

**RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2025**

Approvata con deliberazione dell'Organo di Amministrazione n..... del.....

Sommario

1. PRESENTAZIONE	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	4
2.1 Il contesto esterno di riferimento	4
2.2 L'amministrazione	4
2.3 Infrastrutturazione e riqualificazione delle aree	10
2.4 I risultati raggiunti.....	11
2.5 Le criticità e le opportunità	12
3. OGGETTO E OBIETTIVI 2025-2027	13
3.1 Premessa metodologica ed obiettivi.....	13
3.2 Tempi e modi di attuazione degli obiettivi.....	13
3.3 Programmazione obiettivi per il triennio 2025-2027.....	13
3.4 Albero della performance.....	16
3.5 Obiettivi strategici e piani operativi.....	17
3.6 Obiettivi di accessibilità.....	32
3.7 Obiettivi individuali	34
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'	34
5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE	34
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE..	36
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	36
6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	36
ALLEGATI.....	37
ALLEGATO 1 alla delibera Civit 5/2012: prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere.....	37
ALLEGATO 2 alla delibera Civit 5/2012.....	38
ALLEGATO 3 alla delibera Civit 5/2012.....	40
TABELLE:.....	40

1. PRESENTAZIONE

L'IRSAP, Istituto Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive, è un ente strumentale della Regione siciliana, istituito con la legge regionale 12 gennaio 2012, n. 8. È un ente pubblico non economico, sottoposto all'attività di vigilanza, indirizzo, controllo e tutela della Regione, che esercita tali funzioni per il tramite dell'Assessorato regionale delle attività produttive.

La Regione siciliana, per il compimento della propria attività di regolamentazione, gestione ed intervento nelle aree destinate allo svolgimento di attività produttive, si avvale dell'Istituto Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive (IRSAP) al fine di assicurare l'esercizio unitario delle funzioni amministrative di programmazione, promozione, valorizzazione ed incremento delle attività produttive nell'intero territorio regionale (in attuazione dell'art. 14, lettere d) ed e) dello Statuto della Regione siciliana).

L'Istituto deve perseguire la preminente Missione di promuovere lo sviluppo delle imprese nelle aree industriali di competenza, attraverso le azioni necessarie per favorire l'avvio di nuove iniziative produttive e per potenziare ed innovare quelle già esistenti.

L'Ente esercita la sua attività nelle aree industriali destinate allo svolgimento di attività produttive dislocate sull'intero territorio regionale, già attribuite ai soppressi Consorzi per le aree di sviluppo industriale, istituiti con la legge regionale 4 gennaio 1984, n. 1 e posti in liquidazione con la legge regionale 12 gennaio 2012, n. 8.

Per perseguire le superiori finalità, l'IRSAP ha il compito di elaborare piani regolatori; acquisire e cedere terreni e immobili da destinare ad attività produttive; progettare, realizzare e gestire opere infrastrutturali ed i servizi destinati alle aziende insediate; promuovere ed implementare l'adozione di convenzioni e accordi con soggetti, pubblici e privati, coinvolti nel processo teso a favorire lo sviluppo dell'imprenditoria; attivare iniziative utili al reperimento di fondi anche in ambito extra regionale; sviluppare azioni di marketing e promozione del territorio; fornire assistenza tecnica agli operatori economici; svolgere ogni altra attività necessaria alla realizzazione dei propri scopi.

Il Piano della performance 2025-2027, strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance ed evidenzia gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi dell'IRSAP, a seguito delle modifiche normative, è stato inserito nella sezione "valore pubblico" del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) dell'IRSAP adottato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 2 del 28/1/2025 e in aggiornamento con deliberazione del C.d.A n.36 del 6-10-2025

Il piano è un documento di programmazione triennale che contiene indirizzi e obiettivi strategici ed operativi dell'Ente, definendone fasi, tempi ed indicatori utili alla misurazione e valutazione della "performance" dell'amministrazione.

La relazione annuale sulla performance oltre ad essere strumento di *accountability* e di rendicontazione - ai soggetti direttamente o indirettamente coinvolti nell'attività dell'ente (cosiddetti *stakeholder*) - dei risultati ottenuti nel periodo di riferimento rispetto agli obiettivi programmati, intende rappresentare uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale, come previsto nelle linee guida numero 3 del 2018 dell'ufficio per la valutazione della performance del dipartimento della funzione pubblica, "... *l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente, migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance*".

2.SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 Il contesto esterno di riferimento

In questo paragrafo si focalizza l'attenzione e si descrivono i mutamenti di contesto intercorsi nel periodo di riferimento e di cui non era stato possibile tenere conto nell'analisi del contesto e nella conseguente attività di programmazione, al fine di comprendere meglio l'operato dell'amministrazione, le difficoltà e/o opportunità incontrate ed i correlati scostamenti verificatisi.

Al riguardo deve rilevarsi che nell'anno di riferimento i principali fattori esterni che hanno introdotto criticità nel conseguimento degli obiettivi in generale dell'Ente si sono sostanzianti:

- a. nella mancata nomina da parte della Regione siciliana di ordinari e stabili organi di amministrazione dell'Ente;
- b. nella tardiva approvazione del bilancio della Regione siciliana con la previsione di uno stanziamento ridotto del contributo finanziario da corrispondere all'IRSAP, che com'è noto è Ente che in atto vive quasi esclusivamente di finanza derivata;
- c. nella mancata chiusura delle operazioni di liquidazione degli ex Consorzi per le aree di sviluppo industriale della Sicilia,

In particolare riferimento tale circostanza ha una grossa incidenza nell'attività dell'IRSAP, anche programmatica, sia perché perpetua l'utilizzo di risorse umane dell'IRSAP da parte dei Consorzi in liquidazione (tramite gli appositi accordi istituzionali), e sia perché non sono ancora confluite all'IRSAP, ove possibile, le risorse economiche e/o immobiliari derivanti dalla chiusura delle operazioni di liquidazione, come previsto dalla L.R 8/2012 e s.m.i, art. 19.

Quanto sopra ha condizionato negativamente l'operato dell'IRSAP producendo quali principali conseguenze:

- il rallentamento di tutte le attività di programmazione dell'Ente, quali l'approvazione dei regolamenti fondamentali per il funzionamento dell'Istituto e l'aggiornamento degli atti di pianificazione territoriale (rif. punto a. e d.);
- la disarmonica programmazione delle risorse finanziarie dell'Ente a causa dell'impossibilità di approvare il bilancio di previsione entro i termini previsti e l'impossibilità di programmare nuovi servizi alle imprese (rif. punto b.);
- l'impossibilità di disporre di nuove aree da assegnare all'interno delle aree industriali, nonché da gestire, a causa dell'enorme ritardo nelle operazioni di liquidazione degli ex Consorzi, oggi proprietari delle aree per attività produttive ancora libere, da vendere ad evidenza pubblica ex L.R 8/2012 e s.m.i
- sempre a causa del ritardo nelle operazioni di liquidazione degli ex Consorzi, oggi l'IRSAP non può ancora usufruire delle liquidità residuali che, ai sensi della L.R 8/2012 e s.m.i, dovranno essere trasferite all'IRSAP a conclusione delle operazioni di liquidazione;
- ancora oggi alcuni impianti e strade degli ex consorzi fanno ancora carico all'IRSAP, non essendo state concluse le operazioni di trasferimento e/o a seguito di pronunce sfavorevoli all'Istituto

2.2 L'amministrazione

Con le deliberazioni del Commissario Straordinario n. 17 e n. 18 del 03/07/2023, il

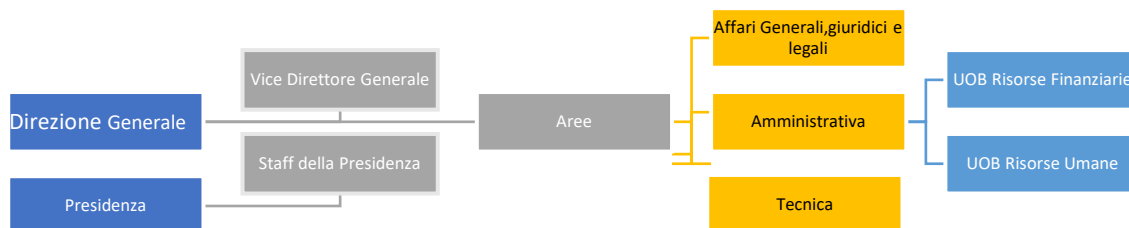
Consiglio di amministrazione dell'IRSAP aveva adottato alcune misure organizzative, in conformità alla legge regionale n. 8/2012 e s.m.i, alla luce nell'attuale esigua dotazione di personale dirigenziale in servizio presso questo Istituto e delle risorse finanziarie disponibili. In particolare, aveva raggruppato in sei strutture intermedie gli undici Uffici Periferici e modificato lo Statuto dell'Istituto, accorpando l'Area Affari Generali con quella Affari giuridici e legali. In questo modo, nell'anno 2025, le Aree presso la struttura centrale erano tre: a) Affari generali, giuridici e legali, b) Amministrativa, c) Tecnica. L'Area Amministrativa si compone di due U.O.B.: una per le Risorse Finanziarie ed una per le Risorse Umane.

Come stabilito dall'allora vigente Statuto e dalla deliberazione del CdA n. 17/2023, per lo svolgimento delle proprie funzioni, l'IRSAP è dotato di una struttura centrale, articolata in direzione Generale e strutture intermedie, secondo quanto previsto dall'art. 4 della legge regionale n. 10 del 15 maggio 2000 e ss.mm.ii.

La struttura centrale dell'Istituto, allo stato, ai sensi dell'articolo 20 dello Statuto, era composta dalla Direzione Generale e da tre Aree di natura dirigenziale, aventi natura di struttura intermedia, di cui una, quella Amministrativa, articolata in due Unità Operative di Base (UOB): una per le Risorse Finanziarie ed un'altra per le Risorse Umane.

Le Aree sono così denominate:

- a) Affari generali, giuridici e legali;
- b) Amministrativa;
- c) Tecnica.



L'IRSAP agiva nell'anno 2025 territorialmente attraverso i propri uffici periferici aventi sede in Agrigento, Caltagirone, Caltanissetta, Catania, Enna, Gela, Messina, Palermo, Ragusa, Siracusa e Trapani.

Gli Uffici periferici, secondo le previsioni di cui all'art. 13 della legge regionale n. 8 del 12 gennaio 2012, si articolavano in strutture di dimensione intermedia, le quali possono comprendere uno o più uffici periferici.

Gli Uffici Periferici dell'IRSAP, con la predetta deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 03/07/2023, erano stati articolati in sei strutture di dimensione intermedia comprendenti uno o più uffici periferici, come di seguito denominate:

- Ufficio periferico di Palermo;
- Ufficio periferico di Trapani;
- Uffici periferici di Agrigento, Caltagirone e Catania;
- Uffici periferici di Caltanissetta e Gela;

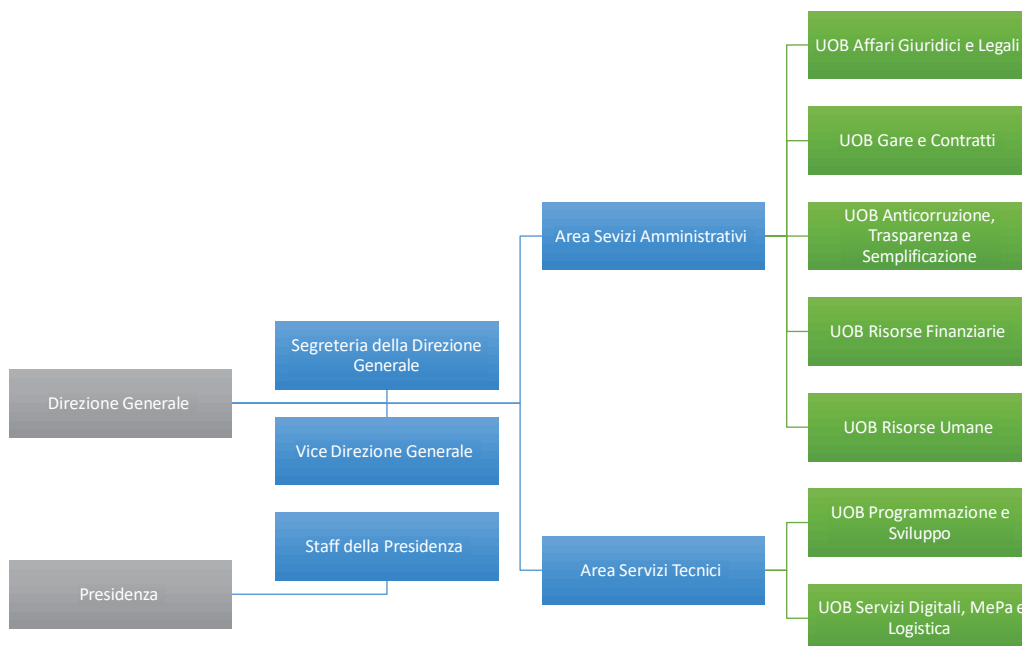
- Uffici periferici di Ragusa e Siracusa;
- Uffici periferici di Enna e Messina.



La struttura sopra descritta ha regolato l'attività istituzionale dell'IRSAP per tutto l'anno 2025, anno di riferimento della presente relazione sulla performance.

Infatti, appare necessario introdurre che, con delibere del C.d.A dell'IRSAP n. 33, 34 e 35 del 6-10-2025 sono state apportate profonde modifiche allo statuto e alla struttura dell'IRSAP, che sono confluite peraltro nella corrispondente sezione "capitale Umano e Organizzazione" del PIAO 2025-2027 giusta delibera n. 36 del 6-10-2025 di modifica del detto documento di programmazione.

A seguito di dette modifiche, la struttura dell'IRSAP è stata riarticolata come di seguito



Si premette che tali profonde modifiche strutturali rientrano pienamente nell'ambito dell'obiettivo strategico 4. "Razionalizzazione delle risorse e ottimizzazione delle attività al fine di migliorare sempre di più la qualità dei servizi offerti alle Imprese"(come vedremo in seguito)

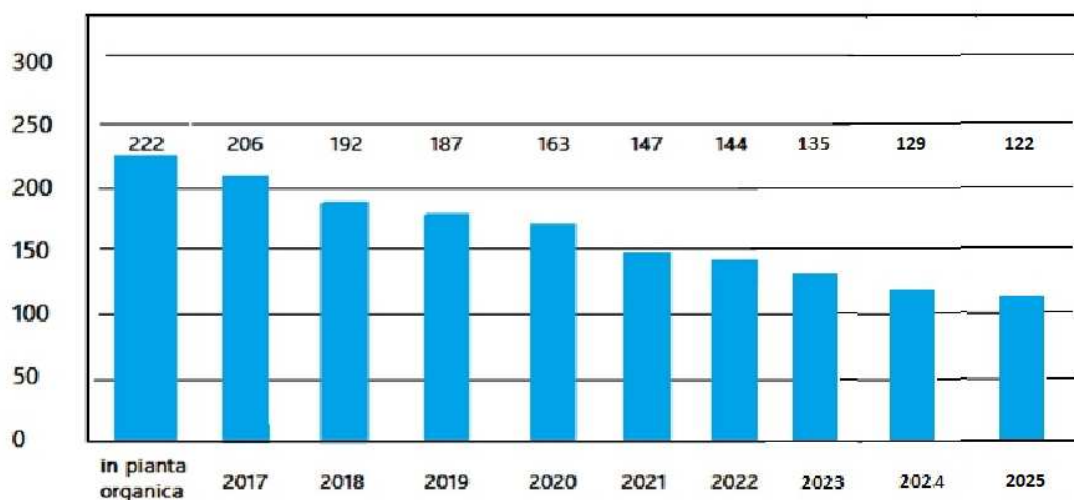
Tuttavia, come previsto negli atti di modifica della struttura, l'operatività di tali cambiamenti era legata al conferimento e la sottoscrizione dei nuovi contratti dirigenziali, e pertanto tali modifiche decorrevano dall'1-1-2026, significando per il 2025 di riferimento la struttura, gli obiettivi e i contratti dirigenziali sono quelli approvati con il PIAO 2025-2027 in data 28-1-2025, delibera 36

**il personale è stato individuato sulla base dell'assegnazione lavorativa prevalente-dati all'1-1-2025*

Aree/Uffici	Dirigente	Funzionario	Istruttore	Collaboratore	Operatore	Totale complessivo
Ufficio Periferico di Palermo	0	4	3	0	0	7
Ufficio Periferico di Trapani	1	1	2	3	0	7
Uffici Periferici di Agrigento, Caltagirone e Catania	1	3	12	8	0	24
Uffici Periferici di Ragusa e Siracusa	1	2	0	4	0	7
Area Amministrativa	1	0	1	1	0	3
Area Affari Generali, Giuridici e Legali	1	5	1	8	0	15
Uffici Periferici di Caltanissetta e Gela	1	3	4	2	0	10
Uffici Periferici di Enna e Messina	1	1	5	3	2	12
Area Tecnica	0	1	1	0	0	2
Area Amministrativa - UOB Risorse Umane	1	4	4	5	0	14
Staff Presidente	0	2	0	0	0	2
Segreteria Direzione Generale	0	4	2	2	1	9
Area Amministrativa - UOB Risorse Finanziarie	1	4	3	3	0	11
Direttore Generale	1	0	0	0	0	1
Ufficio Periferico di Palermo e Staff Presidenza	1	0	0	0	0	1
Totale complessivo	11	34	38	39	3	125

Di seguito si riporta l'evoluzione occupazionale dell'ente intervenuta nell'arco temporale dal 2017 al 2025, che evidenzia la significativa contrazione della consistenza numerica del personale dell'IRSAP, che ha registrato, in questi anni, una cospicua riduzione di unità di personale rispetto alla pianta organica approvata originariamente dalla Giunta di Governo della Regione siciliana con deliberazione n. 408/2016.e modificata con delibera della Giunta di Governo n. 24/2021

*Grafico 1 - Andamento occupazionale complessivo
Numero dipendenti all'1-1-2025*



Informazioni sulle risorse strumentali e tecnologiche

L'Istituto, anche per garantire un unitario e coordinato funzionamento dei suoi uffici dislocati in tutto il territorio regionale, utilizza un sistema informativo integrato basato su una piattaforma tecnologica *web based* per la condivisione trasparente ed automatica delle informazioni tra i diversi uffici dell'Ente e le interrelazioni tra le diverse aree applicative (gestione segreteria, documentale, atti amministrativi, protocollo informatico, rilevazione delle presenze, albo pretorio online, firma digitale, gestione integrata della pec, gestione del personale, contabilità, ecc.) e tutti i possibili ausili informatici (teleconferenze, formazione a distanza, ecc.) per gestire le attività in tutti i suoi uffici dislocati nel territorio della regione.

La piattaforma è interamente basata su architettura web e fruibile tramite browser con accesso sicuro (con protocollo *https*), garantendo, in piena sicurezza, la gestione degli accessi e dei dati, secondo differenti livelli e profili di utilizzo, in linea con la vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

La gestione delle gare e degli affidamenti è oggi interamente informatica e telematica, collegata all'ANAC come da normativa, tramite la piattaforma Traspare

Nel corso del 2025 sono state attivate le lunghe e complesse procedure che hanno portato all'adozione di nuova piattaforma informatica di gestione, sostituendo la precedente piattaforma URBI con quella nuova JENTE, anche se con decorrenza 1 gennaio 2026

Agglomerati industriali di competenza dell'IRSAP ed aziende insediate

Al fine di comprendere l'entità e le caratteristiche del territorio di competenza dell'IRSAP e le correlate attività che comporta in termini organizzativi e finanziari la relativa gestione per la quantità di servizi che devono essere assicurati all'utenza servita, si riportano di seguito i grafici con il numero delle aziende insediate e le superfici degli agglomerati industriali urbanizzati:

Grafico 1 - Aziende insediate negli agglomerati industriali degli Uffici periferici della Sicilia

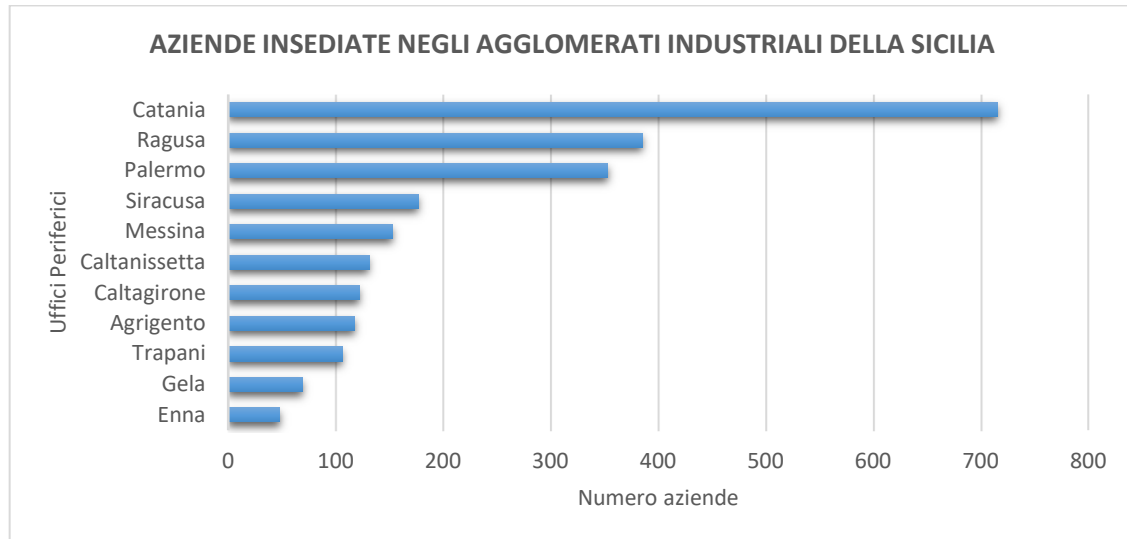
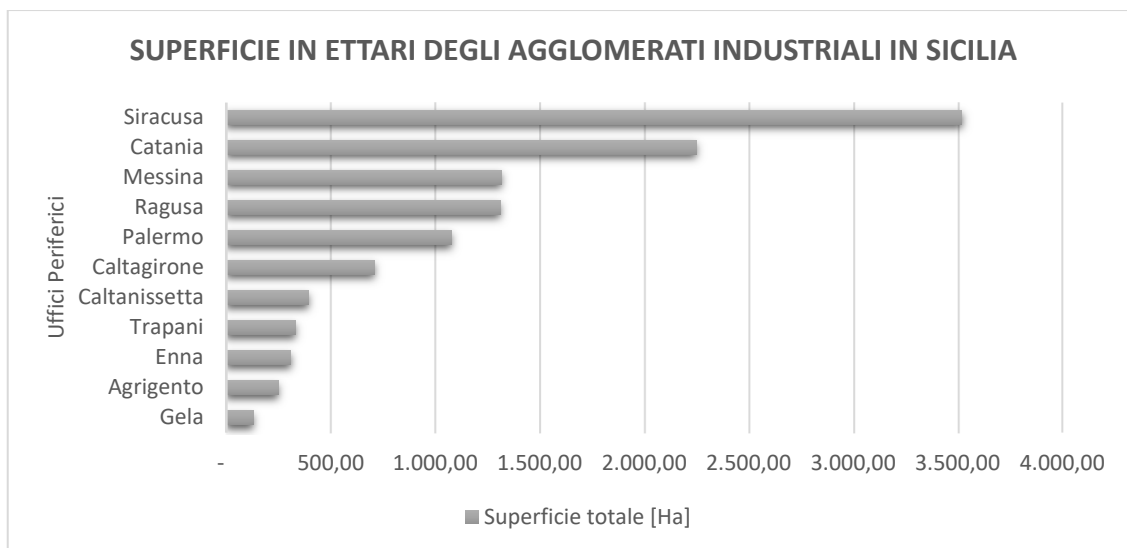


Grafico 2 - Superficie in ettari degli agglomerati industriali degli Uffici periferici della Sicilia



AGGLOMERATI INDUSTRIALI IN SICILIA

Denominazione agglomerato	Destinazione	Superficie occupata [Ha]	Superficie disponibile da espropriare [Ha]	Superficie di proprietà dell'Ente disponibile per assegnazione [Ha]	Superficie totale [Ha]
RIEPILOGO nr. 63 AGGLOMERATI	Aree produttive:				
	industriali	5.039,51	1.867,74	116,02	7.023,27
	artigianali	160,11	168,98	13,09	342,18
	commerciali	94,67	148,55	8,38	251,60
	Aree per attrezzature	166,53	104,46	21,88	292,87
	Aree a verde	1.081,29	219,59	0,00	1.300,88
	Aree a parcheggio	81,68	208,98	0,00	290,66
	Superficie destinata a sedi stradali	570,84	144,95	0,31	716,10
	Superficie destinata a sedi ferroviarie	99,33	43,00	0,00	142,33
	Aree destinate ad impianti	335,71	88,57	0,00	424,28
	Aree con altre destinazioni	698,79	110,39	4,62	813,80
Superficie complessiva agglomerati				164,30	11.597,97

AGGLOMERATI INDUSTRIALI IN SICILIA

Denominazione agglomerato	Destinazione	Nr. Agglomerati		Superficie totale [Ha]
		Complessivo	di cui operativi	
RIEPILOGO nr. 63 AGGLOMERATI	AGRIGENTO	3	3	248,87
	CALTAGIRONE	7	3	710,69
	CALTANISSETTA	4	2	393,81
	CATANIA	3	3	2.248,36
	ENNA	1	1	310,00
	GELA	3	1	129,28
	MESSINA	7	3	1.317,79
	PALERMO	8	4	1.078,91
	RAGUSA	5	2	1.311,46
	SIRACUSA	19	9	3.517,70
	TRAPANI	3	2	331,10
Superficie complessiva agglomerati		63	33	11.597,97

2.3 INFRASTRUTTURAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLE AREE

I dati di sintesi della situazione degli investimenti sono contenuti nel programma triennale delle opere pubbliche approvato dal Consiglio di amministrazione dell'IRSAP e consultabile sul sito istituzionale dell'Istituto.

Nel settore dello sviluppo economico e delle attività produttive nei programmi regionali di diretta attrattiva per l'IRSAP sono previsti:

- Interventi di infrastrutturazione e riqualificazione ambientale delle aree industriali (ASI);
- Interventi nelle aree di crisi complessa (Gela e Termini Imerese);
- Contratti di sviluppo;
- Zona franca di legalità;

Nell'ambito della gestione infrastrutturale, fondamentale importanza ha rivestito il “*Patto per il Sud*”.

Con delibera n. 301 del 19/09/2016, la Giunta regionale di Governo ha approvato gli interventi e individuato le aree strategiche per dare impulso alla realizzazione degli obiettivi declinati nel Patto per il Sud.

Si tratta di finanziamenti a valere sul Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC) 2014/2020, assegnato alla Regione Siciliana nella seduta del CIPE del 10 agosto 2016 per finanziare gli accordi interministeriali denominati *“Patti per il Sud”*.

In atto sono operativi:

- due Accordi di programma relativamente alle aree di crisi industriale complessa che riguardano l'area industriale di Termini Imerese (uno per investimenti infrastrutturali e l'altro per il cofinanziamento di iniziative industriali).
- l'accordo per lo sviluppo e la coesione tra la Presidenza del Consiglio dei ministri e la Regione Siciliana.
- il protocollo d'intesa per la realizzazione nei settori della legalità e sicurezza per il ciclo di programmazione 2014/2020 e le risorse del PON legalità 2014/2020 con interventi programmati:

Catania, Caltanissetta e San Cataldo, e Gela.

- gli interventi a favore delle ZES, con opere da realizzare nella zona industriale di Carini, giusto decreto assessoriale n. 50/2024 che riguarda il fondo Sicilia di cui alla L.R. n. 1/2019.
- gli interventi infrastrutturali per l'utilizzo delle risorse della programmazione FSC 2021-2027, di cui all'Accordo per la Coesione del 27/05/2024 con cui sono state assegnate alla Regione Siciliana le risorse deliberate dal CIPESS con delibera n. 41/2024 del 9/07/2024, relative alla linea d'azione Infrastrutture per le imprese.

2.4 I risultati raggiunti

Si espongono in sintesi i principali risultati raggiunti nel periodo di riferimento.

In relazione alle attività di programmazione e pianificazione territoriale delle aree industriali, avendo provveduto all'approvazione degli atti di pianificazione previsti dalla legge, all'implementazione del sistema informativo del territorio (SIT), dei lotti e delle infrastrutture e all'aggiornamento del censimento e georeferenziazione di tutte le aziende insediate negli agglomerati con sistema informativo GIS (output) si è ottenuto quale effetto quello dell'ottenimento dei finanziamenti per la realizzazione di importanti ed attese opere infrastrutturali a vantaggio delle aziende insediate ed insediande.

In relazione alle attività volte all'implementazione delle opere infrastrutturali a servizio delle aree industriali di competenza di questo Istituto, avendo provveduto alla progettazione e all'aggiornamento dei progetti di opere pubbliche, alla loro approvazione, all'appalto e realizzazione delle stesse (output) si è ottenuto quale effetto quello di migliorare la vivibilità degli agglomerati industriali in cui si è potuto intervenire, migliorandone il decoro e la sicurezza a vantaggio delle aziende insediate ed insediande (outcome).

In relazione alle attività immobiliari che si sostanziano nella gestione dei lotti e degli immobili per l'insediamento di nuove aziende e l'ampliamento di quelle esistenti, avendo provveduto al trasferimento di buona parte delle infrastrutture stradali e pertinenze ai comuni e alla manutenzione di quelle residue (si ricordano ancora le pronunce giurisdizionali sfavorevoli che hanno comportato una ridefinizione della problematica), all'approvazione dell'aggiornamento del regolamento per la gestione dei lotti, avendo garantito la fornitura dei servizi idrici, fognari e depurativi (output) si è consentito ai Commissari liquidatori dei Consorzi ASI della Sicilia la possibilità di attivare l'alienazione del patrimonio immobiliare al fine di consentire l'insediamento delle aziende negli agglomerati industriali gestiti dall'IRSAP (outcome).

Ed ancora avendo provveduto all'avvio, e l'iter è oggi molto avanzato nonché definito in alcune realtà degli ex Consorzi,, delle attività di trasferimento degli impianti del servizio idrico integrato alle ATI ed al trasferimento delle strade ai Comuni competenti per territorio si è eliminata la problematica molto sentita dalle aziende insediate della doppia imposizione dovuta al pagamento delle imposte e tasse ai Comuni ed al pagamento all'IRSAP degli identici costi per garantire i servizi resi per la manutenzione delle strade e della pubblica illuminazione (outcome).

In relazione all'ottimizzazione, gestione e coordinamento delle risorse umane e finanziarie, avendo ottenuto quale risultato tangibile l'implementazione e l'utilizzo di una piattaforma informativa integrata per la gestione delle pratiche e delle richieste formulate dalle aziende insediate ed insediande, si è garantita maggiore trasparenza e tracciabilità del flusso dei procedimenti amministrativi i cui tempi di sono sensibilmente ridotti a tutto vantaggio delle aziende (outcome).

Infine, per quanto attiene la trasparenza, partecipazione, efficienza, prevenzione della corruzione, pubblica informazione e privacy, avendo provveduto all'aggiornamento del P.I.A.O, alla predisposizione e approvazione del regolamento sulla privacy e nomina DPO, all'istituzione del registro degli accessi civici, all'attività di formazione del personale sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza ed infine alla nomina del CUG e alla predisposizione del piano triennale delle azioni positive (output) si è garantito e migliorato il rapporto con le aziende fruitrici dei servizi resi dall'IRSAP.

2.5 Le criticità e le opportunità

Le criticità riscontrate nel raggiungimento degli obiettivi, a causa dei fattori esterni e non prevedibili in fase di programmazione sono riassumibili sostanzialmente:

- nel ritardo nell'approvazione degli strumenti finanziari fondamentali dell'Ente;
- nella mancata approvazione dei nuovi strumenti di pianificazione territoriale;
- nella mancata nomina da parte della Regione siciliana di ordinari e stabili organi di amministrazione dell'Ente;
- nell'impossibilità di disporre e investire l'eventuale liquidità che, ai sensi dell'art. 19 della L.R 8/2012 e s.m.i, andrà trasferita all'IRSAP non appena concluse le operazioni di liquidazione degli ex Consorzi..
- Nel supporto da fornire, normativamente previsto, alle liquidazioni dei Consorzi ASI in liquidazione, che ha portato alla novazione degli accordi istituzionali con le gestioni liquidatorie e ai distacchi part-time di un considerevole numero di dipendenti presso gli ex consorzi in liquidazione, con le conseguenti criticità sulle attività lavorative e sull'azione amministrativa dell'IRSAP.

I fattori esterni che hanno prodotto le superiori criticità sono già stati elencati al paragrafo 2.1.

Le opportunità in termini di obiettivi e risultati rilevanti per la pluralità delle aziende insediate negli agglomerati industriali gestiti da questo Istituto, nell'anno di riferimento, si sono sostanziate nell'avere appaltato e completato importanti opere infrastrutturali che da oltre vent'anni non venivano mantenute, nella sistemazione delle strade in molti agglomerati.

3 – OGGETTO E OBIETTIVI 2025-2027

3.1 Premessa metodologica ed obiettivi

Il tema fondamentale della pianificazione 2025- 2027 è di stimolare l'adozione di tutti gli strumenti di programmazione che rendano concretamente perseguibili gli obiettivi programmati in tema di promozione della legalità e della trasparenza in una connessione stretta con tutti gli atti programmatici e, in particolare, con il piano delle performance.

L'implementazione del piano anticorruzione, come la sua parte sulla trasparenza, saranno pertanto strettamente collegati alla pianificazione ed attuazione degli obiettivi di performance.

Questo fondamentale obiettivo generale si articola poi in tre ulteriori ordini di obiettivi:

1. Promuovere una cultura della legalità e della partecipazione secondo un approccio dinamico e positivo, il più possibile rivolto al tema dell'integrazione e del supporto reciproco e al tempo stesso strettamente legato al perseguimento degli obiettivi istituzionali nella consapevolezza che la coerente realizzazione della missione dell'ente è essa stessa una formidabile misura di prevenzione della corruzione in senso stretto e nella più ampia accezione di maladministration (disfacimento, dispersione ontologica o deviazione dalle finalità istitutive e fondanti);
2. Realizzare le diverse fasi operative necessarie alla gestione del sistema;
3. Favorire l'autovalutazione e la valutazione del sistema in un'ottica di progressivo miglioramento.

Se tale è la struttura, i contenuti della pianificazione sono poi quelli legati alle metodologie da adottare, alle aree di rischio e alla loro valutazione, alle misure da adottare, alle responsabilità, ai tempi ed alle risorse impiegati, così come in qualsiasi altro processo di programmazione.

3.2 Tempi e modi di attuazione degli obiettivi

Bisognerà, pertanto, verificare concretamente sul campo:

- Come lavorare alla missione istituzionale assegnata all'ente anche nella prospettiva della prevenzione della corruzione;
- Come migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, pur adottando misure di prevenzione e di trasparenza;
- Come ottenere che il perseguimento degli obiettivi di prevenzione della corruzione contribuisca al miglioramento della specifica attività sia individuale che organizzativa;
- Come impattano le misure di prevenzione della corruzione sul perseguimento delle finalità istituzionali.

3.3 PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2025-2027

La relazione programmatica degli obiettivi dell'Ente, confluita nel PIAO 2025-2027 approvato con delibera n. 2 del 28-1-2025 e 36 del 6-10-2025, costituisce uno strumento essenziale per la pianificazione e il controllo delle attività amministrative, in coerenza con gli indirizzi del Governo regionale e le linee strategiche dell'Assessorato regionale delle attività produttive, in qualità di Organo di Vigilanza.

Di seguito si presentano gli obiettivi programmati per il triennio 2025-2027.

1. *Collaborazione strategica con l'Assessorato regionale delle attività produttive.*

Nel rispetto delle competenze e funzioni attribuite dalla legge, l'Ente si propone di collaborare attivamente con l'Assessorato regionale delle attività produttive nell'elaborazione delle linee guida per lo sviluppo economico e sociale della regione e della revisione della legge istitutiva dell'Istituto.

Tale collaborazione si fonda sul principio di sussidiarietà e mira a definire una visione condivisa delle priorità e delle azioni necessarie per promuovere uno sviluppo sostenibile e competitivo dei settori produttivi, in armonia con le esigenze del territorio e le opportunità offerte a livello nazionale ed europeo.

L'obiettivo è garantire coerenza tra le azioni dell'Ente e le priorità regionali, valorizzando il dialogo tra i diversi livelli di governo e tenendo conto delle specificità locali. In questo modo, l'Ente intende rafforzare il proprio ruolo come promotore dello sviluppo sostenibile nelle aree di competenza.

2. Gestione delle risorse del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC) 2021-2027.

In seguito all'Accordo per la Coesione del 27 maggio 2024 e alla Delibera CIPESS n. 41/2024, la Regione Siciliana ha assegnato risorse destinate alla linea d'azione "Infrastrutture per le imprese". L'IRSAP, designato come gestore di tali risorse, si impegna a realizzare e completare infrastrutture finalizzate al potenziamento e alla riqualificazione delle aree industriali siciliane. Questo obiettivo strategico rappresenta una priorità per il triennio 2025-2027 e si inserisce nel quadro della programmazione FSC 2021-2027.

3. Implementazione e aggiornamento del parco progetti.

L'Ente prevede l'implementazione e l'aggiornamento del parco progetti per la realizzazione di interventi pubblici volti al mantenimento e al completamento delle infrastrutture nei vari agglomerati industriali gestiti.

Tale attività include la revisione e l'implementazione dei progetti contenuti nell'elenco annuale delle opere del piano triennale dei lavori pubblici, garantendo un continuo adeguamento alle necessità delle imprese insediate e alle potenzialità di sviluppo delle aree industriali.

4. Migliorare la comunicazione e l'informazione verso i cittadini, le imprese e gli altri stakeholder.

Per migliorare la qualità e la trasparenza dei servizi offerti, l'Ente intensificherà le attività di comunicazione attraverso l'implementazione del portale per le imprese.

Il portale, progettato secondo i principi di usabilità, accessibilità, interoperabilità e sicurezza, sarà uno strumento di trasparenza e partecipazione, offrendo accesso a dati, documenti, servizi e informazioni sui progetti in corso. Sarà inoltre una vetrina per le buone pratiche e le innovazioni realizzate dall'Ente, favorendo il dialogo con cittadini, imprese e stakeholder.

5. Razionalizzazione delle risorse e ottimizzazione delle attività al fine di migliorare sempre di più la qualità dei servizi offerti alle Imprese.

Per garantire una gestione più efficiente ed efficace, l'Ente adotterà una serie di azioni mirate, tra cui:

- Aggiornamento del censimento di immobili, infrastrutture e aziende insediate in ciascun agglomerato industriale, con l'obiettivo di aggiornare i fascicoli informatici aziendali.
- Razionalizzazione dei processi interni, mediante una revisione organizzativa e una maggiore integrazione tra le funzioni operative.
- Accelerazione del recupero crediti, attraverso strumenti di monitoraggio e controllo delle posizioni debitorie, con procedure sistematiche di sollecito e recupero coattivo.
- Aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance.
- Aggiornamento del fascicolo dei contenziosi.
- Monitoraggio del contenzioso, per mantenere sotto controllo lo stato delle cause in corso e prevenire eventuali rischi o responsabilità.

6. Revisione programmazione urbanistica in relazione agli atti di programmazione generale della Regione siciliana.

Identificare i fabbisogni insediativi delle aziende e correlare questi bisogni agli strumenti di pianificazione urbanistica attuali, individuando possibili correttivi e proponendo modifiche e aggiornamenti ai piani per avviare le attività di aggiornamento dei relativi strumenti urbanistici.

La programmazione sopra descritta è articolata in specifici atti di pianificazione dell'IRSAP, come il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) per il triennio di riferimento.

3.4 Albero della performance

ALBERO DELLA PERFORMANCE 2025

L'IRSAP, tenuto conto della propria *mission*, del contesto in cui opera, dei soggetti con cui si relaziona frequentemente (incluse le aziende insediate) e dei propri vincoli di bilancio, individua i propri obiettivi strategici con un orizzonte temporale triennale ed in linea con le aree tematiche di riferimento (c.d. macroaree) così individuate:

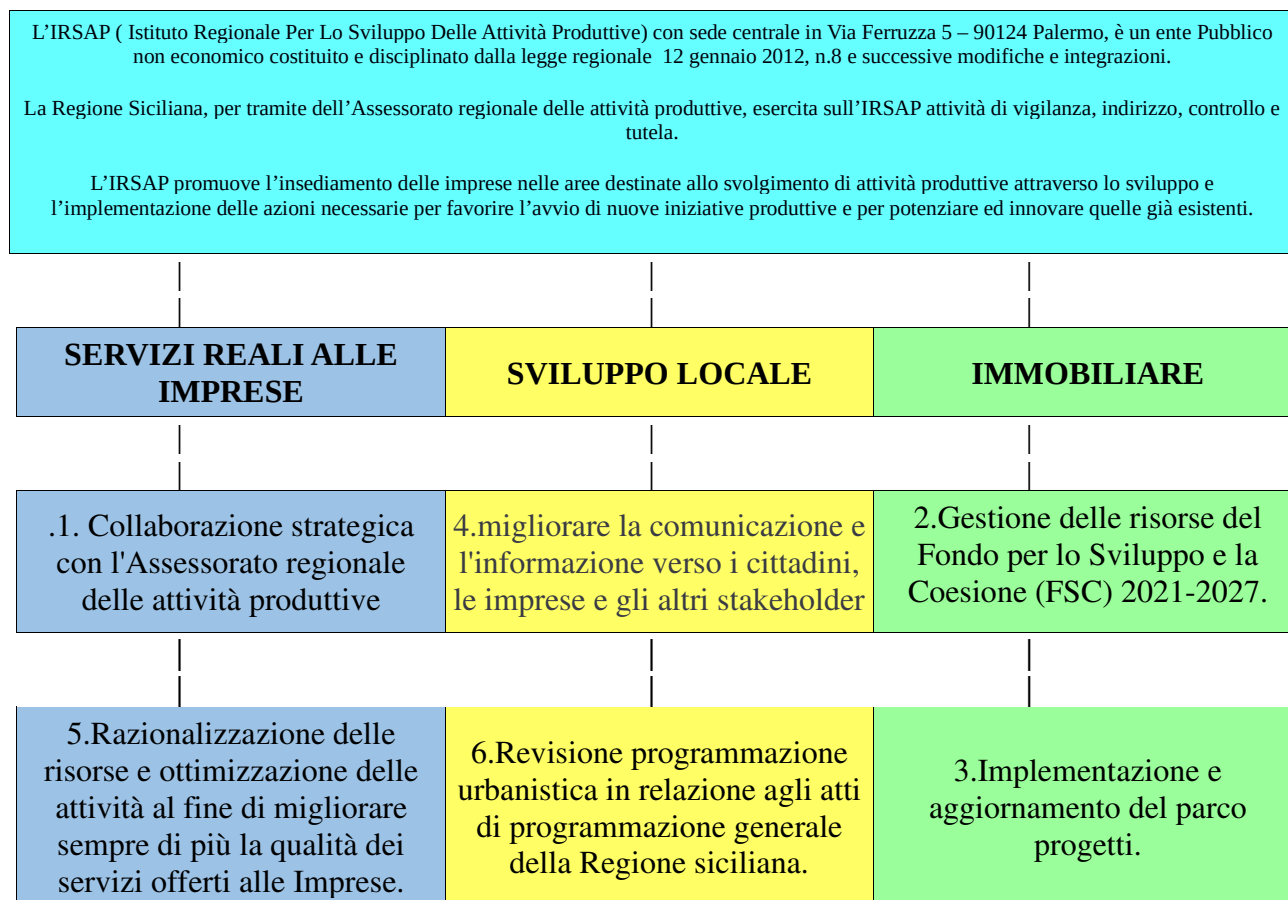
“immobiliare”, “sviluppo locale”, “servizi reali alle imprese”.

Per ciascuna area sono individuati gli obiettivi strategici, che sono declinati a loro volta in obiettivi operativi.

Con l'albero della performance 2025-2027, desumibile dalla relazione programmatica e previsionale allegata all'ultimo bilancio di previsione adottato, l'IRSAP ha ritenuto di confermare la strategia già pianificata nel triennio precedente, anche in considerazione dell'attuale assenza di *governance*, essendo in carica soltanto un Commissario ad acta per il compimento di tutti gli atti indifferibili ed urgenti in mancanza dei quali l'IRSAP potrebbe subire un danno fino all'insediamento del Presidente.

Gli obiettivi strategici sono di seguito indicati secondo lo schema ad albero:

ALBERO DELLA PERFORMANCE 2025



3.5. Obiettivi strategici e piani operativi

Gli obiettivi operativi dell'Istituto Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive sono declinati per ciascun obiettivo strategico come di seguito riportato.

Obiettivo strategico	Obiettivi operativi corrispondenti	Indicatori di risultato	Risorse finanziarie	Data ultima raggiungimento obiettivo	Tipologia indicatori	Target minimo da raggiungere	Valore massimo complessivo raggiungibile	Valore complessivo raggiunto	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100 %)	NOTE
SERVIZI REALI ALLE IMPRESE										
1.. Collaborazione strategica con l'Assessorato regionale delle attività produttive	a)Coadiuvare il Presidente nella collaborazione con l'Assessore regionale delle attività produttive per l'elaborazione di un disegno di legge di miglioramento della legge regionale 12/01/2012 n. 8 e modifiche normative correlate <i>(Staff presidenza)</i>	Redazione e trasmissione al rappresentante legale dell'IRSAP di proposta di disegno/i di legge	NO	30-09-2025	SI/NO	SI (36=100%) NO (0=0%)	36	36	100%	Relazione prot. 1879 del 18-2-2026 Staff Presidenza. Il dirigente dichiara di aver trasmesso con nota 11795 del 30-6-2025 (entro i termini dell'obiettivo) di aver trasmesso relazione dell'ufficio di staff – proposta di modifiche legislative alla L.R 8/2012
5.Razionalizzazione delle risorse e ottimizzazione delle attività al fine di migliorare sempre di più la qualità dei servizi offerti alle Imprese	a) Rifunzionalizzazione dell'organizzazione dell'IRSAP <i>(direttore generale)</i>	Redazione e trasmissione al rappresentante legale dell'IRSAP di una ipotesi di riorganizzazione fisica e funzionale degli Uffici presso la sede legale dell'IRSAP da acquistare	NO	31-12-2025	SI/NO	SI (24=100%) NO (0=0%)	24	24	100%	-Relazione direttore generale prot. 2907 dell'11-3-2026 - Deliberazioni C.d.A. n. 33/2025, n. 34/2025, n. 35/2025; Determinazione D.G. n. 300/2025; Deliberazione C.d.A. n. 44/2025.
	b) Accelerazione dei processi decisionali	Rispetto dei termini fissati nelle disposizioni di servizio del Direttore Generale		Termine indicato nelle disposizioni	%	SI (6x16=96 100%) NO (0x16=0 0%)	96	87	90,62 %	1)relazione dirigente AAGGL prot. 1495 del 10-2-2026 – nota -10641 del 12.6.2025 di riscontro a disposizione 8696 del 14-5-2025 – 100% 2)relazione VD- AT prot.3128 del 16-3-2026 il dirigente dichiara genericamente che le disposizioni del direttore generale sono state pienamente rispettate senza alcuna evidenza e dichiara il

		(tutte le strutture)								raggiungimento dell'obiettivo– 100% 3)relazione UOB ris.fin prot.3037 del 13-3-2026 Disp. prot. 5449 del 18.3.25 Risc. prot.5717 del 20.3.25 Disp.prot.22103 - 20.11.25 Risc. Prot.22202 – 21.11.25 – 100% 4)relazione UOB ris um prot. 2479 del 3-3-2026 Il dirigente dichiara genericamente di aver rispettato i termini delle disposizioni senza fornire evidenze – 100% dichiarato 5) relazione 22640 del 28-11-2025 UP TP il dirigente, oggi in quiescenza, nella relazione non fa alcun riferimento a specifiche disposizioni ma dichiara solamente Gli adempimenti relativi alle determinazioni sono stati adottati entro il termine di 25 gg. nel rispetto della performance. dalla visione dell'allegato 3 (prot. 12024 del 3-7-2025-scheda di monitoraggio semestrale) si prende atto che il dirigente, al 30-6-2025, ha dichiarato che sono stati “Rispettati i termini delle disposizioni di servizio pervenute”. Tuttavia essendo la dichiarazione al 30 giugno e non avendo contezza di altre disposizioni, si ritiene di poter attribuire, salvo diverso avviso il relativo punteggio solo nella misura del 50% 6) relazione prot. 1899 del 18-2-2026 UP CL-GELA il dirigente dichiara genericamente il rispetto dei termini fissati nelle disposizioni del DG e di aver conseguito l'obiettivo senza fornire evidenze – 100% dichiarato 7) relazione prot. 3093 del 16-3-2026 UP RG-SR Nota prot. n. 7460 del16/04/2025 Nota prot. n. 8344 del 07/05/2025 Nota prot. n. 10292 del 06/06/2025 (RG)- Nota prot. n. 1441 del 23/01/2025 Nota prot. n. 18335 del 03/10/2025(SR) il dirigente dichiara che le disposizioni sono tutte state esitate nei termini per entrambi gli uffici – 100% 8)relazione 9623 del 26-5-2025 UP EN-ME (fino al 30-5-2025) il dirigente dichiara “come agli atti” senza chiarire né i termini, né i termini di riscontro né il conseguimento integrale dell'obiettivo.- si ritiene di non poter attribuire il punteggio, salvo diverso avviso – 0% Relazione prot. 4596 del 17-4-2026- (dall'1-6-2025 al 31-12-2025) Il dirigente dichiara di aver raggiunto l'obiettivo nel
--	--	----------------------	--	--	--	--	--	--	--	---

										periodo al 100% senza alcuna evidenza. Pertanto nell'annualità, salvo diverso avviso, si può attribuire all'UP di EN-ME il punteggio di 6 punti pari al 50% del punteggio massimo 9)relazione prot. 2278 del 26-2-2026 UP PA – il dirigente specifica che non sono state emanate disposizioni con termini specifici da parte del direttore e che per tutte le disposizioni sono stati rispettati i termini di legge. Si ritiene, salvo diverso avviso, di attribuire il punteggio – 100% dichiarato 10) relazione prot. 3128 del 16-3-2026 UP CT-Calt-AG – Il dirigente dichiara genericamente di aver raggiunto l'obiettivo al 100% in quanto i termini delle disposizioni di servizio del Direttore Generale sono stati rispettati pienamente, senza fornire evidenze – 100% dichiarato 11) Relazione dirigente Area Amministrativa prot. 4596 del 17-4-2026 il dirigente dichiara di aver raggiunto l'obiettivo e cita le note prot. 5449/2025, 5717/2025,2210372025 e 22202/2025 a supporto – 100%
		Rispetto dei termini fissati nelle disposizioni di servizio del Presidente <i>(staff presidenza)</i>	NO	Termine indicato nelle disposizioni	%	SI (12=100%) NO (0=0%)	12	12	100%	Relazione prot. 1879 del 18-2-2026 Staff Presidenza. Il dirigente dichiara che il Commissario non ha emanato disposizioni con termine specifico e che sono stati rispettati i termini per le attività di competenza con specifico riferimento all'attività legale. Il dirigente dichiara di aver conseguito l'obiettivo senza specifiche evidenze per assenza di disposizioni con termini di scadenza Nota 19995 del 28-10-2025 100% dichiarato
		Valori complessivi obiettivo 5b)					108	99	91,66 %	
	c)Miglioramento dei servizi mediante la predisposizione contratti decentrati <i>(Dirigente area amministrativa)</i>	Trasmissione alle Organizzazioni Sindacali schema contratti decentrati anno 2025 per area dirigenza e comparto non dirigenziale entro 45	NO	30-11-2025	SI/NO	SI (12=100%) NO (0=0%)	12	12	100%	Relazione AA prot. 4596 del 17-4-2026- (dall'1-6-2025 al 31-12-2025) Il dirigente dichiara di aver raggiunto l'obiettivo al 100%. Tuttavia indica come evidenza la nota prot. 7489 del 17-4-2025. In realtà tale nota, come visibile nella riga sotto, è la nota di trasmissione dello schema di contratti decentrati al dirigente dell'AA da parte del dirigente dell'UOB risorse

		giorni dall'approvazione del bilancio di previsione 2025 e comunque, in mancanza di approvazione del bilancio di previsione 2025, entro il 30/11/2025 <i>(Dirigente area amministrativa)</i>								umane. 100% dichiarato senza alcuna evidenza
		Trasmissione al dirigente area amministrativa e Direttore generale schema contratti decentrati anno 2025 per area dirigenza e comparto non dirigenziale entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione 2025 e comunque, in mancanza di approvazione del bilancio di previsione 2025, entro il 30/10/2025 <i>(dirigente UOB risorse umane)</i>	NO	30-10-2025	SI/NO	SI (12=100%) NO (0=0%)	12	12	100%	Relazione UOB ris. Um prot. 2479 del 3-3-2026- Schema contratti decentrati anno 2025 per area dirigenza e comparto non dirigenziale IRSAP trasmesso al Dirigente Area Amministrativa ed al Direttore Generale con nota n. 7489 del 17/04/25 (bilancio IRSAP approvato con nota n. 11429 del 21/03/2025 assunta al prot. IRSAP n. 5782 pari data)
		Valori complessivi obiettivo 5c)					24	24	100%	
	d)Miglioramento dei servizi incrementando dotazione organica dell'Ente <i>(dirigente UOB risorse umane)</i>	Trasmissione proposta di provvedimento e schema di capitolato d'oneri al dirigente d'area amministrativa per esternalizzare	NO	31-05-2025	temporale	Entro il 30/03 punti 12 Entro il 30/04 punti 9 Entro il 31/05 punti 6	12	12	100%	Relazione UOB ris. Um prot. 2479 del 3-3-2026 – documenti trasmessi nei termini previsti con nota n. 6153 del 28/03/25- 100%

		servizi per procedere alle selezioni del personale già avviate con la pubblicazione dei bandi alla fine dell'anno 2024								
	e)Miglioramento dei servizi alle imprese	Trasmissione al Collegio dei revisori dei conti della proposta di rendiconto generale e relativa proposta di approvazione da parte del CdA	NO	31-05-2025	SI/NO	SI (6=100%) NO (0=0%)	6	6	100%	relazione UOB ris.fin prot.3037 del 13-3-2026 Trasmissione proposta rendiconto generale con prot. 9942 del 30.05.2025
		Trasmissione al Collegio dei Revisori dei Conti proposta di Bilancio di Previsione	NO	31-10-2025	SI/NO	SI (12=100%) NO (0=0%)	12	12	100%	relazione UOB ris.fin prot.3037 del 13-3-2026 Trasmissione proposta bilancio di previsione con prot. 20215 del 31.10.2025
		Valori complessivi obiettivo 5e)					18	18	100%	
	f) Adozione atti di regolazione procedure di selezione del personale (Dirigente area amministrativa)	Trasmissione al rappresentante legale dell'Ente ed al Direttore generale proposta di deliberazione del CdA di approvazione regolamento concorsi con particolare riferimento alle modalità di formazione delle commissioni di concorso	NO	10-08-2025	temporale	Entro il 10/05 punti 18 Entro il 10/06 punti 12 Entro il 31/07 punti 6	18	18	100%	Relazione AA prot. 4596 del 17-4-2026- (dall'1-6-2025 al 31-12-2025) Il dirigente dichiara di aver raggiunto l'obiettivo al 100% e cita la nota Prot 6153/2025 Si prende atto che tale nota, forse per errore materiale, non è pertinente ed è di altro dirigente. D Invece dalla visione della delibera di cda 15/2025 si prende atto che la bozza id regolamento è stata trasmessa con nota prot. 5360 del 17-3-2025 e pertanto si attribuisce il massimo punteggio per il raggiungimento dell'obiettivo
	g) Miglioramento servizi tramite predisposizione atti di	Trasmissione al dirigente area amministrativa e	NO	31-07-2025	temporale	Entro il 30/04 punti 18	18	18	100%	Relazione UOB ris. Um prot. 2479 del 3-3-2026 - Schema regolamento dei concorsi IRSAP

	regolazione procedure di selezione del personale <i>(dirigente UOB risorse umane)</i>	Direttore generale schema regolamento concorsi con particolare riferimento alle modalità di formazione delle commissioni di concorso				Entro il 31/05 punti 12 Entro il 31/07 punti 6				trasmesso al Dirigente Area Amministrativa ed al Direttore Generale con nota n. 4739 del 10/03/25 e con successiva n. 6426 del 02/04/2025 in ultima stesura- termine rispettato per fascia punteggio più alto
h) Accelerare il recupero dei crediti dell'Ente, implementando strumenti di monitoraggio e controllo delle posizioni debitorie e attivando procedure sistematiche di sollecito e recupero coattivo		Attivazione delle procedure di recupero crediti a seguito della relativa comunicazione (da far pervenire entro e non oltre il 30-06-2025) da parte dell'area amministrativa e/o dell'UOB Risorse Finanziarie tramite proposta di nomina di legale da incaricare, ove non già nominato <i>(dirigente AAGGL)</i>	SI	31-12-2025	%	(procedure attivate sul totale delle posizioni creditizie comunicate) 91-100% punti 12 81-90% punti 8 71-80% punti 4 <70 Punti 0	12	12	100%	relazione dirigente AAGGL prot. 1495 del 10-2-2026 Il Dirigente dichiara che sono state attivate il 100% delle procedure di recupero dei crediti comunicati all'Area. In particolare il Dirigente rappresenta che è pervenuta nota UOB ris. Finanziarie 6144 del 28-3-2025 e prot. 12250 dell'8-7-2025 di comunicazione delle posizioni creditizie di Gela. sono state adottate le determinazioni presidenziali di recupero crediti 1/2025, 3/2025, 44/2025, 51/2025, 52/2025, 53/2025, 54/2025, 56/2025, 59/2025, 69/2025 100% - (dichiarato)
		Trasmissione al dirigente dell'Area Affari Generali, Giuridici e Legali delle posizioni creditizie per le quali attivare procedure giudiziarie di recupero <i>(dirigente area amministrativa)</i>	NO	31-10-2025	SI/NO	SI (12=100%) NO (0=0%) 12	12	12	100%	Relazione dirigente Area Amministrativa prot. 4596 del 17-4-2026 Il dirigente dichiara di aver raggiunto l'obiettivo e cita a supporto le note(non allegate): 4572/2025 10810/2025 12383/2025 13223/2025 18909/2025 18915/2025 23650/2025 23760/2025 100% dichiarato
		Predisposizione e trasmissione solleciti/intimazioni	NO	30 giorni dalla scadenza delle fatture	%	Numero solleciti/intimazioni sul totale degli	24	24	100%	relazione UOB ris. fin prot.3037 del 13-3-2026 il dirigente dichiara di aver raggiunto l'obiettivo al 100% (pertanto fascia 91-100%)

		di pagamento ai debitori entro 30 giorni dalla scadenza di pagamento delle fatture <i>(dirigente UOB risorse finanziarie)</i>				insoluti 91-100% punti 24 81-90% punti 18 < 80% punti 12				note: Prot. 4572 del 06.03.2025 Prot. 10810 del 17.06.2025 Prot. 12383 del 10.07.2025 Prot. 13223 del 28.07.2025 Prot. 18909 del 14.10.2025 Prot. 18915 del 14.10.2025 Prot. 23650 del 15.12.2025 Prot. 23760 del 16.12.2025
		Valori complessivi obiettivo 5h)					48	48	100%	
	i)Aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del comparto non dirigenziale <i>(dirigente AAGGL)</i>	Redazione e trasmissione al direttore generale del documento SMVP previo confronto con organismi preposti	NO	30-4-2025	SI/NO	SI (12=100%) NO (0=0%)	12	12	100%	relazione dirigente AAGGL prot. 1495 del 10-2-2026 documento di aggiornamento trasmesso con nota prot.7959 del 28-4-2025
	l)Predisposizione della relazione sulla performance dell'anno precedente sulla scorta degli elementi forniti dalle diverse strutture organizzative <i>(dirigente AAGGL)</i>	Trasmissione di proposta deliberazione di CdA della relazione sulla performance 2024, per quanto di specifica competenza dell'area	NO	31-5-2025	SI/NO	SI (6=100%) NO (0=0%)	6	6	100%	relazione dirigente AAGGL prot. 1495 del 10-2-2026 delibera di cda di approvazione della relazione sulla performance n. 19 del 30-5-2025 sulla base della bozza predisposta e trasmessa dall'area.
	m)Aggiornamento del fascicolo dei contenziosi, al fine di tenere sotto controllo lo stato delle cause in corso e prevenire eventuali rischi o responsabilità <i>(dirigente AAGGL)</i>	Numero di fascicoli aggiornati sul numero totale dei contenziosi	NO	31-12-2025	%	(Fascicoli contenziosi aggiornati sul numero totale di contenziosi) 91-100% Punti 12 81-90% Punti 6 < 80% Punti 0	12	12	100%	relazione dirigente AAGGL prot. 1495 del 10-2-2026 il dirigente dichiara nella relazione in una colonna che risultano aggiornati 206 contenziosi su 206. Po- lo stesso dichiara che sono pendenti 216 contenziosi al 31-12-2025 e che i relativi fascicoli sono aggiornati al 100% Nulla modifica la dichiarazione che i fascicoli sono aggiornati al 100%

	n) Rispetto degli adempimenti normativi e dei piani in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza <i>(tutte le strutture)</i>	Attuazione e monitoraggio di I livello delle misure di prevenzione della corruzione di cui risulta responsabile nel PTPCT	NO	31-12-2025	%	SI (6x18=108 100%) NO (0x13=0 0%)	108	108	100%	-verbale di monitoraggio di II livello prot. 23484/2025 1)--Relazione direttore generale prot. 2907 dell'11-3-2026 -nota Protocollo Interno n. 24004/2025 del 18/12/2025,- 100% 2)relazione dirigente AAGGL prot. 1495 del 10-2-2026-il dirigente specifica che è anche RPCT, cita a supporto il verbale di monitoraggio di II livello e che tutte le misure di competenza dell'area sono state attuate – 100% dichiarato 3) relazione VD- AT prot.3128 del 16-3-2026 il dirigente dichiara, senza fornire evidenze, che tutti i provvedimenti sono stati adottati in attuazione delle misure anticorruzione – 100 % dichiarato senza evidenze 4) relazione UOB ris. fin prot.3037 del 13-3-2026 nota prot. 20233 del 03.11.2025- 100% 5) Relazione UOB ris. Um prot. 2479 del 3-3-2026 – dichiarata l'attuazione delle misure -prot 19275 del 17-10-2025 – 100% 6) Relazione prot. 1879 del 18-2-2026 Staff Presidenza-il dirigente dichiara il rispetto delle misure anticorruzione senza fornire evidenze – 100% dichiarato. 7) relazione 22640 del 28-11-2025 UP TP (trasmessa per mail alla direzione e non allegata al predetto protocollo) -nota prot. 19434/2025-100% 8)relazione prot. 1899 del 18-2-2026 UP CL-GELA-Nota prot. n. 19316 del 20.10.2025-100% 9) relazione prot. 3093 del 16-3-2026 UP RG-SR Il dirigente dichiara di aver adottato le misure (rel.19431 del 21-10-2025)- 100% dichiarato 10)relazione 9623 del 26-5-2025 UP EN-ME (fino al 30-5-2025) – il dirigente dichiara di aver sempre attuato le misure (in quiescenza dall'1-7-2025, non poteva garantire per l'intera annualità- si attribuisce il punteggio sulla base del verbale di monitoraggio di II livello 100% dichiarato .relazione prot. 4596 del 17-4-2026 (dall'1-6-2025 al 31-12-2025) – 100% dichiarato senza evidenze Up ME-EN 100% dichiarato 11)relazione 2278 del 26-2-2026 UP PA – il dirigente dichiara di aver rispettato normative e regolamenti (non pertinente) e di aver conseguito
--	--	---	----	------------	---	--	-----	-----	------	---

										l'obiettivo al 100%. si attribuisce il punteggio sulla base del verbale di monitoraggio – 100% dichiarato 12)Relazione prot 3128 del 16-3-2026 UP CT-Calt-AG -il dirigente dichiara genericamente che tutti i provvedimenti sono stati adottati in attuazione delle misure anticorruzione – 100% dichiarato 13) Relazione dirigente Area Amministrativa prot. 4596 del 17-4-2026 – nota 20233 /2025 – 100%
		Redazione e comunicazione dei dati da pubblicare secondo quanto previsto nel PTCPT e nelle norme vigenti	NO	31-12-2025	%	SI (6x18=108 100%) NO (0x18=0 0%)	108	108	100%	https://www.irsapsicilia.it/amministrazione-trasparente/ -attestazioni OIV del 6-6-2025 e 29-11-2025 1)--Relazione direttore generale prot. 2907 dell'11-3-2026 -nota Protocollo Interno n. 24004/2025 del 18/12/2025, 100% 2)relazione dirigente AAGGL prot. 1495 del 10-2-2026 -(citare a supporto le attestazioni OIV) - 100 % 3) relazione VD- AT prot.3128 del 16-3-2026 il dirigente dichiara che tutti i provvedimenti risultano pubblicati – 100 % dichiarato senza evidenze 4) relazione UOB ris. fin prot.3037 del 13-3-2026 Prot. 2565 del 06.02.2025-Prot. 4173 del 27.02.2025 – 100% Prot.8009 del 29.04.2025-Prot.11727 del 27.6.2025 Prot.12645 del 15.7.2025-Prot.16109 del 04.9.2025 Prot.20231 del 03.11.2025-Prot.643 del 23.01.2025 5)Relazione UOB ris. Um prot. 2479 del 3-3-2026 Dichiarato 100% 6) Relazione prot. 1879 del 18-2-2026 Staff Presidenza -il dirigente dichiara che tutti gli atti sono stati pubblicati-100% dichiarato 7) relazione 22640 del 28-11-2025 UP TP (trasmessa per mail alla direzione e non allegata al predetto protocollo) – il dirigente la regolare pubblicazione dei dati – 100% 8)relazione prot. 1899 del 18-2-2026 UP CL-GELA -Nota prot. n. 16623 del 16.9.2025- 100% 9) relazione prot. 3093 del 16-3-2026 UP RG-SR Il dirigente dichiara che tutti i provvedimenti sono stati pubblicati conformemente alla norma - 100%

										dichiarato 10) relazione 9623 del 26-5-2025 UP EN-ME (fino al 30-6-2025) – il dirigente dichiara la regolarità delle pubblicazioni, (non poteva garantire per l'intera annualità)- .relazione prot. 4596 del 17-4-2026 (dall'1-6-2025 al 31-12-2025) – 100% dichiarato senza evidenze si attribuisce il punteggio anche sulla base delle verifiche 100% dichiarato 11) relazione 2278 del 26-2-2026 UP PA il dirigente dichiara la regolarità delle pubblicazioni. si attribuisce il punteggio anche sulla base delle verifiche 100% dichiarato 12)Relazione prot 3128 del 16-3-2026 UP CT-Calt-AG -il dirigente dichiara genericamente che tutti i provvedimenti sono stati pubblicati secondo le previsioni normative – 100% dichiarato 13) Relazione dirigente Area Amministrativa prot. 4596 del 17-4-2026 – 100% dichiarato
	Valori complessivi obiettivo 5n)						216	216	100%	
	Valori complessivi obiettivo 5						516	507	98,25 %	
SVILUPPO LOCALE										
4.migliorare la comunicazione e l'informazione verso i cittadini, le imprese e gli altri stakeholder	4a) Partecipazione e collaborazione alla organizzazione di eventi presso Ufficio periferico IRSAP al fine migliorare i servizi offerti alle imprese <i>(Dirigenti UP)</i>	Redazione e trasmissione al rappresentante legale e Direttore generale dell'IRSAP di una relazione su eventi realizzati nell'anno 2024, indicando criticità manifestate dalle Aziende e contenute proposte su temi da affrontare nel corso dell'evento	NO	31-03-2025	SI/NO %	SI (9x11)=99 100%) NO (0=11) 0 %) Per UP	99	99	100 %	1)relazione 22640 del 28-11-2025 UP TP (trasmessa per mail alla direzione e non allegata al predetto protocollo)-nota relazione 2)relazione prot. 1899 del 18-2-2026 UP CL-GELA - prot. 4522 del 05/03/2025 – 100 % Nota relazione prot. n. 4680 del 7.3.2025 (CL) e nota n. 4685 del 7.3.2025 GELA) – 100% 3) relazione prot. 3093 del 16-3-2026 UP RG-SR Nota prot. n. 4341 del 03/03/2025 (RG) e Nota prot. n. 4341 del 03/03/2025 (SR) – 100% 4)relazione 9623 del 26-5-2025 UP EN-ME (fino al 30-5-2025) –note prot. 6089 del 27-3-2025 – 100% relazione 4596 del 17-4-2026 (dall'1-6-2025) note da 18595 a 18607 del 2025 100% dell'UP di EN-ME

										5)relazione 2278 del 26-2-2026 UP PA- nota prot. 6265 del 31-3-2025 – 100% 6)Relazione prot 3128 del 16-3-2026 UP CT-Calt-AG-il dirigente dichiara genericamente che per gli eventi realizzati nell'anno 2024 negli U.P. di AG, CT e Caltagirone sono state redatte relazioni sulle criticità emerse nel corso degli stessi e formulate proposte su temi da affrontare nel corso dell'evento da tenersi nell'anno 2025 senza fornire alcuna evidenza. il dirigente non chiarisce se tali relazioni siano state trasmesse entro il termine previsto, autodichiarando di aver raggiunto l'obiettivo al 100%- si attribuisce il punteggio sulla base di tale dichiarazione – 100% dichiarato
	4b)Migliorare la qualità e la trasparenza dei servizi offerti a cittadini ed imprese <i>(direttore generale)</i>	Redazione e trasmissione al rappresentante legale dell'IRSAP di schema di progetto tipo di eventi da organizzare al fine di migliorare la comunicazione e l'informazione verso i cittadini, le imprese e gli stakeholders	SI	31-07-2025	SI/NO	SI (24=100%) NO (0=0%)	24	24	100%	--Relazione direttore generale prot. 2907 dell'11-3-2026 -nota trasmissione Protocollo Interno n. 2465/2025 del 05/02/2025
	4c) migliorare la comunicazione e l'informazione verso i cittadini, le imprese e gli altri stakeholder <i>(vicedirettore/area tecnica)</i>	Redazione e trasmissione al direttore generale di ipotesi di comunicazione alle imprese e cittadini delle attività di programmazione interventi FSC 2021-2027 distinta per uffici periferici in cui realizzare interventi infrastrutturali con	NO	31-03-2025	SI/NO	SI (12=100%) NO (0=0%)	12	12	100%	relazione VD- AT prot.3128 del 16-3-2026 Il dirigente dichiara di aver trasmesso al Direttore Generale le ipotesi di comunicazione alle imprese e ai cittadini previste senza fornire evidenze né far riferimento al rispetto dei tempi prescritti. Il dirigente dichiara l'avvenuto raggiungimento dell'obiettivo secondo l'indicatore previsto

		indicazione per ciascun intervento delle strade su cui si interverrà e della tipologia di interventi previsti per ciascuna strada								
	4d) Aggiornamento dei dati e dei fascicoli informatici delle aziende insediate sulla piattaforma informativa in uso <i>(dirigenti UP)</i>	Aggiornamento dei fascicoli aziendali delle aziende insediate. Numero fascicoli aggiornati rispetto al numero complessivo delle aziende insediate indicato nel Programma Triennale OOPP	2025 NO	31-12-2025	%	numero fascicoli aziende aggiornate rispetto al numero complessivo aziende insediate: maggiore 40% punti 18 per UP dal 20% al 40% punti 9 per UP dal 10% al 20% punti 3 per UP	198	180	90.90 %	1)relazione 22640 del 28-11-2025 UP TP (trasmessa per mail alla direzione e non allegata al predetto protocollo)-il dirigente (oggi in quiescenza) dichiara che l'aggiornamento del numero dei fascicoli aziendali delle ditte è stato eseguito già al mese di giugno del 2025 sul 70% delle aziende(note prott. 11425 del 23/06/2025 e 11813 del 30/06/2025) 100% dichiarato 2)relazione prot. 1899 del 18-2-2026 UP CL-GELA – Nota prot. n. 4680 del 7.3.2025 e nota n. 4685 del 7.3.2025-il dirigente dichiara Fascicoli aggiornati n. 78 su 183 (42%) per UP CL e n. 34 su 57 per UP Gela (59%) – 100% 3) relazione prot. 3093 del 16-3-2026 UP RG-SR – il dirigente dichiara di aver aggiornato correttamente i fascicoli e di aver conseguito l'obiettivo per entrambi gli UP – 100% dichiarato 4)relazione 9623 del 26-5-2025 UP EN-ME (fino al 30-6-2025) il dirigente oggi in quiescenza dichiara di aver inviato i dati nel 2024. In effetti nella relazione 4737-ha comunicato che i dati sono stati inviati il 10/12/2024. Tuttavia non viene prodotta nessuna dichiarazione né evidenza sull'avvenuto aggiornamento al 2025 e in quale percentuale. Relazione prot. 4596 del 17-4-2026 (dall'1-6-2025 al 31-12-2025) il dirigente dichiara di aver raggiunto l'obiettivo al 100% senza alcun riferimento alla percentuale di aziende aggiornate ma citando 4 determine . facendo fede la dichiarazione sul 100% per il periodo, all'UP di Me-EN può essere attribuito il punteggio nella misura del 50% massimo e quindi punti 18 5) relazione 2278 del 26-2-2025 UP PA – il dirigente dichiara di aver conseguito l'obiettivo al

										100%, avendo provveduto alla trasmissione del report per tutte le aziende insediate e successivamente al 31-10-2025 sono state comunicate le variazioni. Note 5079/2025, 13120/2025 e 13107/2025 – 100% dichiarato 6)Relazione prot 3128 del 16-3-2026 UP CT-Calt-AG -il dirigente dichiara genericamente che i fascicoli aziendali aggiornati nei vari agglomerati industriali sono state evasi in misura maggiore del 40% rispetto al numero delle aziende insediate entro il termine del 31/12/2025. Senza fornire alcuna evidenza- 100% dichiarato
		Valori complessivi obiettivo 4					333	315	94,59 %	
6.Revisione programmazione urbanistica in relazione agli atti di programmazione generale della Regione siciliana.	Revisione programmazione urbanistica in relazione agli atti di programmazione generale della Regione siciliana con particolare riferimento ai fabbisogni manifestati da tempo dalle aziende (<i>dirigenti UP</i>)	Trasmissione relazione al Direttore generale e al dirigente Area Tecnica tendente a evidenziare i fabbisogni insediativi delle Aziende correlandole agli strumenti di pianificazione urbanistica attuali individuando possibili correttivi da apportare e in generale proposte di modifica e aggiornamento dei piani per consentire all'area tecnica di avviare le attività di aggiornamento delle pianificazioni urbanistiche	NO	30-11-2025	Temporale %	Entro il 30/06, punti 15 per UP Entro il 30/09 punti 10 per UP Entro 30/11 punti 3 per UP	165	165	100%	1)relazione 22640 del 28-11-2025 UP TP (trasmessa per mail alla direzione e non allegata al predetto protocollo)-relazione trasmessa con prot. n. 11806 del 30/06/2025- 100% 2)relazione prot. 1899 del 18-2-2026 UP CL-GELA Nota prot. n. 11772 del 29.6.2025 (CL) e nota n. 11798 del 30.6.2025 (GELA)- 100% 3) relazione prot. 3093 del 16-3-2026 UP RG-SR Nota prot. 10643 del 12/06/2025 (RG) Nota prot. n. 8558 del 12/05/2025 (SR) – 100% 4)relazione 9623 del 26-5-2025 UP EN-ME (fino al 30-5-2025) – determine cda 11 e 12 del 23-32025 e nota prot. 9622 del 26-5-2025- Relazione prot. 4596 del 17-4-2026 (dall'1-6-2025 al 31-12-2025) il dirigente dichiara che tutta l'attività è stata svolta nel 1 trimestre UP EN-ME 100% 5) relazione 2278 del 26-2-2026 UP PA – nota prot. 11793 del 30-6-2025 – 100% 6)Relazione prot 3128 del 16-3-2026 UP CT-Calt-AG -il dirigente dichiara genericamente che le trasmissioni al Direttore generale delle evidenziazioni dei fabbisogni delle aziende sono state effettuate entro il termine del 30/06 senza fornire evidenze – 100% dichiarato.
IMMOBILIARE										
2.Gestione delle risorse del Fondo	Programmazione delle attività per l'attuazione degli interventi	Redazione e trasmissione al direttore generale	NO	31-05-2025	SI/NO	SI (12=100%)	12	12	100%	relazione VD- AT prot.3128 del 16-3-2026 Il dirigente dichiara che la struttura tecnica è

per lo Sviluppo e la Coesione (FSC) 2021-2027	infrastrutturali per l'utilizzo delle risorse provenienti dalla programmazione FSC 2021-2027. <i>(vicedirettore/area tecnica)</i>	dell'IRSAP della struttura tecnica organizzativa (interna o esterna) per l'attuazione di ciascuno degli interventi infrastrutturali finanziati con i fondi FSC 2021-2027				NO (0=0%)				stata completamente assolta dallo stesso e non fornisce evidenza della trasmissione nel termine previsto. Il dirigente dichiara genericamente l'avvenuto raggiungimento dell'obiettivo secondo l'indicatore previsto
3.Implementazione e aggiornamento del parco progetti.	Procedure per affidamento dei servizi tecnici per l'attuazione degli interventi finanziati con i fondi informativi integrati <i>(vicedirettore/area tecnica)</i>	Trasmissione al direttore generale delle proposte di provvedimento per affidamenti servizi tecnici sulla scorta delle risorse finanziarie disponibili per l'attuazione degli interventi infrastrutturali finanziati con i fondi FSC 2021-2027	SI	31-12-2025	%	(procedure attivate sul totale degli interventi finanziati con fondi FSC 2021-2027 con copertura finanziaria) 91-100% Punti 18 81-90% Punti 12 71-80% Punti 6 < 70% Punti 0	18	18	100%	relazione VD- AT prot.3128 del 16-3-2026 Il dirigente dichiara senza fornire evidenze che sono state attivate le procedure sul totale degli interventi finanziati nella fascia tra il 91 e il 100%,e il conseguente raggiungimento dell'obiettivo secondo l'indicatore previsto
Valori complessivi obiettivi 1-6							1080	1053	97,50 %	
Legenda AAGGL= Area Affari Generali, Giuridici e Legali VD-AT= Vicedirettore-area tecnica UOB ris.fin= Unità operativa di base risorse finanziarie UOB ris.um= Unità operativa di base risorse umane Il grado di raggiungimento degli obiettivi è stato individuato sulla base dei contenuti delle relazioni, delle schede e delle autodichiarazioni trasmesse dai Dirigenti e dal Direttore Generale, come da criterio generale adottato dall'Ente già dal 2017, ferme restando le verifiche documentali successivamente poste in essere dalla Direzione. in essere Nei casi in cui il Dirigente ha dichiarato il totale e parziale raggiungimento dell'obiettivo senza fornire alcuna evidenza, si è proceduto all'attribuzione del relativo punteggio sulla base dell'autodichiarazione, non avendo potestà/possibilità di riscontro Si è cercato di seguire il criterio più omogeneo possibile nei limiti delle diverse tipologie di struttura, dei casi di avvicendamento della direzione delle strutture, dei collocamenti in quiescenza in corso di anno solare e delle differenti tipologie dichiarazioni rese. **Al fine della graduazione dei risultati conseguiti, per gli obiettivi costituiti dalla sommatoria dei punteggi conseguiti dai singoli dirigenti col medesimo obiettivo, si riportano di seguito, per le valutazioni di competenza sui risultati conseguiti, i criteri di valutazione per la graduazione dei risultati e delle retribuzioni accessorie dirigenziali legate alla performance. Si ricorda che tali parametri sono stati approvati con delibera del C.d.A 29 del 19/10/2017, e previsti dall'ultimo SMVP adottato all'art. 20, e pertanto oggi operativi										

	81-100= ottimo 71-80= buono 61-70=discreto 51-60= sufficiente 1-50=insufficiente
--	---

3.6 Obiettivi di accessibilità

Nel PIAO 2025-2027 sono stati individuati i seguenti obiettivi di accessibilità da concretizzare entro il 31-12-2025

Obiettivi di accessibilità

Obiettivo	Intervento da realizzare	Tempi di adeguamento	Azioni e attività	Grado raggiungimento obiettivo
Formazione	Sviluppo delle competenze interne per l'attuazione del nuovo modello di comunicazione e per la gestione dei canali di comunicazione digitale	Dicembre 2025	L'attività dell'Ente si è concentrata soprattutto sulla formazione per l'attivazione della nuova piattaforma per la gestione delle gare d'appalto dell'Ente, TRASPARE, ormai attiva e completata. La nuova piattaforma è stata attivata nel Gennaio 2025. Nel corso poi del 2025 è stata erogata la formazione per la gestione della nuova piattaforma di gestione Jente, che ha sostituito la precedente Urbismart con decorrenza 1 gennaio 2026	si ritiene che l'obiettivo possa essere considerato raggiunto al 100%
Sito web istituzionale	Organizzazione del lavoro - Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali, Siti web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo, Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	Dicembre 2025	Nel corso dell'anno 2025 è proseguita in completamento l'attività trasformazione del tradizionale sito internet istituzionale, in portale per le imprese, al fine di migliorare la comunicazione e l'informazione verso i cittadini, le imprese e gli stakeholders. Il portale in parola risulta in linea già dalla seconda metà dell'anno 2024	si ritiene che gli obiettivi possano essere considerati raggiunti al 100%
Attività divulgativa e di comunicazione	Proseguimento e completamento dell'evoluzione dell'attuale sito internet istituzionale in	Dicembre 2025	Il predetto portale è stato già presentato dai dirigenti di tutti gli uffici periferici dell'IRSAP nel corso nel mese di dicembre 2024, promuovendo riunioni, ,	

	portale per le imprese, al fine di migliorare la comunicazione e l'informazione verso i cittadini, le imprese e gli altri stakeholder.		con gli imprenditori insediati negli agglomerati industriali gestiti da questo Istituto. In tale attività si inserisce l'attività propulsiva consistente nell'evidenziazione delle criticità delle imprese su base territoriale (Relazione direzione prot. 1375/2025)	
--	--	--	--	--

3.7 Obiettivi individuali

A seguito dell’accertamento, a consuntivo, del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, riferiti all’anno 2025, ed al correlato grado di realizzazione dei programmi e dei progetti approvati, sui risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e contenuti nei contratti di lavoro e nella sezione performance del PIAO 2025-2027 è in corso la valutazione dei dirigenti dell’Istituto.

La valutazione dei dirigenti è in corso di definizione e comunque di prossima emanazione.

Relativamente al personale di qualifica non dirigenziale, le valutazioni individuali relative all'anno 2025 alla data di adozione della presente relazione risultano concluse (100%), si riportano nella seguente tabella le relative risultanze

Tabella 1 - valutazione dipendenti con qualifica non dirigenziale

ANNO 2025							
Dipendenti del comparto non dirigenziale*							
Categorie	Fascia di valutazione						
	Numero	< 60		>= 60		>= 90	
		Valore ass.	%	Valore ass.	%	Valore ass.	%
D - Funzionario	33	0	0,00%	1	3,03%	32	96,97%
C - Istruttore	37	0	0,00%	6	16,22%	31	83,78%
B - Collaboratore	38	0	0,00%	11	28,95%	27	71,05%
A - Operatore	3	0	0,00%	0	0,00%	3	100,00%
Totali	111	0	0,00%	18	16,22%	93	83,78%

- A fronte di un organico di 114 dipendenti risultano 111 valutazioni in quanto 3 unità si sono registrati un distacco e due collocazioni in quiescenza
-

4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA’

L’IRSAP è un Ente a finanza derivata. I costi di gestione sostenuti dall’Ente trovano copertura nelle entrate derivanti dalle seguenti voci di bilancio:

I mezzi finanziari dell'IRSAP, per come stabiliti dalla legge istitutiva, sono i seguenti:

- a) rendite del proprio patrimonio
- b) proventi derivanti dalla vendita o locazione, anche finanziaria, delle aree, degli immobili e dei rustici
- c) proventi derivanti dalla gestione di infrastrutture ed opere e dai servizi collettivi resi alle imprese insediate nelle aree
- d) proventi derivanti da prestazioni, attività, studi e ricerche nonché dall'esercizio delle funzioni di cui alle lettere c), d) ed e) del comma 2 dell’art.2
- e) contributi corrisposti annualmente dalla Regione ai sensi dell'articolo 4 nonché i contributi comunali previsti dallo stesso art. 4
- f) contributi corrisposti dallo Stato, dall’UE e da altri Enti Pubblici e Privati
- g) contributi, donazioni e lasciti da parte di soggetti sia pubblici sia privati

L’Istituto, nelle more della definizione e chiusura delle attività liquidatorie dei Consorzi ASI della Sicilia, ancora in corso, non dispone di entrate proprie derivanti dal patrimonio immobiliare (con le sole eccezioni di alcune entrate derivante dalla gestione di alcuni immobili che risultano trasferiti da ex consorzi), ad oggi in capo agli undici ex Consorzi ASI della Sicilia, con la naturale conseguenza di avere quale sostanziale unica risorsa finanziaria in entrata nel bilancio il contributo regionale previsto dall’art. 4 della L.R. 12/01/2012 n. 8 e s.m.i., utilizzato, come da legge, per coprire le spese di funzionamento dell’Ente.

Appare il caso di specificare che tali circostanze determinino problematiche non tanto di liquidità finanziarie (ad oggi, nel periodo di riferimento, non si rilevano particolari problematiche in tal senso, quanto di programmazione finanziaria dovuta all’incertezza sia dei tempi che dell’ammontare delle risorse che saranno disponibili al termine della liquidazione degli ex consorzi.

Tabella 2 - Indicatore Annuale e Trimestrale di Tempestività dei Pagamenti

Anno	Indicatore (giorni)	Note
2017	113	Analisi di 2780 pagamenti per un totale di 8.522.667,69 €
2018	140	Analisi di 380 pagamenti per un totale di 691.255,37 €
2019	194	Analisi di 649 pagamenti per un totale di 7.004.421,81 €
2020	42	Analisi di 524 pagamenti per un totale di 7.472.369,30€
2021	306	Analisi di 692 pagamenti per un totale di 11.639.541,77€
2022	92	Analisi di 630 pagamenti per un totale di 7.623.702,70€
2023	138	Analisi di 701 pagamenti per un totale di 16.594.978,64€
2024	283	Analisi di 815 pagamenti per un totale di 13.618.413,90
2025	637	Analisi di 249 pagamenti per un totale di 3.454.765,88€**

(** tali dati appaiono anomali rispetto ai dati storici dell’Ente. Si è accertato infatti che anche nel 2025 l’importo dei pagamenti effettuati (pur con i criteri del software che consente l’estrazione di tali indicatori) è in linea se non superiore all’importo dei pagamenti complessivi del 2025, (oltre 16.000.000 di pagamenti per un indicatore di 279,67) con conseguente inattendibilità dei relativi indicatori pubblicati (il problema è da attribuire alla precedente piattaforma ed in particolar modo al processo di passaggio dei dati alla nuova piattaforma). A breve si procederà alla pubblicazione dei nuovi dati rettificati in sostituzione di quelli erronei presenti

5 PARI OPPORTUNITA’ E BILANCIO DI GENERE

L’articolo 57 del D. Lgs. n.165/2001, come modificato dall’ articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) che sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, con lo scopo di favorire le pari

opportunità tra uomini e donne e, più in generale, valorizzare l’apporto delle lavoratrici e dei lavoratori nelle amministrazioni pubbliche e contrastare ogni forma di discriminazione.

L’IRSAP ha costituito il CUG con la DDG n. 373 del 16/10/2019.

Il CUG si è insediato in data 21/10/2020, esprimendo il proprio parere favorevole sull’adozione del Piano triennale del fabbisogno del personale e riorganizzazione per il triennio 2019-2021 e sull’adozione del Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2019-2021.

Il Piano triennale di Azioni Positive, approvato con il PIAO 2023/2025, previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", secondo cui “le amministrazioni dello Stato ... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”, è un documento che, pur nascendo da un'esigenza normativa, fornisce l'occasione per poter utilmente rendere un fattivo contributo per la migliore gestione del personale, favorendo specifiche azioni che da una parte nascono da esigenze effettivamente emerse dalla quotidianità amministrativa e, dall'altra, si prefiggono di poter attivare ogni possibile nuova soluzione il cui inserimento nel processo produttivo possa apportare e favorire il miglioramento nell'organizzazione dei lavoratori dell'Ente.

Detto Piano Triennale si riferisce a un bacino di personale rilevato all’1/1/2023 distinto tra Dirigenza e personale non dirigenziale, per un totale di 135 persone distribuite secondo le variabili “Genere e Qualifica” nei diversi ruoli come indicato nelle tabelle che seguono.

Il punto di partenza è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici dell’Amministrazione, distinti per qualifiche e per genere.

Tabella 3 - Unità di personale dipendente dell’IRSAP

(distinte per tipologia di contratto)

Unità di personale in servizio alla data dell’01/01/2025) (distinte per tipologia di contratto)						
Tipo di contratto	Dirigenti	Personale di Categoria				TOT
		D	C	B	A	
Tempo Indeterminato	11	34	38	39	3	125
TOTALI	11	34	38	39	3	125

Tabella 4 - Ripartizione del personale per genere nei livelli di inquadramento (all’1/1/2025)

Situazione personale presente al 01 gennaio 2025 Struttura Centrale e Uffici Periferici - rapporto uomo/donna						
	Dirigenti	Comparto non dirigenziale divisi per categoria funzionale				Totale
		D	C	B	A	
Uomini	11	21	27	19	0	78
Donne	0	13	11	20	3	47
Totale	11	34	38	39	3	125

Tabella 4.1 Ripartizione percentuale del personale per genere nei livelli di inquadramento (all’1/1/2025)

Struttura Centrale e Uffici Periferici rapporto % uomo/donna					
	Dirigenti	Comparto non dirigenziale divisi per categoria funzionale			
		D	C	B	A
Uomini	100	61,76	71,05	48,72	0
Donne	0	38,24	28,95	51,28	100
Totale	100	100	100	100	100

Tabella 4.2 - Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (all’1/1/2025)

Classi/Età - Uomini/Donne per inquadramento al 01/01/2025								
Inquadramento	UOMINI			DONNE				Totale
	>40 <=50	>50 <=60	>60	>30 <=40	>40 <=50	>50 <=60	>60	
Dirigente	0	2	9	0	0	0	0	11
Funzionario	0	10	11	0	0	6	7	34
Istruttore	0	14	13	0	0	6	5	38
Collaboratore	2	14	3	0	5	9	6	39
Operatore	0	0	0	0	0	1	2	3
Totali	2	40	36	0	5	22	20	125
% sul personale complessivo	1,60%	32,00%	28,80%	0,00%	4,00%	17,60%	16,00%	100,00%

Tabella 5 - divario economico, media delle retribuzioni per il personale, suddivise per genere nei livelli di inquadramento – (Anno 2025)

Divario economico per livello - Retribuzione netta media				
Inquadramento	Donne	Uomini	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Dirigente		99.323,08 €		
Funzionario	45.176,00 €	53.881,15 €	8.705,15 €	16,16%
Istruttore	29.967,79 €	33.301,25 €	3.333,46 €	10,01%
Collaboratore	18.713,13 €	21.955,83 €	3.242,69 €	14,77%
Operatore	16.057,48 €			
Nota: celle vuote = assenza di personale di quel sesso nel relativo inquadramento.				

Tabella 6 - personale dipendente suddiviso per genere e per titolo di studio – (dati all’1-1-2025)

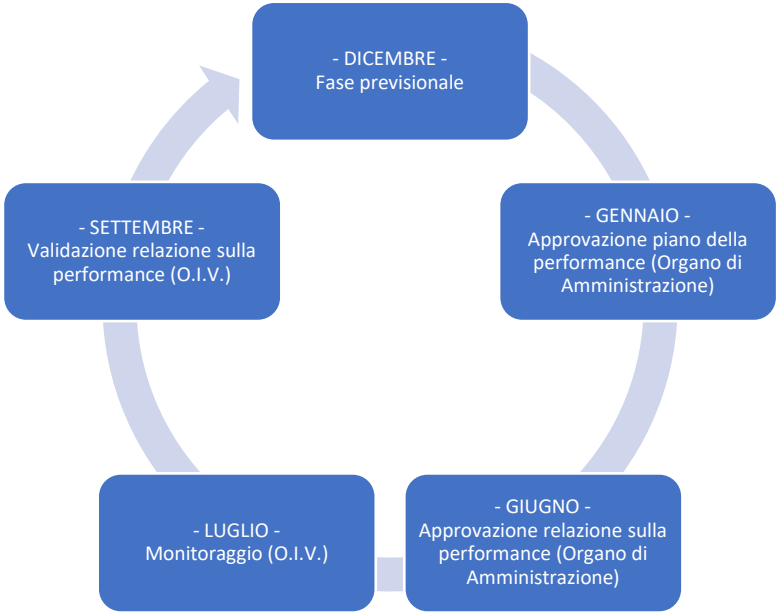
Si rimanda ai contenuti dell’ALLEGATO 1 in cui sono riportati i dati riguardanti le pari opportunità ed il bilancio di genere.

Titolo di studio - Donne/Uomini						
Titolo di studio	Donne		Uomini		Totale complessivo	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	11	23,40%	26	33,33%	37	29,60%
Diploma di scuola media superiore	27	57,45%	42	53,85%	69	55,20%
Diploma di scuola media inferiore	9	19,15%	10	12,82%	19	15,20%
Licenza elementare	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale complessivo	47	100,00%	78	100,00%	125	100,00%

6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di redazione della relazione sulla performance si esplica secondo i tempi riportati nel seguente schema:



È di tutta evidenza che in relazione a tutti i fattori esterni e alle criticità sopra esposte nei paragrafi precedenti si è prodotto un disallineamento dei tempi di redazione della presente relazione.

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

Di seguito si riportano i punti di forza e di debolezza dell’intero ciclo, in termini di analisi del processo e integrazione tra i vari soggetti coinvolti, in coerenza con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. I documenti redatti nell’ambito del ciclo di gestione della *performance* sono stati sviluppati secondo lo schema riportato nell’ALLEGATO 3.



ALLEGATI

ALLEGATO 1 alla delibera Civit 5/2012: prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, disciplinato dall'articolo 48 del d.lgs. 198/2016, è finalizzato ad individuare le azioni tendenti ad assicurare, nel contesto di riferimento, la rimozione degli ostacoli “*che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*”. Di seguito si riportano gli obiettivi, gli indicatori, i target ed il grado di raggiungimento degli obiettivi nell’anno 2023.

Annualità	Descrizione Obiettivo	Attuatori	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
2023	Istituzione del C.U.G. dell'IRSAP	IRSAP	Determinazione del Direttore Generale di nomina	SI	SI	100%
	Adozione del Piano triennale di Azioni Positive 2023-2025	IRSAP	Adozione e pubblicazione sul sito istituzionale	SI	SI	100%
	Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità	IRSAP	Partecipazione del Personale ai corsi di formazione	SI	SI	100%
		IRSAP	massima pubblicità e trasparenza delle procedure di mobilità, sia interna che esterna, onde favorire la piena partecipazione	SI	SI	100%
		IRSAP	azione finalizzata alla motivazione individuale del personale dipendente ed al coinvolgimento per la realizzazione di una maggiore coesione, con una periodica azione comunicativa sulle attività che essa svolge	n.d	n.d	///
		IRSAP	maggiore attenzione e condivisione nella definizione del sistema di misurazione e valutazione delle performance, affinché siano prevenute ed evitate possibili disparità tra personale	SI	SI	100%
	Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.	IRSAP	Introduzione e avvio della disciplina del lavoro agile	SI	SI	100%
		IRSAP	possibilità di stipulare convenzioni con asili-nido, scuole di infanzia e scuole primarie, anche per servizi di sostegno peri periodi di chiusura scolastica.	SI	NO	0% Attività non ancora attivata dall'Ente
	Promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione	IRSAP	diffusione di notizie relative alle proposte informative e culturali attinenti il mainstreaming gender. E indagine sul benessere organizzativo	N/A	N/A	0% (indagine sul benessere organizzativo non più richiesto)
		IRSAP	l'Ente promuove l'incremento della presenza femminile all'interno di commissioni di gara e di reclutamento, nonché l'incremento degli incarichi sia interni (RUP, progettista etc) sia esterni	SI	SI	100%
NOTE:						

ALLEGATO 2 alla delibera Civit 5/2012

Tabella 2.1 “obiettivi strategici”

Descrizione Obiettivo	Ambito Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori (di output/outcome e non di processo (sintetizzati)	Target	Valore Consuntivo Complessivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Note
1.. Collaborazione strategica con l'Assessorato regionale delle attività produttive	SERVI REALI ALLE IMPRESE	NO	Redazione e trasmissione al rappresentante legale dell'IRSAP di proposta di disegno/i di legge	SI	36/36	100%	
					36/36	100%	A
5.Razionalizzazione delle risorse e ottimizzazione delle attività al fine di migliorare sempre di più la qualità dei servizi offerti alle Imprese		NO	Redazione e trasmissione al rappresentante legale dell'IRSAP di una ipotesi di riorganizzazione fisica e funzionale degli Uffici presso la sede legale dell'IRSAP da acquistare	SI	24/24	100%	
		NO	Rispetto dei termini delle disposizioni di servizio	SI %	99/108	91,66 %	
		NO	Predisposizione e trasmissione nei termini schema contratti decentrati anno 2025 per area dirigenza e comparto non dirigenziale	SI	24/24	100%	
		NO	Predisposizione e trasmissione proposta di provvedimento e schema di capitolato per esternalizzare servizi per procedere alle selezioni del personale	SI	12/12	100%	
		NO	Predisposizione e trasmissione nei termini rendiconto generale e bilancio di previsione	SI	18/18	100%	
		NO	Predisposizione e trasmissione nei termini regolamento concorsi	SI/ temporale	36/36	100%	
		NO	Ricognizione e attivazione nei termini delle procedure di recupero crediti	SI %	48/48%	100%	
		NO	Redazione e trasmissione al direttore del documento SMVP	SI	12/12	100%	
		NO	Trasmissione bozza relazione sulla performance 2024.	SI	6/6	100%	
		NO	Numero di fascicoli aggiornati sul numero totale dei contenziosi	%	12/12	100%	
		NO	Attuazione e monitoraggio di I livello delle misure di prevenzione della corruzione di cui risulta responsabile nel PTPCT	%	108/108	100%	
		NO	Redazione e comunicazione dei dati da pubblicare secondo quanto previsto nel PTCPT e nelle norme vigenti	%	108/108	100%	
					507/516	98,25 %	B
4.migliorare la comunicazione e l'informazione verso i cittadini, le imprese e gli altri stakeholder	SVILUPPO LOCALE	NO	Redazione e trasmissione nei termini di relazione su eventi realizzati nell'anno 2024, indicando criticità manifestate dalle Aziende e contenute proposte	SI %	99/99	100%	

Descrizione Obiettivo	Ambito Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori (di output/outcome e non di processo (sintetizzati)	Target	Valore Consuntivo Complessivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Note
		SI	Redazione e trasmissione di schema di progetto tipo di eventi da organizzare	SI	24/24	100%	
		SI	Redazione e trasmissione al direttore generale di ipotesi di comunicazione alle imprese e cittadini delle attività di programmazione interventi FSC 2021-2027 distinta per uffici periferici in cui realizzare interventi infrastrutturali con indicazione per ciascun intervento delle strade su cui si interverrà e della tipologia di interventi previsti per ciascuna strada	SI	12/12	100%	
		NO	Aggiornamento dei fascicoli aziendali delle aziende insediate. Numero fascicoli aggiornati rispetto al numero complessivo delle aziende insediate	%	180/198	90,90 %	
					315/333	94,59 %	C
		NO	Trasmissione relazione al Direttore generale e al dirigente Area Tecnica tendente a evidenziare i fabbisogni insediativi delle Aziende correlandole agli strumenti di pianificazione urbanistica	Temporale %	165/165	100%	
6.Revisione programmazione urbanistica in relazione agli atti di programmazione generale della Regione siciliana			165/165			100%	D
2.Gestione delle risorse del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC) 2021-2027	IMMOBILIARE	NO	Redazione e trasmissione al direttore generale dell' IRSAP della struttura tecnica organizzativa (interna o esterna) per l'attuazione di ciascuno degli interventi infrastrutturali finanziati con i fondi FSC 2021-2027	SI	12/12	100%	
					12/12	100%	E
3.Implementazione e aggiornamento del parco progetti.		SI	Trasmissione al direttore generale delle proposte di provvedimento per affidamenti servizi tecnici sulla scorta delle risorse finanziarie disponibili per l'attuazione degli interventi infrastrutturali finanziati con i fondi FSC 2021-2027	%	18/18	100%	
					18/18	100%	F
		TOT (A+B+C+D+E+F)			1053/1080	97,50 %	

ALLEGATO 3 alla delibera Civit 5/2012

Tabella 3.1 “documenti del ciclo di gestione della performance”

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	Non approvato	Non approvato	1/8/2019	https://asp.urbi.it/urbi/progs/urp/fecore02.sto?DOCORE_testata=2231398&DOCORE_versione=1&FNSTR=XHDXH_WOXHBLBHK_FMNG_B_HQNCKZJMCKV.WWJ&DB_NAME=n1200384&ContestoChk=DE
Piano della performance (Sez. PIAO)	28/1/2025 6/10/2025	28/1/2025 6/10/29025	28/1/2026	https://www.irsapsicilia.it/piano-integrato-di-attivit�-e-organizzazione-2025-2027//
Programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (Sez. PIAO)	28/1/2025 6/10/2025	28/1/2025 6/10/2025	28/1/2026	https://www.irsapsicilia.it/piano-integrato-di-attivit�-e-organizzazione-2025-2027//
sisteStandard di qualit� dei servizi	Non approvato aggiornamento nel 2025	Non approvato aggiornamento nel 2025	27/5/2020	https://www.irsapsicilia.it/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita/

TABELLE

Tabella 4.1 “Categorie di personale oggetto della valutazione individuale”

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50 % - 100 %	1 % -49 %	0 %
Dirigenti di I fascia e assimilabili			SI			
Dirigenti di II fascia e assimilabili			SI			
Dirigenti di III fascia e assimilabili			SI			
Non dirigenti	111	Marzo 2026	NO			X

- Valutazione dirigenti ancora in corso

Tabella 4.2 “Peso (%) dei criteri di valutazione”

	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilit�	capacit� di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unit� organizzazione di appartenenza	competenze/ comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili				60			40
Dirigenti di II fascia e assimilabili				60			40
Dirigenti di III fascia e assimilabili				60			40
Non dirigenti							100

Tabella 4.3 “Distribuzione del personale per classi di punteggio finale”

	personale per classe di punteggio* (valore assoluto)		
	100 % - 90 %	89 % - 60 %	inferiore al 60 %
Dirigenti di I fascia e assimilabili			

	personale per classe di punteggio* (valore assoluto)		
	100% - 90%	89% - 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di II fascia e assimilabili			
Dirigenti di III fascia e assimilabili			
Non dirigenti	93	18	0

*VALUAZIONE DIRIGENTI ANCORA IN CORSO

Tabella 4.4 “Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo”

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	X		Contratti individuali		
Non dirigenti	X		C.C.R.L.		

Tabella 4.5 “Obblighi dirigenziali”

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione?	
Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")
X	