

**RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE  
ANNO 2019**

Approvata con deliberazione dell'Organo di Amministrazione n...11... del 16/06/2021

## 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 .....	5
2.3 I risultati raggiunti .....	8
2.4 Le criticità e le opportunità .....	9
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	10
3.1 Albero della performance .....	11
3.2 Obiettivi strategici .....	12
3.3 Obiettivi e piani operativi.....	13
3.4 Obiettivi individuali .....	15
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA' .....	16
5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE.....	17
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	18
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	18
6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance .....	19
ALLEGATI .....	20
ALLEGATO 1 alla delibera Civit 5/2012: prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere .....	20
ALLEGATO 2 alla delibera Civit 5/2012.....	20
ALLEGATO 3 alla delibera Civit 5/2012.....	21
TABELLE: .....	22

## 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 2019-2021, strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance ed evidenza degli indirizzi e degli obiettivi strategici e operativi dell'IRSAP, è stato adottato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 7 dell'1/08/2019. 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 sostanziati:

- 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.

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.);
- 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 compiutamente e funzionalmente dei beni mobili ed immobili già facenti parte del patrimonio dei Consorzi per le aree di sviluppo industriale, che avrebbero dovuto residuare a seguito della conclusione delle attività di liquidazione degli stessi Consorzi (rif. punto c.);

## 2.2 L'amministrazione

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., e di undici uffici periferici dislocati in tutto il territorio siciliano.

Nelle more del perfezionamento degli atti per l'attuazione della riorganizzazione dell'IRSAP, approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 10 del 21/10/2019, la struttura centrale è composta dalla Direzione Generale e da sette aree dirigenziali, aventi natura di strutture intermedia. Le aree dirigenziali sono così denominate: Programmazione strategica, marketing e sviluppo; Risorse finanziarie; Risorse umane; Servizi tecnici; Ufficio Unico Gare e Contratti; Controllo interno di gestione ed anticorruzione; Affari giuridici e legali.

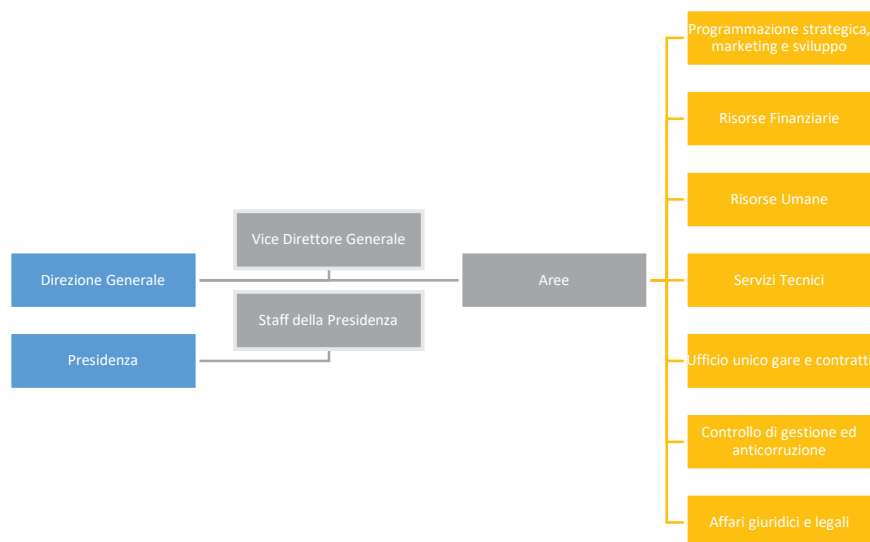
L'IRSAP agisce territorialmente attraverso 11 Uffici periferici aventi sede in Agrigento, Caltagirone, Caltanissetta, Catania, Enna, Gela, Messina, Palermo, Ragusa, Siracusa e Trapani.

### Organizzazione della struttura centrale

Secondo le previsioni dell'art. 3 dello Statuto, l'attività istituzionale e di rappresentanza dell'Istituto è svolta presso la Sede legale, sita nella città di Palermo, dove sono allocati gli Uffici della Presidenza e della Direzione Generale.

La Direzione Generale e le aree di cui all'art. 20, comma 2 dello Statuto svolgono normalmente la propria attività presso la sede legale.

Figura 1 - Organizzazione della struttura centrale



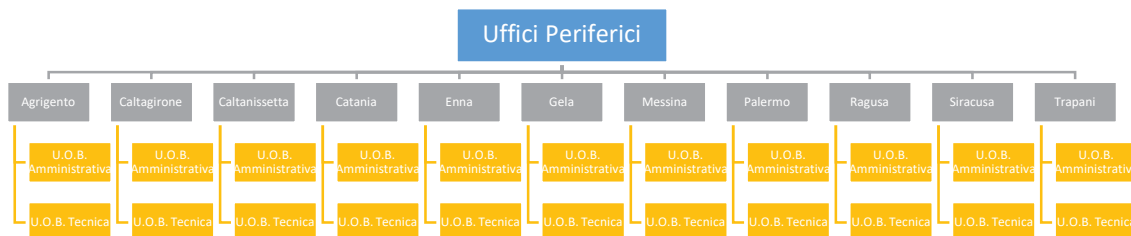
### Struttura organizzativa degli Uffici periferici

La legge regionale n. 8 del 2012 ha istituito undici uffici periferici aventi sede in Agrigento, Caltagirone, Caltanissetta, Catania, Enna, Gela, Messina, Palermo, Ragusa, Siracusa e Trapani. Ciascun ufficio periferico esercita la propria competenza su un territorio corrispondente alle aree già attribuite ai corrispondenti Consorzi ASI della Sicilia, oggi in liquidazione.

Ogni ufficio periferico è articolato, analogamente alle strutture previste dall'articolo 4 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 e successive modifiche ed integrazioni, in

una struttura di dimensione intermedia nonché in due unità operative, di cui una tecnica ed una amministrativa.

Figura 2 - Struttura organizzativa degli uffici periferici



### Informazioni sulle risorse umane

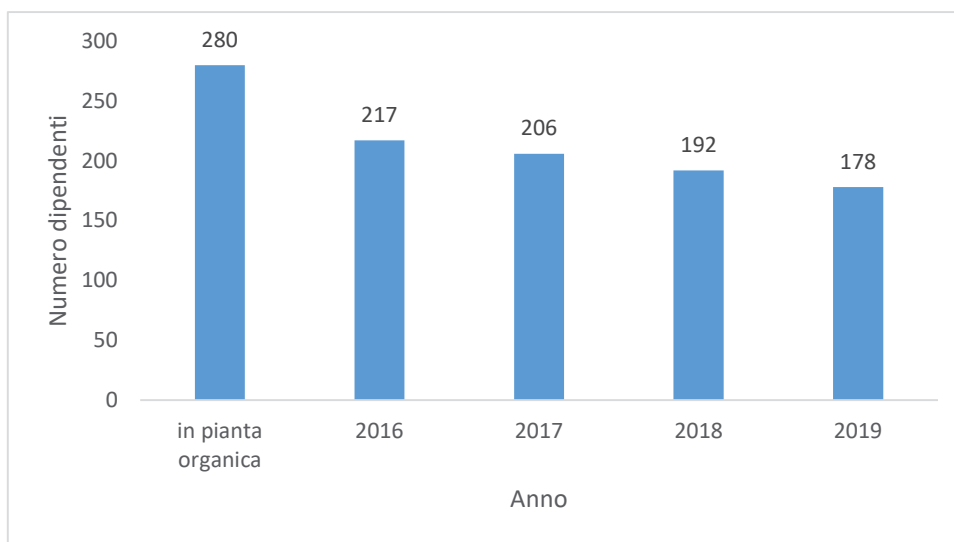
Di seguito si riporta un'elencazione di dati relativi al personale distinto per qualifica e per le Aree/Uffici ed articolazioni territoriali esistenti.

Aree/Uffici	Dirigenti	Funzionari	Istruttori	Collaboratori	Operatori	Totale
Staff Presidenza		2				2
Direzione Generale	2	5	3	3	1	14
Affari Giuridici e Legali	1	5	3	2		11
Area Risorse Finanziarie	1	7	6	3		17
Area Risorse Umane	1	6	5	5		17
Area Servizi Tecnici	1	7	5	3		16
Controllo interno di Gestione ed Anticorruzione	1	3	1			5
Programmazione Strategica, Marketing e Sviluppo	1	2	2	3		8
Incarichi Speciali	2					2
Ufficio Periferico di Agrigento		1	4	4		9
Ufficio Periferico di Caltagirone	1	1	5	1		8
Ufficio Periferico di Caltanissetta		2	4	2		8
Ufficio Periferico di Catania		2	2	4		8
Ufficio Periferico di Enna			2	2	2	6
Ufficio Periferico di Gela	1	1	3	4		9
Ufficio Periferico di Messina		1	3			4
Ufficio Periferico di Palermo	1	3	3			7
Ufficio Periferico di Ragusa	1	1	3	4		9
Ufficio Periferico di Siracusa		3	4	1		8
Ufficio Periferico di Trapani	1	2	1	4		8
Ufficio Unico Gare e Contratti	1	2	6	2		11
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>56</b>	<b>65</b>	<b>47</b>	<b>3</b>	<b>187</b>

Di seguito si riporta l'evoluzione occupazionale dell'ente intervenuta nell'arco temporale dal 2017 al 2019, 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.

*Grafico 1 - Andamento occupazionale complessivo*



### **Informazioni sulle risorse strumentali e tecnologiche**

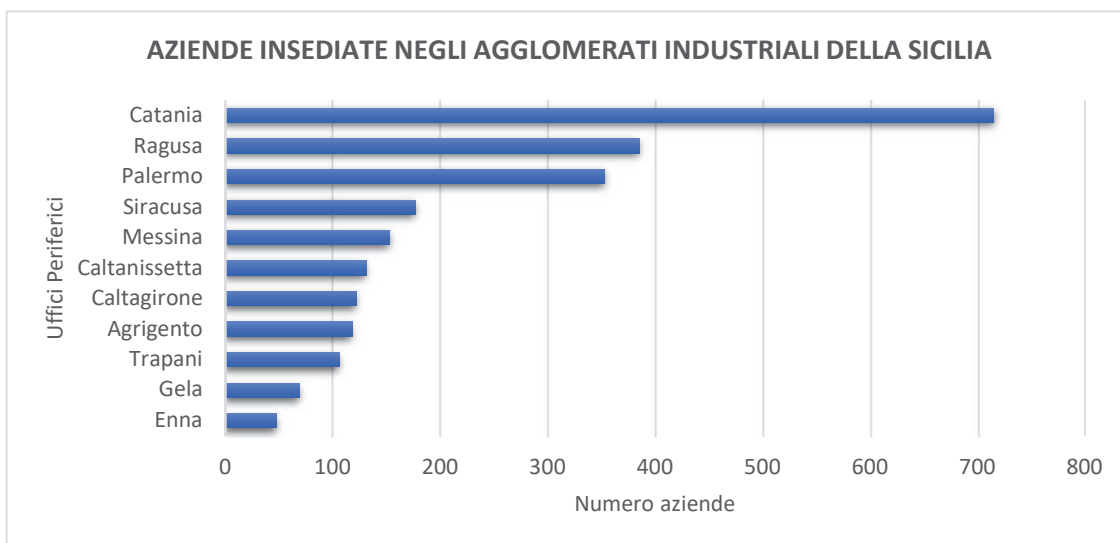
L'Istituto, anche per garantire un unitario e coordinato funzionamento dei suoi uffici dislocati in tutto il territorio regionale, utilizza un sistema informativo integrato basato su una piattaforma tecnologica *web based* per la condivisione trasparente ed automatica delle informazioni tra i diversi 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.

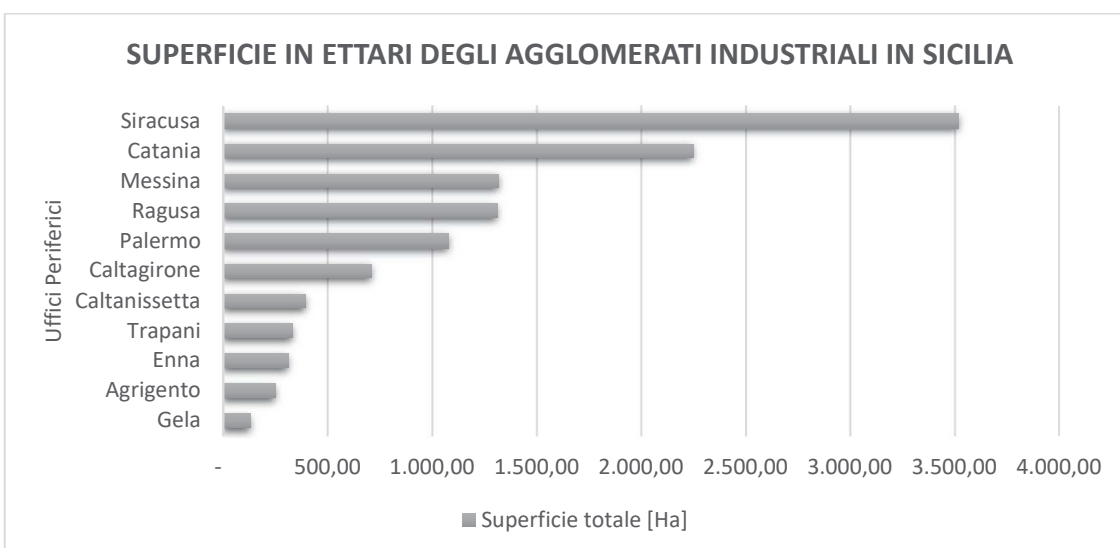
### **Agglomerati industriali di competenza dell'IRSAP ed aziende insediate**

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 (*agg. 2013*):

*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*



### 2.3 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, la localizzazione delle aziende insediate per la realizzazione di una vetrina delle imprese da implementare nel nuovo sito istituzionale dell'Ente in fase di programmazione (outcome).



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 alla manutenzione delle infrastrutture stradali e degli impianti accessori, all'approvazione delle graduatorie per l'assegnazione lotti e 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 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 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 Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, 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.

## **2.4 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 del regolamento unico di insediamento dell'Istituto;
- nella mancata approvazione del nuovo regolamento di contabilità;
- nella mancata approvazione dei nuovi strumenti di pianificazione territoriale;
- nell'impossibilità di disporre e mettere a reddito il patrimonio immobiliare ancora non transitato dai Consorzi ASI in liquidazione della Sicilia.

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

Le azioni poste in essere per superare le superiori criticità, come di tutta evidenza, non si sono potute porre in essere autonomamente, ma sono state frutto di una serrata interlocuzione con l'Organo di vigilanza che ha provveduto di volta in volta ad adottare provvedimenti correttivi quali a titolo esemplificativo l'ampliamento dei poteri in capo al Commissario ad acta ovvero l'incremento del contributo per le spese di funzionamento operato solamente negli ultimi giorni dell'anno.

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'aver appaltato e completato importanti opere infrastrutturali che da oltre vent'anni non venivano mantenute.

### **3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

Conformemente a quanto stabilito nel Piano della Performance per l'anno 2019, la presente sezione rendiconta gli obiettivi strategici, operativi e i relativi obiettivi di carattere annuale.

Il sistema degli obiettivi della pianificazione strategica dell'anno 2019 è stato formulato tendo conto degli indirizzi di programmazione strategica contenuti nelle relazioni allegate ai documenti di programmazione economico-finanziaria dell'Istituto; del piano triennale della performance 2019-2021 e delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione dell'Ente per l'anno 2019.

### 3.1 Albero della performance



### **3.2 Obiettivi strategici**

Gli obiettivi strategici dell'Istituto Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive sono sostanzialmente cinque ed in particolare:

1. la programmazione e pianificazione territoriale delle aree industriali,
2. l'implementazione delle opere infrastrutturali a servizio delle aziende insediate ed insediande,
3. l'attività immobiliare che si sostanzia nella gestione dei lotti e degli immobili per l'insediamento di nuove aziende e l'ampliamento di quelle esistenti,
4. l'ottimizzazione, gestione e coordinamento delle risorse umane e finanziarie,
5. trasparenza, partecipazione, efficienza, prevenzione della corruzione, pubblica informazione e privacy.

I predetti obiettivi hanno carattere e valenza pluriennale ed i risultati raggiunti sono descritti nell'ALLEGATO 2.

### 3.3 Obiettivi 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.

Descrizione Obiettivo	Ambito Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Note
Approvazione piano triennale OO.PP. e Piano Biennale Beni e Servizi	Programmazione strategica e pianificazione territoriale	nessuna	SI/NO	SI	SI	100	Cfr. delibera C.d.A. n. 16 dell'11/12/2019
Creazione del sistema informativo del territorio (SIT), dei lotti e delle infrastrutture		nessuna	%	>= 60	50	83	L'indicatore è il rapporto a 100 rispetto ai 33 agglomerati industriali urbanizzati
Censimento e georeferenziazione di tutte le aziende insediate negli agglomerati con sistema informativo GIS		nessuna	%	>=50	40	80	L'indicatore è il rapporto a 100 rispetto ai 33 agglomerati industriali urbanizzati
Aggiornamento piani regolatori delle aree		nessuna	%	0	0		Si è fatto riferimento ai piani regolatori territoriali vigenti negli agglomerati industriali. Non è stata prevista una nuova pianificazione territoriale (anche per mancanza di una stabile governance e per carenza di risorse)
Progettazione e/o aggiornamento progetto opera pubblica	Implementazione delle opere infrastrutturali a servizio delle aziende insediate ed insediande,	...	numero progetti	36	23	64	Cfr. elenco OO.PP. finanziate con il Fondo per lo sviluppo e la coesione (FSC) e le Determinazioni del Direttore Generale
Approvazione progetto opera pubblica		...	numero progetti	36	23	64	L'indicatore è dato dal numero di progetti che si prevedeva approvare nell'anno di riferimento
Appalto opera pubblica		...	numero progetti	33	19	58	L'indicatore è dato dal numero di progetti che si prevedeva di appaltare nell'anno di riferimento
Esecuzione opera pubblica		...	numero progetti	30	6	20	L'indicatore è dato dal numero di progetti che si prevedeva di completare nell'anno di riferimento

Descrizione Obiettivo	Ambito Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Note
Collaudo opera pubblica		...	numero progetti	0	0		Nessun collaudo previsto nell'anno di riferimento
Predisposizione regolamento unico per insediamenti produttivi	Attività immobiliare che si sostanzia nella gestione dei lotti e degli immobili per l'insediamento di nuove aziende e l'ampliamento di quelle esistenti	Nessuna	SI/NO	SI	SI	100	
Manutenzione infrastrutture stradali e impianti		385	Importi	385	382	99	L'indicatore è il rapporto tra le somme appostate in bilancio (in migliaia di euro) e quelle effettivamente impegnate
Approvazione graduatorie assegnazione lotti e rustici		Nessuna	Numero graduatorie	108	56	52	
Fornitura dei servizi idrici, fognari e depurativi		Nessuna	SI/NO	SI	SI	100	
Trasferimento impianti servizio idrico integrato alle ATI		Nessuna	Numero impianti trasferiti	10	3	30	Effettuata la ricognizione degli impianti. L'adempimento è condizionato dalle attività dei C.ASI e dei Comuni interessati
Trasferimento strade ai Comuni di competenza		Nessuna	Numero Strade trasferite	40	4	10	Effettuata la ricognizione delle strade. L'adempimento è condizionato dalle attività dei C.ASI e dei Comuni interessati
Gestione ed utilizzo piattaforma informativa integrata		Ottimizzazione, gestione e coordinamento delle risorse umane e finanziarie	Nessuna	SI/NO	SI	SI	100
Revisione posizioni retributive personale dipendente	Nessuna		SI/NO	SI	SI	100	
Predisposizione e approvazione Piano triennale del fabbisogno di personale	Nessuna		SI/NO	SI	SI	100	
Ricostruzione fascicoli del personale	Nessuna		SI/NO	SI	SI	100	

Descrizione Obiettivo	Ambito Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Note
Predisposizione e approvazione regolamento Avvocatura		Nessuna	SI/NO	SI	NO		Il piano è stato predisposto ed è in attesa di approvazione
Redazione strumenti finanziari		Nessuna	SI/NO	SI	SI	100	
Aggiornamento Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Trasparenza, partecipazione, efficienza, prevenzione della corruzione, pubblica informazione e privacy	Nessuna	SI/NO	SI	SI	100	
Predisposizione e approvazione piano triennale etica e legalità		Nessuna	SI/NO	SI	SI	100	
Predisposizione e approvazione regolamento sulla privacy e nomina DPO		Nessuna	SI/NO	SI	SI	100	
Istituzione registro accessi civici		Nessuna	SI/NO	SI	SI	100	
Dichiarazioni incompatibilità e inconfiribilità D.lgs 39/2013		Nessuna	SI/NO	SI	SI	100	
Attività di formazione del personale sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza		Nessuna	SI/NO	SI	SI	100	
Nomina CUG e predisposizione e approvazione piano triennale delle azioni positive		Nessuna	SI/NO	SI	SI	100	

### 3.4 Obiettivi individuali

A seguito dell'accertamento, a consuntivo, del grado di raggiungimento degli

obiettivi assegnati, riferiti all'anno 2019, 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 nel piano della performance 2019-2021 è stata effettuata 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 cui valutazioni individuali relative all'anno 2019 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*

Categorie	Fascia di valutazione						
	Numero	< 60		>= 60 < 90		>= 90 sino a 100	
		Valore ass.	%	Valore ass.	%	Valore ass.	%
D - Funzionari	57	0	0,00%	7	12,28%	50	87,72%
C - Istruttori	66	0	0,00%	18	27,27%	48	72,73%
B - Collaboratori	47	1	2,13%	12	25,53%	34	72,34%
A - Operatori	3	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%
<b>Totali</b>	<b>173</b>	<b>1</b>	<b>0,58%</b>	<b>39</b>	<b>22,54%</b>	<b>133</b>	<b>76,88%</b>

#### 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:

- contributo erogato dalla Regione siciliana per spese di funzionamento ed organizzazione, ex art. 4 comma 2, della L.R. 8/2012 e s.m.i.;
- oneri di urbanizzazione, ex art. 16 della L.R. n. 8/2012 e s.m.i., che così come da legge devono essere reinvestiti nelle infrastrutture;
- contributo di cui all'art. 4, comma 1 e 3 della L.R. n. 8/2012 e s.m.i., per l'attuazione di specifiche finalità;
- entrate per l'erogazione di servizi;
- canoni e affitti.

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, ad oggi in capo agli undici 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.

*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 €



## 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 si riferisce a un bacino di personale rilevato al 30/09/2019 distinto tra Dirigenza e personale non dirigenziale, per un totale di 187 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 (alla data del 31/12/2019) (distinte per tipologia di contratto)*

Tipo di contratto	Dirigenti	Personale di Categoria				TOT
		D	C	B	A	
Tempo determinato	0	0	8	24	2	34
Tempo Indeterminato	16	56	57	23	1	153
<b>TOTALI</b>	<b>16</b>	<b>56</b>	<b>65</b>	<b>47</b>	<b>3</b>	<b>187</b>

*Tabella 4 - Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento*

Classi/Età Inquadramento	UOMINI				DONNE				Totale
	>30 <= 40	>40 <= 50	>50 <= 60	>60	>30 <= 40	>40 <= 50	>50 <= 60	>60	
Dirigente	0	0	9	6	0	0	1	0	16
Funzionario	0	4	18	14	1	0	13	6	56
Istruttore	0	2	24	19	0	1	9	10	65
Collaboratore	0	11	10	3	1	9	10	3	47
Operatore	0	0	0	0	0	1	2	0	3
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>61</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>35</b>	<b>19</b>	<b>187</b>
% sul personale complessivo	0,00%	9,09%	32,62%	22,46%	1,07%	5,88%	18,72%	10,16%	100%

*Tabella 5 - divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale, suddivise per genere nei livelli di inquadramento – (anno 2019)*

Inquadramento	Donne	Uomini	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
CAT. A - Operatori	11.440,70			
CAT. B - Collaboratori	13.141,57	16.112,25	-2.970,69	-18,44%
CAT. C - Istruttori	19.597,35	21.103,21	-1.505,86	-7,14%
CAT. D - Funzionari	26.963,79	28.687,03	-1.723,24	-6,01%
Dirigenza	42.962,07	49.401,14	-6.439,07	-13,03%

*Tabella 6 - personale dipendente suddiviso per genere e per titolo di studio – (anno 2019)*

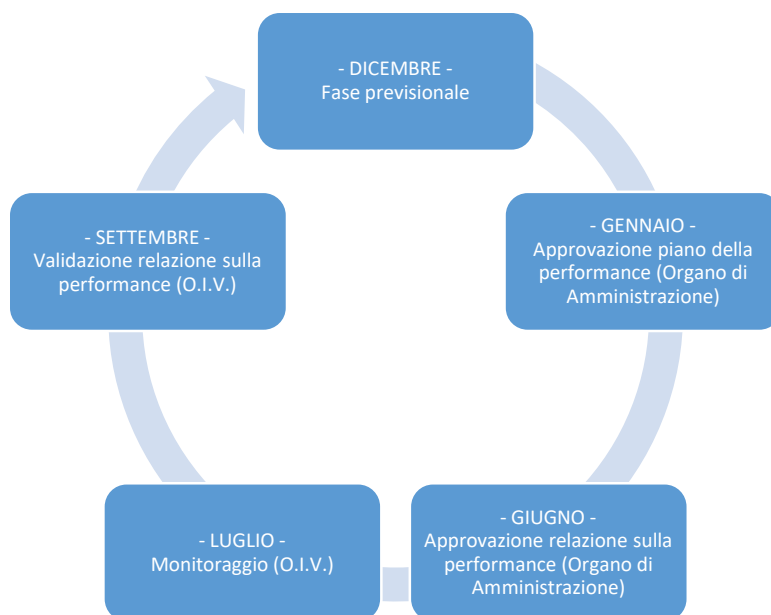
Titolo di studio	Donne		Uomini		Totale complessivo	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	14	20,90%	33	27,50%	47	25,13%
Diploma di scuola media superiore	43	64,18%	68	56,67%	111	59,36%
Diploma di scuola media inferiore	10	14,93%	18	15,00%	28	14,97%
Licenza elementare			1	0,83%	1	0,53%
Totale complessivo	67	100%	120	100%	187	100%

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

## **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 e all'intervenuta ed imprevista situazione di emergenza epidemiologica intervenuta nell'anno 2020 ed ancora in corso 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 2019.

Annualità	Descrizione Obiettivo	Attuatori	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
2019	Istituzione del C.U.G. dell'IRSAP	IRSAP	Determinazione del Direttore Generale di nomina	SI	SI	100
	Adozione del Piano triennale di Azioni Positive 2019-2021	Proponente: C.U.G., realizzazione IRSAP	Adozione e pubblicazione sul sito istituzionale	SI	NO	(1)
	Formazione specifica/convegni per i componenti C.U.G. dell'Irsap relativa alle competenze quali: comunicazione, gestione del conflitto, competenze relazionali, non discriminazione - lavoro agile, benessere, mobbing, privacy, giurisprudenza, contrattazione, ecc. Per le materie di competenza (3 gg come da Progetto Proposto alla Regione Siciliana dal C.U.G. per i propri componenti)	Proponente: C.U.G., realizzazione Dip. Reg. Funzione pubblica e Personale, C.U.G. regione siciliana e Aran Sicilia	Attestazione di Partecipazione del Personale da trasmettere al Vertice e al C.U.G.	3	3	100
NOTE:	(1) Il Piano triennale delle azioni positive (di seguito PTAP), valutato positivamente dal CUG, deve essere adottato dal Commissario ad acta, al quale sono stati ampliati i poteri con D.A. n. 2329 del 12/11/2020 anche per l'adozione di questo specifico adempimento.					

### 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)	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Note
Programmazione e pianificazione territoriale delle aree industriali	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.	Nessuna	SI/NO	SI	SI	88	
Implementazione delle opere infrastrutturali a servizio delle aziende insediate ed insediande			Numero progetti	36	22	60	
Attività immobiliare che si sostanzia nella gestione dei lotti e degli immobili per l'insediamento di nuove aziende e l'ampliamento di quelle esistenti		Nessuna	SI/NO	SI	SI	65	
Ottimizzazione, gestione e coordinamento delle risorse umane e finanziarie		Nessuna	SI/NO	SI	SI	100	
Trasparenza, partecipazione, efficienza, prevenzione della corruzione, pubblica informazione e privacy		Nessuna	SI/NO	SI	SI	100	

### 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	01/08/2019	01/08/2019		<a href="http://asp.urbi.it/urbi/progs/urp/ur2DE001.sto?StwEvent=101&amp;DB_NAME=n1200384&amp;IdDelibere=4009">http://asp.urbi.it/urbi/progs/urp/ur2DE001.sto?StwEvent=101&amp;DB_NAME=n1200384&amp;IdDelibere=4009</a>
Piano della performance	01/08/2019	01/08/2019		<a href="http://asp.urbi.it/urbi/progs/urp/ur2DE001.sto?StwEvent=101&amp;DB_NAME=n1200384&amp;IdDelibere=4009">http://asp.urbi.it/urbi/progs/urp/ur2DE001.sto?StwEvent=101&amp;DB_NAME=n1200384&amp;IdDelibere=4009</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	29/01/2019	29/01/2019		<a href="https://servizi.arancia-ict.it/irsap-trasparenza/albo-ente/?action=visatto&amp;id=29">https://servizi.arancia-ict.it/irsap-trasparenza/albo-ente/?action=visatto&amp;id=29</a>
Standard di qualità dei servizi				

**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	5		SI			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	5		SI			
Dirigenti di III fascia e assimilabili	7		SI			
Non dirigenti	173		NO			X

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

	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzativa 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			
Dirigenti di II fascia e assimilabili			
Dirigenti di III fascia e assimilabili			
Non dirigenti	133	39	1

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	