



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2025

Approvata con delibera del Commissario straordinario n. 4 del 6.5.2026
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.155 del 30.10.2025 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 2025 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.

La programmazione dell'attività dell'Aran Sicilia è stata approvata, nell'ambito del PIAO per il triennio 2025/2027, con delibera del Commissario straordinario n.18 del 22.12.2025 e la scheda contenente gli obiettivi operativi assegnati per l'anno in riferimento è stata notificata ai dirigenti con nota prot. n.878 del 22.12.2025. Si precisa che, comunque, con nota prot. n.26 del 14 gennaio 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 2024/2026 relative all'anno 2025.

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 2025 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 2025.

In particolare, sono state accertate somme complessive pari a € 160.144,43, di cui € 145.500,00 accertati, relativi al contributo dell'annualità 2025, e riscossi per € 72.750,00, € 5.619,64 accertati e riscossi per interessi attivi ed € 9.024,79 accertati per partite di giro di cui € 8.424,79 riscossi ed € 600,00 da riscuotere.

Sul versante della spesa sono state impegnate somme per un importo di € 120.913,40, pagati € 114.920,03 sulla competenza ed € 9.068,89 in conto residui; rimasti da pagare (residui passivi) € 5.993,37. Dei predetti impegni, la parte più consistente è costituita dalla spesa corrente per un importo di € 111.687,62, gli impegni in conto capitale ammontano a € 200,99, mentre gli impegni per partite di giro ammontano a € 9.024,79.

Il risultato di gestione dal punto di vista finanziario ha determinato un avanzo di esercizio di € 39.231,03; poiché l'avanzo alla data dell'1.1.2025, pari a € 338.052,25, è stato decurtato di € 72.750,00 per effetto della cancellazione di residui attivi si è ridotto a € 265.302,25. Il predetto risultato, sommato all'avanzo di esercizio sopra indicato, ha determinato un avanzo complessivo, al 31.12.2025, pari a € 304.533,28.

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 31.12.2025 erano presenti sette unità di personale, delle quali due appartenenti all'area dirigenziale e cinque al comparto non dirigenziale, come riportato nella tabella che segue, con una riduzione di ulteriori due unità rispetto alla disponibilità del 2024, per effetto dell'avvenuto collocamento in quiescenza di un funzionario direttivo dal 1° agosto e dell'unico dipendente di categoria B (corrispondente alla qualifica di *coadiutore* nel nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCRL 2019/2021) in servizio presso l'Agenzia, dal 1° marzo. Nel complesso si tratta di una disponibilità di personale ridotta a meno di un terzo rispetto a quella 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 in servizio al 31.12.2025

DIRIGENTI III FASCIA	2
FUNZIONARI	3
ASSISTENTI	2
TOTALE	7

Per porre rimedio alla criticità della grave carenza di personale, l'Agenzia si è prontamente attivata con la pubblicazione, purtroppo priva di positivo riscontro, di appositi atti di interpello. In considerazione di quanto previsto dalla 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.

Inoltre, per più della metà dell'anno di riferimento si è dovuta fronteggiare l'assenza del dirigente del Servizio 2, considerato che per la sostituzione del precedente titolare dell'incarico, collocato in quiescenza a decorrere dall'1.12.2024, l'Agenzia ha dovuto attendere l'esito della procedura di interpello tra i dirigenti del ruolo unico regionale, non potendo provvedere in autonomia al reclutamento di personale, secondo quanto stabilito dalla più volte richiamata l.r. n.26/2012.

Per quanto concerne la composizione del personale, per i primi sette mesi del 2025 essa è stata caratterizzata dalla presenza di sole unità di sesso femminile, mentre dal 1° agosto si è registrata la presenza di un'unità di sesso maschile, per effetto della presa di servizio del nuovo dirigente del Servizio 2. Va precisato che l'anomala composizione di genere del personale dell'Aran Sicilia è del tutto casuale; tale circostanza si è prodotta nel tempo, per la progressiva diminuzione dei dipendenti del comparto non dirigenziale di sesso maschile, causata dal loro volontario rientro presso gli 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, si sono ridotti a 3 già nel 2011 e dalla fine del 2017 la loro presenza è pari a zero. Fra i dirigenti, la percentuale è del 50%.

Al 31.12.2025 l'età media del personale dirigenziale era pari ad anni 64,5, quella del personale non dirigenziale era pari a 63,4 anni e, relativamente al titolo di studio, risultava in possesso di laurea l'83,33% del personale femminile tutto.

7. Performance organizzativa e individuale

Risultati raggiunti

Come negli anni precedenti, anche nel 2025 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 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

Relativamente alla presente linea strategica, la sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 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: il rinnovo del CCRL per il triennio giuridico-economico 2022-2024, relativamente al personale del comparto non dirigenziale e la definizione del CCRL per il triennio giuridico-economico 2019-2021 relativamente 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.

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. Purtuttavia, nell'anno di riferimento, grazie sia alla tempestività e all'impegno profuso dal personale dell'Aran Sicilia, sebbene ancor più numericamente ridimensionato rispetto all'anno precedente, sia all'approccio costruttivo della controparte sindacale, sono stati portati a termine numerosi accordi di contrattazione, che saranno di seguito dettagliatamente illustrati e che qui si riportano sinteticamente:

- Ipotesi di CCRL per il personale del comparto non dirigenziale per il triennio 2022/2024 e sottoposizione della stessa alla Giunta regionale;
- definizione del CCRL del personale dell'area della dirigenza per il triennio 2019/2021;
- Ipotesi di CCRL per il personale dell'area della dirigenza per il triennio 2022/2024;
- CCRI sull'utilizzo del Fondo per il trattamento accessorio del personale del comparto non dirigenziale, per l'applicazione dell'art.102, comma 2 del CCRL;
- definizione del CCRI per il trattamento accessorio del personale dirigenziale relativamente all'anno 2024;
- CCRI per l'attivazione del piano di welfare integrativo;
- CCRI per l'attivazione di polizze sanitarie nell'ambito del piano di welfare integrativo;
- CCRI per la definizione delle famiglie professionali.

• **Rinnovo del CCRL per il triennio giuridico-economico 2022-2024, relativamente al personale del comparto non dirigenziale**

Come previsto in sede di programmazione, nel corso dell'anno di riferimento si sono svolte le trattative per il rinnovo del CCRL del personale del comparto non dirigenziale per il triennio giuridico-economico 2022/2024. Il relativo atto di indirizzo è stato reso dalla Giunta di Governo regionale con la deliberazione n.178 del 10.6.2025, pervenuta all'Aran Sicilia con nota dell'Assessore regionale delle Autonomie locali e della Funzione pubblica del successivo 17 giugno. Dopo alcuni incontri con le OO.SS., l'Ipotesi di CCRL è stata sottoscritta il 12 novembre; sul testo è stato acquisito, per le materie di competenza, il parere del Comitato

Unico di Garanzia della Regione siciliana, pervenuto con note n.367 del 12 novembre e n.389 del 18 novembre.

L'obiettivo può considerarsi pienamente raggiunto, in quanto tutte le attività propedeutiche alla finalizzazione del CCRL, che ha la sua definizione con la sottoscrizione definitiva dopo la positiva certificazione della Corte dei conti, sono state svolte tempestivamente, come comprovato dall'inoltro dell'Ipotesi, munita di apposita relazione di accompagnamento, alla Giunta di Governo con nota prot. n.716 del 26 novembre.

Il Governo regionale ha poi apprezzato l'Ipotesi di CCRL con la delibera n.6 del 12 gennaio 2026 e l'Ipotesi, corredata delle previste relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, è stata rimessa alla Corte, per il giudizio di certificazione, con nota prot. n.24 del 14.1.2026.

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

Nel corso del 2025 è stato definito l'iter del rinnovo del CCRL relativo al triennio 2019/2021, in relazione al quale nel 2024 si era pervenuti alla sottoscrizione dell'Ipotesi di accordo, apprezzata dalla Giunta regionale con delibera n.451 del 27 dicembre 2024, pervenuta all'Aran Sicilia con nota prot. n.257 del 20.01.2025. L'Ipotesi, corredata delle previste relazioni, illustrativa e tecnico-finanziaria, è stata rimessa alla Corte dei conti, per il giudizio di certificazione, con nota prot. n.70 del 29 gennaio. Acquisita la certificazione positiva della Corte, il CCRL è stato sottoscritto in via definitiva il 25 febbraio.

Come riferito nella premessa agli obiettivi della presente linea strategica, in sede di programmazione era stata prevista soltanto la definizione del CCRL per il triennio giuridico-economico 2019/2021, ma nel corso dell'anno si sono svolte anche le trattative per il rinnovo del CCRL relativo al triennio 2022/2024, sulla base dell'atto di indirizzo formulato dalla Giunta di Governo regionale con la deliberazione n.177 del 10.6.2025.

L'Ipotesi di accordo è stata sottoscritta con le organizzazioni sindacali in data 11 dicembre. In pari data è stato richiesto, a mezzo posta elettronica, il parere del Comitato Unico di Garanzia della Regione siciliana sul testo, per le materie di competenza. L'ufficio competente ha tempestivamente proceduto alla predisposizione della relazione di accompagnamento per la Giunta regionale che è stata trasmessa all'Organo di governo, unitamente all'Ipotesi di CCRL, nel gennaio del corrente anno.

- **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, nell'anno di riferimento si è svolta presso l'Aran Sicilia la trattativa integrativa regionale per l'utilizzo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2025, sulla base dell'atto di indirizzo pervenuto con nota dell'Assessore regionale delle Autonomie locali e della Funzione pubblica n.3762 del 9.7.2025. Dopo un primo incontro sindacale, svoltosi il 24 luglio, l'Ipotesi di contratto integrativo è stata sottoscritta il 23 settembre. La stessa è stata quindi rimessa, con nota prot. n.400 del 24 settembre, al CUG della Regione siciliana e, con nota n.407 del 2 ottobre, nel pieno rispetto dell'indicatore temporale, al Collegio dei Revisori dei conti della regione

siciliana, unitamente alle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria. Acquisito il parere favorevole del Collegio, l'accordo è stato definitivamente sottoscritto il 27 ottobre.

Nell'anno di riferimento è stato, altresì, definito l'iter per la sottoscrizione del CCRI per l'utilizzo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2024. Specificatamente, l'Ipotesi di accordo, già sottoscritta il 27.12.2024, e un *addendum* alla stessa Ipotesi, sottoscritto il 13.1.2025, sono stati trasmessi al Collegio dei Revisori dei conti della Regione siciliana, unitamente alle previste relazioni, con nota n.39 del 17 gennaio. Acquisito il parere favorevole dell'organo di controllo, il CCRI è stato sottoscritto in via definitiva il 25 febbraio.

- **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 2025, il cui atto di indirizzo è stato reso con deliberazioni della Giunta regionale n.238 dell'8.8.2025 e n.309 del 14.10.2025, entrambe pervenute all'Aran Sicilia con nota assessoriale n.6068 del 21.10.2025, non è stata definita nel corso dell'anno di riferimento, per mancato raggiungimento dell'intesa con le OO.SS. sull'articolato proposto dall'Agenzia nel corso dei due incontri svoltisi il 4 e il 22 dicembre. Durante il 2025 si è invece svolta, e definita con la sottoscrizione dell'Accordo, la contrattazione integrativa regionale relativa al Fondo per il trattamento economico accessorio della dirigenza per l'anno 2024. Il relativo atto di indirizzo era stato reso dalla Giunta regionale con deliberazione n.450 del 27.12.2024, pervenuta all'Aran Sicilia con nota n.44 del 7.1.2025, mentre dati e informazioni utili allo svolgimento della contrattazione sono pervenuti con nota del Dipartimento regionale della Funzione pubblica n.1315 dell'8.1.2025. Le trattative sono state avviate il 20 gennaio e l'Ipotesi di CCRI è stata sottoscritta il 17 aprile. Tuttavia, poiché la stessa non è risultata esaustiva delle richieste contenute nell'atto di indirizzo, l'Aran Sicilia ha ritenuto di doverla rimettere, in pari data, all'Assessore delle Autonomie locali e della Funzione pubblica perché fosse sottoposta al Governo regionale; quest'ultimo ha apprezzato l'Ipotesi di accordo con la deliberazione n.190 del 17 giugno, trasmessa dall'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica con nota n.3183 del 18 giugno. L'Ipotesi, corredata della delibera della Giunta e delle previste relazioni, è stata inviata al Collegio dei Revisori con nota n.341 del 25 giugno. Acquisito il parere favorevole dell'organo di controllo, il CCRI è stato sottoscritto in via definitiva il 30 luglio. Per tutto quanto sopra esposto, gli obiettivi possono considerarsi pienamente raggiunti, considerato che la loro mancata definizione è attribuibile a fattori esogeni alla struttura.

- **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 cinque richieste di chiarimenti in merito all'applicazione dei contratti collettivi regionali. 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 2024 è stato esitato con nota n.882 del 23 dicembre. Il monitoraggio ha riguardato complessivamente trentotto contratti, venti dei quali sono stati tratti dalla sezione Amministrazione trasparente del sito internet della Regione siciliana. Il report consta di una relazione e di tre 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 alla presenza del 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.

- **Rappresentatività sindacale**

- **Rilevare la rappresentatività sindacale in modo tempestivo e affidabile**

Nel rispetto della cadenza triennale, corrispondente a quella dei rinnovi contrattuali, la programmazione del 2025 ha previsto l'accertamento della rappresentatività alla data del 31.12.2024. La relativa procedura ha preso avvio con la nota prot. n.103 del 10 febbraio, recante la richiesta alle amministrazioni del comparto di contrattazione (Regione siciliana ed Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000) dei dati delle deleghe rilasciate dai dipendenti alle organizzazioni sindacali alla predetta data di riferimento. L'obiettivo è stato pienamente raggiunto, poiché i dati sono stati raccolti, tempestivamente registrati ed elaborati dall'Ufficio competente e, infine, certificati dal Comitato Paritetico per la rappresentatività all'esito della riunione del 17 luglio.

- **Gestione e innovazione**

- **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.1 del 13/01/2025 è stato approvato l'esercizio provvisorio dell'anno 2025, per 2 mesi. Una volta approvato - con L.R. n.2 del 09.01.2025 - il bilancio della Regione siciliana per l'esercizio 2025 e triennale 2025/2027, con il quale è stato stabilito l'importo del contributo in misura pari a € 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 2025 e per il triennio 2025/2027. 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.348 del 04/07/2025, sono stati approvati con delibera n.13 del 17/07/2025.

Per il bilancio di previsione 2026/2028, nelle more dello stanziamento in bilancio del contributo a favore dell'Agenzia, da parte della Regione siciliana, con delibera n.19 del 22.12.2025 è stato approvato l'esercizio provvisorio dell'anno 2026, per 4 mesi. La definizione del bilancio di previsione entro l'esercizio 2025 non è stata resa possibile da fattori esogeni all'attività dell'Agenzia, considerato che la Regione siciliana ha approvato il proprio bilancio di previsione per l'esercizio 2026, e triennale 2026/2028, stanziando il contributo per le spese di funzionamento dell'Aran Sicilia per l'anno 2026, per un importo di € 145.500,00, con la legge regionale n.2 del 05.01.2026.

- **Approvazione rendiconto generale**

Il secondo obiettivo della linea strategica 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 ai sensi del comma 3 dell'art. 35 del "Regolamento per l'amministrazione, la contabilità e la finanza dell'A.ra.n. Sicilia", con nota n.342 dell'1/7/2025 e, acquisito in data 3/7/2025 il parere favorevole dell'organo di revisione, è stato approvato con delibera n.12 di pari data. Il leggero ritardo nell'adempimento è da ascrivere alla circostanza che lo svolgimento delle attività di competenza del Servizio 2 dell'Agenzia, tra le quali quella di che trattasi, è stato garantito per diversi mesi dal solo personale non dirigenziale di quella struttura, rimasta priva di dirigente a seguito del collocamento in quiescenza del precedente titolare dell'incarico, come già accennato nel paragrafo 6 della presente relazione.

- **Formazione del personale**

In tema di formazione del personale, l'amministrazione regionale si è adeguata alla direttiva del 14 gennaio 2025 del Ministro per la pubblica amministrazione, cosiddetta "direttiva Zangrillo", che ha previsto che, per rinnovare la PA, è essenziale la crescita delle persone che la compongono, sotto il profilo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità.

Come previsto dalla direttiva sopra richiamata, la formazione costituisce un obiettivo di performance individuale sia per i dirigenti che per il personale non dirigenziale, deve riguardare specifici ambiti (competenze di leadership e soft skill, competenze per la transizione amministrativa, competenze per la transizione digitale, competenze per la transizione ecologica, competenze relative a principi e valori della PA), deve svolgersi sulla base di piani formativi individuali per un numero minimo di 40 ore/anno e, per ciascun corso, deve essere superato il relativo test finale.

Nel rispetto della direttiva, nonché in riferimento alla nota del Dipartimento regionale della Funzione pubblica e del personale prot. n.29552 del 16.4.2025, presso l'Aran Sicilia sono stati concordati i piani formativi individuali e assegnati, così, i corsi ai singoli dipendenti. Per le finalità del presente obiettivo la struttura si è avvalsa, in prevalenza, della piattaforma Syllabus della Presidenza del Consiglio dei Ministri e non si sono utilizzati corsi autoprodotti. In presenza di determinate circostanze le 40 ore sono state riproporzionate, come nel caso di pensionamenti in corso d'anno.

All'inizio del corrente anno si è provveduto ad inoltrare al competente Dipartimento della Funzione Pubblica e del personale, secondo le indicazioni fornite dallo stesso Dipartimento, le schede dei singoli dipendenti con il dettaglio dell'avvenuto assolvimento dell'obbligo formativo (pec prot. n.84 del 30/01/2026). Pertanto l'obiettivo è stato pienamente raggiunto.

- **Gestione del bilancio**

L'obiettivo legato alla gestione del bilancio consisteva, in particolare, nel rispetto del termine di tempestività nei pagamenti, ovvero, entro 30 giorni, intercorrenti tra la data di esigibilità del credito e la data di effettivo pagamento.

Per questo obiettivo, che coinvolge il sottoscritto soltanto a far data dalla presa di servizio (1/8/2025), e che ha come indicatore di risultato sintetico l'"indicatore" di tempestività", ha riguardato tutta l'attività correlata al pagamento delle fatture e delle utenze, le eventuali verifiche fiscali e previdenziali, ed è stata improntata, nel corso della seconda parte dell'anno 2025, alla massima puntualità e celerità consentita, ma risente, per i primi 3 trimestri del 2025, dell'assenza di un dirigente autorizzato alla firma dei mandati di pagamento (il dirigente preposto è stato collocato in quiescenza dal 1/12/2024).

Per le ragioni sopra esposte il risultato finale dell'indice di tempestività e dei ritardi nei pagamenti risente dell'influenza dei ritardi cumulati nei mesi precedenti come si evince dal valore rappresentato nel portale PCC del MEF, pari a 91.98 come indice di tempestività dei pagamenti e di 91,39 gg quale indice di ritardo medio ponderato.

In realtà, a chiusura dell'esercizio finanziario 2025, si è provveduto a ricalcolare l'indice di riferimento provvedendo alla ricognizione di tutti pagamenti effettuati e tramite apposito prospetto di calcolo, che tiene conto di alcune situazioni contabili che non sono state rilevate al portale PCC del Mef, per dare una più realistica rappresentazione dell'indice di tempestività dei pagamenti. Con tale foglio elettronico, elaborato sulla base dei criteri stabiliti dal DPCM 22.09.2014 e dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n.22 del 22.07.2015, l'indicatore di tempestività per l'anno 2025 è risultato, in media, pari a +0 giorni nel primo trimestre, a +0 giorni nel secondo trimestre (in quanto non vi sono pagamenti effettuati), a +170 giorni nel terzo trimestre, a -14 giorni nel quarto trimestre 2025 e su base annua pari +64 giorni. Può notarsi che nel quarto trimestre 2025, con la presenza del dirigente deputato alla firma dei mandati di pagamenti, si è pienamente rispettato il limite previsto dalla normativa di pagamento entro i 30 giorni.

Per quanto sopra esposto, l'obiettivo può considerarsi pienamente raggiunto.

- **Gestione del contenzioso**

Nell'anno di riferimento sono pervenute sei richieste di rapporto informativo, relativamente ad altrettanti ricorsi proposti da dipendenti regionali innanzi al giudice del lavoro. L'obiettivo è stato positivamente conseguito, considerato che la struttura competente ha, in tutte le circostanze, sottoposto la proposta di rapporto informativo nel rispetto dell'indicatore temporale, facente riferimento alla data di fissazione dell'udienza.

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

Come previsto dalla vigente normativa, in una apposita sezione del PIAO 2025-2027 dell'Agenzia, che ha incorporato il Piano triennale delle azioni positive (PTAP), sono state inserite le *azioni* programmate. In riferimento alle attività previste nella sezione 2.2.c del PIAO dell'Aran Sicilia (*Azioni positive per le pari opportunità e la promozione del benessere organizzativo*), in data 19.11.2025 la scrivente e due delle tre unità di personale assegnato al Servizio hanno partecipato, presso l'Assessorato Regionale del Territorio e dell'Ambiente, all'Evento di *Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di Condotta al fine di diffondere la Cultura dell'Antidiscriminazione e della Non Violenza nei luoghi di lavoro*, organizzato dal Consigliere di Fiducia del Dipartimento della Funzione pubblica e del Personale e dalla Rete regionale dei Consiglieri/e di Fiducia, in collaborazione con il CUG della Regione Siciliana e con il Servizio 5 - Formazione e qualificazione professionale del personale del Dipartimento regionale della Funzione pubblica e del personale.

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.R.A.N. SICILIA						
Anno di riferimento della valutazione: 2025						
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	7	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%
C1	Rilevare la rappresentatività sindacale in modo tempestivo e affidabile	efficienza	tempestività nella registrazione dei dati delle deleghe e dei dipendenti nella banca dati	100%	100%	0%
D1	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%	90%	10%
D2	Formazione del personale	output (quantità)	percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di 40 ore di formazione obbligatoria previste nel piano formativo	100%	100%	0%

SCOSTAMENTO

10%

Il Commissario straordinario
Avv. Accursio Gallo

