30.11.2024 il dirigente del Servizio 2, responsabile della gestione del sito web e, nello specifico, della pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente, è stato collocato in quiescenza. Alla predetta data, come relazionato dal dirigente medesimo, avuto riguardo alle quattordici sottosezioni previste dal D.lgs. n. 33/2013, il valore obiettivo si può ritenere conseguito nella misura dell'80%.

- Azioni positive per le pari opportunità e la promozione del benessere organizzativo

Come previsto dalla vigente normativa, in una apposita sezione del PIAO 2024-2026 dell'Agenzia, che ha incorporato il Piano triennale delle azioni positive (PTAP), sono state inserite le *azioni* programmate. D'intesa con il CUG, le predette azioni sono state aggiornate, rispetto a quelle già previste nel PTAP relativo al triennio 2022/2024 - adottato con delibera n. 4 del 14.11.2022 - avendo tenute in considerazione le nuove direttive in tema di pari opportunità e lotta alla violenza di genere. Sono state previste le seguenti due azioni, entrambe riconducibili all'obiettivo *“Promozione delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e promozione del benessere organizzativo”*:

1. Benessere organizzativo e valorizzazione del personale. Diffusione a tutto il personale della Carta dei servizi dello Sportello di ascolto della Regione siciliana (scad. 30.06.2024);
2. Iniziative formative per i dipendenti: Formazione su pari opportunità e cultura della antidiscriminazione: il linguaggio di genere (scad. 31.12.2024).

La prima azione è stata realizzata secondo quanto previsto: ricevuta dal CUG, in data 20 giugno, la comunicazione del link per accedere alla Carta dei Servizi dello Sportello di ascolto della Regione siciliana, la stessa è stata diffusa in pari data a tutto il personale dell'Agenzia, ai rispettivi indirizzi di posta elettronica.

La seconda azione, invece, non è stata realizzata, ma ciò per cause non addebitabili all'Agenzia né ad alcuno dei suoi uffici, tenuto conto che l'attività formativa in questione si attesta alla competenza del CUG della Regione siciliana - di cui l'Agenzia si avvale - così come avvenuto in anni precedenti per la formazione su tematiche attinenti le pari opportunità e il benessere organizzativo.

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, aggiornato per l'anno 2023 con la delibera commissariale n. 4 del 3 aprile 2024.

Nella tabella seguente è riportato, sinteticamente, il grado di attuazione degli obiettivi strategici rispetto a quanto programmato nel PIAO. In conformità a quanto previsto dal paragrafo 2.1 del predetto SMVP, 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.RA.N. SICILIA						
Anno di riferimento della valutazione: 2024						
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	3	0%
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%
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%	80%	20%

SCOSTAMENTO 20%

Il Commissario straordinario
Avv. Accursio Gallo