



ISTITUTO REGIONALE PER LO SVILUPPO DELLE
ATTIVITA' PRODUTTIVE
Ente Pubblico non Economico
L.R. 8/12

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

(articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113)

Sommario

SEZIONE 1	6
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
SEZIONE 2	7
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE	7
2.1 VALORE PUBBLICO	7
2.1.2. LA MISSION DELL'ENTE.....	10
2.1.3 SISTEMA INFORMATIVO DEL TERRITORIO, DEI LOTTI E DELLE INFRASTRUTTURE	11
2.1.4 MISSION IMMOBILIARE – AZIONI DI BREVE, MEDIO E LUNGO PERIODO	11
2.1.5 POLITICHE DI SVILUPPO TERRITORIALE SOSTENIBILE PER L'ATTRAZIONE E LO SVILUPPO DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE.....	12
2.1.6 PRODUZIONE DI SERVIZI PER LE IMPRESE.....	13
2.1.7 SINTESI DELLE ATTIVITA' REALIZZATE NEI PRIMI ANNI DI ATTIVITA' DELL'ENTE.....	14
2.1.8 TIPOLOGIA DEL TERRITORIO ED ECONOMIA INSEDIATA.....	14
2.1.9 GESTIONE VIABILITA' E OPERE CONNESSE.....	16
2.1.10 GESTIONE DEI SERVIZI IDRICI, FOGNARI E DEPURATIVI.....	16
2.1.11 INFRASTRUTTURAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLE AREE INDUSTRIALI	17
2.1.12 AREE DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA.....	19
2.1.13 – PRINCIPI DELLA NUOVA PROGRAMMAZIONE.....	20
2.1.14 – OGGETTO E OBIETTIVI.....	21
2.1.15 MODALITÀ E AZIONI FINALIZZATE, NEL PERIODO DI RIFERIMENTO, A REALIZZARE LA PIENA ACCESSIBILITÀ, FISICA E DIGITALE, ALLE AMMINISTRAZIONI DA PARTE DEI CITTADINI ULTRASESSANTACINQUENNI E DEI CITTADINI CON DISABILITÀ.....	23
2.1.16 ELENCO DELLE PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE, SECONDO LE MISURE PREVISTE DALL'AGENDA SEMPLIFICAZIONE E, PER GLI ENTI INTERESSATI DALL'AGENDA DIGITALE, SECONDO GLI OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE IVI PREVISTI.....	24
2.1.17 PIANO TRIENNALE 2022-2024 DELLE AZIONI POSITIVE.....	27
2.2 PERFORMANCE	31
2.2.1 PERSONALE.....	32
2.2.2 OGGETTO E OBIETTIVI.....	33
2.2.3 ALBERO DELLA PERFORMANCE	35
2.2.4 PROGRAMMAZIONE, CONTROLLO E VALUTAZIONE	37
2.2.5 SCHEDA OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI.....	39
2.2.6 VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA.....	41
ALLA SCHEDE VALUTAZIONE PERSONALE	
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	43
1.0.-IL PIANO 2021-2023	45
1.1.-AGGIORNAMENTO DEL PIANO AL 2022-2024.....	45

1.2.-ANALISI DEL CONTESTO	47
1.3 - CONGIUNTURA INDUSTRIALE.....	49
1.4- LA MISSION DELL'ENTE NELLE DINAMICHE DI SVILUPPO ECONOMICO DELL'ISOLA.....	51
1.5 - IL CONTESTO ESTERNO SENSIBILE.....	52
1.5.1- DATI DEMOGRAFICI	52
1.5.2- CRIMINALITÀ	53
1.5.3- CLIENTELISMO E CORRUZIONE.....	54
1.6 – L'ATTUALITA' DEL CONTESTO INTERNO.....	57
2.0 - PRINCIPI DELLA NUOVA PROGRAMMAZIONE.....	57
2.1 - RAZIONALIZZAZIONE.....	58
2.2 - SUSSIDIARIETA'	58
2.3 - LEGALITA', TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE.....	58
2.4 – VALUTAZIONE	59
2.5 - CONTROLLO	59
2.6 – SEMPLIFICAZIONE	59
3.0- OGGETTO ED OBIETTIVI	60
3.1-PREMESSA METODOLOGICA ED OBIETTIVI.....	60
3.2- TEMPI E MODI DI ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI	60
4.0 - I SOGGETTI	61
4.1- L'ORGANO D'INDIRIZZO E GLI OBIETTIVI STRATEGICI.....	61
4.2 - IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	62
4.3 - REFERENTI DEL RESPONSABILE PER L'ANTICORRUZIONE.....	65
4.4 - ALTRI SOGGETTI.....	66
4.5 - TUTTO IL PERSONALE.....	67
4.6 - L'ORGANIZZAZIONE.....	69
4.7 – I REFERENTI.....	70
5.0 – LE AREE A RISCHIO	71
6.0 - MISURE DI PREVENZIONE	72
6.1.0 - LE MISURE GENERALI	73
6.1.1 - LA TRASPARENZA	73
6.1.2 - L'INFORMATIZZAZIONE	75
6.1.3 - REGOLAMENTAZIONE DEI PROCESSI.....	75
6.1.4 – OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI.....	76
6.1.5 - INCONFERIBILITÀ/INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI. PROCEDIMENTI E CONDANNE PENALI.....	78
6.1.6 - LA ROTAZIONE.....	80
6.1.7 – INCARICHI E PANTOUFLAGE.....	83
6.1.8 - IL CODICE DI COMPORTAMENTO.....	85

6.1.9. - REGOLE GENERALI SUI PROCEDIMENTI	86
6.1.10 - CONTROLLI E MONITORAGGIO.....	88
6.1.11 - LA FORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE DEL PIANO.....	88
6.1.12. – PREVENZIONE E CONTRASTO DEI FENOMENI DI RICICLAGGIO, FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO E FRODE.....	90
6.1.13. - WHISTLEBLOWING	92
6.1.14 – I PATTI D’INTEGRITA’	96
6.2. - MISURE SPECIFICHE PER LE AREE A RISCHIO (V. ALLEGATO 2)	97
6.3 – MONITORAGGIO E RIESAME DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO	98
7.0 -AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE IN RAPPORTO CON LE MAESTRANZE, LA SOCIETA’ CIVILE E CON GLI <i>STAKEHOLDERS</i>	99
7.1 - <i>STAKEHOLDERS</i>	99
8.1 - LA TRASPARENZA	100
8.2 - I CONTENUTI.....	100
8.3 - L’ORGANIZZAZIONE.....	101
8.4 - IL RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA.....	102
8.5 - LA STRUTTURA DI SUPPORTO AL RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA .	102
8.6 - LA DIRIGENZA	104
8.7 - MISURE ORGANIZZATIVE	105
8.8 - LA SEZIONE “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE”	106
8.9 - LE CARATTERISTICHE DELLE INFORMAZIONI	108
8.10 - MODALITÀ E TEMPI DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA.....	109
8.11 - IL PROCESSO DI CONTROLLO	110
8.12 - LE SANZIONI.....	110
8.13. –L’ACCESSO	110
8.13.1 - - ACCESSO CIVICO – PROCEDURA	110
8.13.2 –ACCESSO GENERALIZZATO– PROCEDURA.....	111
APPENDICE.....	
ALL.1 - SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" -OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE: TEMPI E RESPONSABILI DELL’ADEMPIMENTO	
ALL. 2 - MAPPATURA DEI PROCESSI E VALUTAZIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE	
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	115
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	115
ARTICOLAZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA, COME RISULTANTE DALLA LEGGE REGIONALE 12 GENNAIO 2012, N. 8 E S.M.I. E DALLO STATUTO.	115
ORGANIZZAZIONE E COMPETENZE DELLA STRUTTURA CENTRALE	115
STRUTTURA E COMPETENZE DEGLI UFFICI PERIFERICI DELL’IRSAP.....	117
DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE IN SERVIZIO	117
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	119

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	119
DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE.....	120
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	123
PREMESSA METODOLOGICA SULLA REDAZIONE DEL PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE.....	123
FUNZIONI E FINALITÀ DELL'IRSAF	124
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.....	125
FABBISOGNO FINANZIARIO PER ATTUAZIONE DEL PIANO 2022/2024	127
CONCLUSIONI.....	129
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO.....	131
4.1 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	131
4.2 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	132
4.3 PERFORMANCE.....	132

APPENDICE

ALL. A - SCHEDE VALUTAZIONE PERSONALE

ALL. 1 - SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" -OBBLIGHI DI
PUBBLICAZIONE: TEMPI E RESPONSABILI DELL'ADEMPIMENTO

ALL. 2 - MAPPATURA DEI PROCESSI E VALUTAZIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

A) Ente: I.R.S.A.P – Istituto Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttiva (legge regionale n.8 del 12/01/20212 e ss.mm.ii.)

B) Sede Legale – Via Ferruzza 5 – 90124 – Palermo

C) Strutture Organizzative:

- Presidenza
- Direzione Generale
- Area Affari giuridici e legali
- Area Affari Generali
- Area Amministrativa:
 - U.O.B Risorse Umane
 - U.O.B Risorse Finanziarie
- Area Tecnica
- Ufficio Periferico di Agrigento
- Ufficio Periferico di Caltagirone
- Ufficio Periferico di Caltanissetta
- Ufficio Periferico di Catania
- Ufficio Periferico di Gela
- Ufficio Periferico di Enna
- Ufficio Periferico di Messina
- Ufficio Periferico di Palermo
- Ufficio Periferico di Ragusa
- Ufficio Periferico di Siracusa
- Ufficio Periferico di Trapani

Partita IVA: 06141650827

Codice Fiscale: 97279190827

Mail: info@irsapsicilia.it

PEC: info@pec.irsapsicilia.it

Tel. 09177287

Sito web: www.irsapsicilia.it

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

2.1.a COSTITUZIONE, FUNZIONI E FINALITÀ DELL'IRSAP

Nel quadro degli indirizzi strategici di programmazione, promozione, valorizzazione ed incremento 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), costituito e disciplinato dalla legge regionale 12 gennaio 2012, n. 8 e sm.i, al fine di assicurare l'esercizio unitario delle funzioni amministrative nell'intero territorio regionale (in attuazione dell'articolo 14, lettere d) ed e) dello Statuto della Regione Siciliana).

L'Istituto ha la finalità primaria 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. È un ente pubblico non economico, sottoposto alla vigilanza, indirizzo, controllo e tutela della Regione (che esercita tali funzioni per il tramite dell'Assessorato regionale delle attività produttive). 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 (posti in liquidazione e regolati dalla legge regionale 4 gennaio 1984, n. 1).

Dette aree hanno un'estensione complessiva di circa dodici mila Ettari, di cui settemila e seicento destinati ad insediamenti produttivi, in atto occupati da circa 2.200 aziende, mentre sui restanti quattromila ettari sono allocate le infrastrutture viarie e le aree di pertinenza, mediante le quali l'IRSAP fornisce i servizi essenziali agli operatori economici insediati ed a quelli che intendono insediarsi. 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.

La regionalizzazione delle politiche di sviluppo industriale e la diffusione della cultura ecologica, hanno fatto acquisire una sempre maggiore rilevanza al sistema regionale siciliano degli agglomerati industriali (frutto delle politiche di industrializzazione dei decenni precedenti - c.d. fase infrastrutturale). Questo perché la regionalizzazione tende ad accentuare la concorrenzialità tra i sistemi locali che così sono sempre più impegnati a determinare le migliori condizioni di attrattività per gli investimenti. L'approccio ecologico impone la razionalizzazione dei siti industriali per determinare condizioni di sostenibilità ambientale finanziariamente compatibili con le risorse pubbliche e private.

Nelle dinamiche industriali siciliane, L'IRSAP, pertanto, acquista sicuramente un ruolo significativo, soprattutto se persegue con convinzione i temi della sostenibilità ambientale e della competizione

territoriale, e se garantisce l'ottimale utilizzo dei finanziamenti pubblici dedicati e la migliore allocazione possibile delle limitate risorse finanziarie disponibili, tenuto conto dell'ingente patrimonio immobiliare pubblico detenuto dal sistema.

L'auspicio è quello di ridurre le originarie ed improprie competenze dei Consorzi ASI, trasferendo agli organismi ed agli enti competenti la gestione delle infrastrutture (strade, reti fognarie, idriche e depuratori) e concentrando l'attività dell'Istituto sugli obiettivi strategici attribuiti dalla Regione e statutariamente recepiti dall'IRSAP, che sono quelli dello sviluppo delle attività produttive nell'Isola e che si articolano, in estrema sintesi, nelle seguenti direttrici:

- promuovere l'insediamento delle imprese nelle aree destinate allo svolgimento di attività produttive;
- sviluppare azioni di marketing e promozione del territorio anche al fine di favorire il reperimento di fondi di investimento pubblici e privati;
- fornire assistenza tecnica agli operatori economici.

2.1.b RIFERIMENTI NORMATIVI

La Legge istitutiva dell'IRSAP è la Legge Regionale 12 gennaio 2012 n. 8, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Regione Siciliana il 20 gennaio 2012, nel Supplemento Ordinario n. 3.

La stessa ha subito delle variazioni in parte anche sostanziali con i seguenti provvedimenti:

- la L.R. 9 maggio 2012, n. 26, che individua la data di applicazione degli oneri concessori;
- la L.R. 15 maggio 2013, n. 9 che ha fornito l'interpretazione autentica di quanto disposto dal comma 8 dell'art. 19 della L.R. 8/2012;
- la L.R. 8 ottobre 2013, n. 17 che modifica gli organi dell'IRSAP;
- il D.P. Reg. 28 maggio 2014, n. 18 che modifica la consulta;
- la L.R. 7 maggio 2015, n. 9, che ha inserito la gestione parziale di attività commerciale negli opifici industriali ed artigianali;
- la L.R. 17 maggio 2016, n. 8 che apporta alla legge istitutiva dell'IRSAP le seguenti sostanziali modifiche:
 - elimina le gestioni separate e determina che in nessun caso è consentito che le singole posizioni debitorie dei soppressi Consorzi ASI transitino all'IRSAP,
 - i beni posti in vendita saranno utilizzati dalla liquidazione per l'intero valore acquisito;
 - conclusa la liquidazione, i proventi eventualmente residuati confluiscono nel patrimonio dell'IRSAP;
 - viene nominato un commissario liquidatore per ciascun Consorzio;
- la L.R. 10 agosto 2016, n. 16 nel recepire il Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380 ha modificato ulteriormente le disposizioni in materia di oneri concessori che vengono nuovamente eliminati per gli insediamenti di tipo industriale ed artigianale;
- la delibera di giunta n. 153 del 4 aprile 2018 nell'approvare la ricognizione dei sistemi idrici, fognari e depurativi degli agglomerati industriali IRSAP adottando le procedure degli impianti ai gestori dei servizi idrici integrati;
- la L.R. 8 maggio 2018 n. 8 che ha dato giustizia a tutto il personale in servizio alla data della legge istitutiva che transita all'IRSAP;
- la L.R. 10 luglio 2018, n. 10 che apporta alla legge istitutiva dell'IRSAP ulteriori sostanziali modifiche che possono così riassumersi:
 - elimina i commissari liquidatori per ciascun Consorzio e prevede la nomina di solo due commissari liquidatori uno per i Consorzi ASI di Messina, Catania, Siracusa, Ragusa, Enna e Caltagirone e l'altro per i Consorzi ASI di Palermo, Trapani, Agrigento Caltanissetta e Gela;
 - il Commissario dovrà rilevare, ove esistenti, i beni immobili di proprietà della Regione, affidati in gestione a ciascun Consorzio e da concedere in comodato d'uso esclusivo all'istituto;
 - trasferire ai comuni competenti per territorio le strade ad uso pubblico e le relative pertinenze;
 - trasferire all'IRSAP, in comodato d'uso, gli immobili ove hanno sede gli uffici dei singoli Consorzi ASI ed i beni mobili.

Entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore di quest'ultima modifica normativa, e quindi entro il 10 novembre 2018, il Governo della Regione è onorato di presentare all'Assemblea regionale siciliana apposito disegno di legge organico di riordino della disciplina delle aree di sviluppo delle attività produttive e dell'IRSAP;

- la L.R. 22 febbraio 2019, n. 1 che apporta delle modifiche di dettaglio e delle integrazioni all'art. 19 alla legge regionale 8/2012;

- ulteriori modifiche alla legge regionale 8/2012 sono state apportate con la L.R. 12 maggio 2020, n. 9 e con la L.R. 18 dicembre 2021 n. 33.

2.1.c LA CORNICE PROGRAMMATICA DELLA REGIONE

Sulla base delle previsioni della legge istitutiva (articolo 14), la programmazione dell'attività dell'IRSAP, in coerenza con la programmazione economica della Regione, dovrebbe essere deliberata dalla Giunta di governo che, su proposta dell'Assessore regionale per le attività produttive e previa consultazione delle associazioni di settore più rappresentative e degli enti locali, al fine di coordinare le scelte di politica economica ed industriale, entro il 30 novembre di ogni anno, approva il piano triennale contenente le linee guida a cui si conforma l'attività dell'IRSAP e gli insediamenti di interesse regionale, previo parere della competente commissione legislativa dell'Assemblea regionale siciliana. Con il già menzionato piano vengono altresì fissati i budget finanziari e le linee di finanziamento in ragione delle specificità di intervento previste per ogni singola area industriale.

Nella formulazione del piano è garantita la massima partecipazione dei rappresentanti degli interessi economico-sociali coinvolti nel processo di implementazione delle strategie di sviluppo delle attività produttive.

Questa complessa architettura programmatica (malgrado il lungo lasso di tempo dal suo varo) stenta ancora.

In assenza di questi specifici documenti di programmazione, la cornice di riferimento può essere desunta dai documenti di programmazione generale della Regione e del suo Dipartimento alle attività produttive: Documento di economia e finanza regionale (DEFER), Piano triennale della performance della Regione, Direttiva per la gestione del dipartimento.

2.1.d LA FUNZIONE STRATEGICA DEGLI AGGLOMERATI INDUSTRIALI NELLE DINAMICHE DI SVILUPPO ECONOMICO DELL'ISOLA

Resta tutt'ora pienamente valido il disegno organizzativo originario attuato sin dai tempi della Cassa per il Mezzogiorno per favorire gli insediamenti produttivi attraverso l'offerta agli investitori di aree a basso costo ed infrastrutturate di tutto punto.

Queste politiche hanno, nel bene e nel male, generato anche in Sicilia un patrimonio immobiliare pubblico ingente la cui efficiente gestione continua a costituire il presupposto di base per l'esistenza e l'ordinario funzionamento dell'IRSAP (elemento ontologico).

A queste originarie convenienze allocative si è aggiunta nel tempo l'attenzione allo sviluppo economico integrato come possibilità di perseguire uno sviluppo adeguato al territorio seguendo criteri, al tempo stesso, di efficacia localizzativa, efficienza e possibile interazione di politiche diverse (di settore e/o di territorio). E ciò in particolare per necessità di natura ambientale:

1) La concentrazione in una parte limitata di territorio delle attività industriali determina di per sé sia un'economia di suolo sia la concentrazione e l'allontanamento dai territori più antropizzati di attuali e potenziali fonti di inquinamento ambientale.

2) La concentrazione in una parte limitata di territorio delle attività industriali determina la possibilità di grandi economie di scala nell'adozione di misure per la sostenibilità ambientale (smaltimento dei reflui e dei rifiuti, approvvigionamento energetico, logistica) ma anche, come contropartita, semplificazioni per quelle imprese collocate all'interno di aree le cui dotazioni ecologico-ambientali si attrezzino per garantire di per sé standard minimi di qualità ambientale e di sicurezza. (Su questo

tema c.d. APEA -area produttiva ecologicamente attrezzata- si sta evolvendo la legislazione regionale più avanzata ed abbiamo due studi pilota su Ragusa e Gela).

3) L'opportuna pianificazione allocativa degli agglomerati industriali e l'espansione di quelli esistenti (anche sulla base delle nuove e potenti competenze urbanistiche attribuite all'IRSAP dalla legge 8/2012) potrà consentire un maggiore coordinamento della loro evoluzione e la loro integrazione con i sistemi ambientali e le relative complesse relazioni sul territorio (in primo luogo, con il sistema della mobilità ma anche con quello dello smaltimento dei rifiuti, dell'approvvigionamento energetico, etc.).

4) Non trascurando, infine, le possibili azioni di marketing territoriale per attrarre insediamenti sulla base di un nuovo binomio che fa della qualità del territorio e dell'ambiente un fattore di competitività e che identifica come aree su cui concentrare gli sforzi di promozione quelle che garantiscono la contemporanea possibilità di offrire servizi avanzati ed integrati (informativi, tecnologici e ambientali) e marketing territoriale collettivo con promozione collettiva da parte di un unico agente di sviluppo regionale delle attività omogenee ed affini su tutto il territorio siciliano

2.1.2. LA MISSION DELL'ENTE

La mission, affidata dalla Regione (legge regionale n.8/2012 e s.m.i) e statutariamente recepita dall'Irsap (articolo 6 dello Statuto), è quella dello sviluppo delle attività produttive nell'Isola e si articola, in estrema sintesi, nelle seguenti linee di azione:

2.1.2a IMMOBILIARE (“promuovere l'insediamento delle imprese nelle aree destinate allo svolgimento di attività produttive attraverso lo sviluppo e l'implementazione delle azioni necessarie per favorire l'avvio di nuove iniziative produttive e per potenziare ed innovare quelle già esistenti“). Incentivare l'allocazione delle attività produttive all'interno di aree dedicate risponde all'esigenza di economizzare sull'utilizzo dei suoli industriali, di migliorare la sostenibilità ambientale, di innestare processi emulativi e vocazioni territoriali (distretti).

L'impegno nell'efficiente gestione dei nuclei industriali esistenti va coniugato, in un sano disegno espansivo, con lo sforzo di rendere disponibili nuove aree e nuovi rustici industriali. Tale obiettivo si consegue con l'ottimale utilizzo dei finanziamenti pubblici dedicati e, in tempi di ristrettezze, con l'apertura a proposte di finanza di progetto o di lottizzazione convenzionata.

In questa fase transitoria è stata assicurata, tra tante difficoltà, la gestione ordinaria delle aree industriali ma si sono perse le risorse della programmazione comunitaria 2007-2013 e non si è riusciti ad istruire interessanti ed utili proposte private a causa della confusione delle regole. Bisogna quindi riattivare subito una strategia tesa all'espansione delle aree e dei rustici industriali, in particolar modo ove questi sono molto richiesti ed apprezzati dagli imprenditori.

Si ritiene che, al fine di incrementare l'appetibilità infrastrutturale delle Aree Industriali e soprattutto, al fine di consentire un regolare flusso delle assegnazioni delle Aree da parte dell'IRSAP, occorrerà superare le criticità derivanti dalla L.R 8/2012 e delle modifiche apportate con la L.R 10/2018, in virtù delle quali i lotti industriali e i rustici sono di proprietà dei Consorzi ASI in liquidazione finalizzati alla vendita, per le quali l'IRSAP potrà soltanto dettare dei criteri di massima ma non può osservare le procedure ordinarie gestionali e di assegnazione alle imprese richiedenti, con conseguente freno all'iter di sviluppo che corrisponde alla mission dell'Ente.

2.1.2.b SVILUPPO LOCALE (“sviluppa azioni di marketing e promozione del territorio anche al fine di favorire il reperimento di fondi di investimento pubblici e privati”).

La soppressione dei Consorzi Asi ha eliminato il protagonismo locale derivante dalla contiguità diretta tra amministratori ed amministrati, dell'attiva partecipazione alla gestione degli enti e delle rappresentanze dei lavoratori e datoriali locali, dall'autonomia dei soggetti. La gestione unitaria a livello regionale deve proporsi per un verso di recuperare alla partecipazione queste risorse locali e, per l'altro, di mettere a frutto le sinergie di rete che si possono conseguire sull'area vasta regionale mettendo in rete, oltre a risorse e patrimonio, conoscenze e saperi, relazioni economiche, sociali, culturali ed istituzionali.

Il sistema territoriale regionale deve tendere a configurare un contesto fisico al cui interno si intersecano relazioni dirette ad affrontare e risolvere i problemi posti alle aziende, alle istituzioni, agli attori e alla comunità locale dalla competizione globale in termini di accumulo e diffusione delle

conoscenze, di organizzazione della produzione, di riproduzione delle competenze professionali e di governance socio-istituzionale.

2.1.2.c SERVIZI REALI ALLE IMPRESE (“fornisce assistenza tecnica agli operatori economici sia nella fase propedeutica all’insediamento, anche al fine di favorire il reperimento di nuovi fondi, sia nella fase successiva all’insediamento”).

La mission infrastrutturale, immobiliare ed allocativa era azione pubblica di sostegno sufficiente ed esaustiva nel tradizionale approccio dello sviluppo fisico e quantitativo (per intenderci quella della Cassa per il Mezzogiorno).

Nell’economia del terziario e del quaternario il ruolo e l’importanza dei servizi (materiali ed immateriali) è ormai un dato ampiamente acquisito e l’Irsap deve cominciare ad attrezzarsi a svolgere utilmente anche questi ruoli, ma ciò richiede un immane sforzo di innovazione e di riconversione delle risorse e delle competenze attualmente in dotazione.

2.1.3 SISTEMA INFORMATIVO DEL TERRITORIO, DEI LOTTI E DELLE INFRASTRUTTURE

È ancora corso ed è oggetto di progressiva implementazione la costruzione del Sistema informativo territoriale di tutti gli agglomerati industriali di pertinenza IRSAP che acquisirà progressivamente quante più informazioni possibili sulla consistenza effettiva dei vari agglomerati con riferimento alle infrastrutture di servizio, alle aree urbanizzabili e, soprattutto, alle aree urbanizzate esistenti ed assegnabili:

- 1) Quelle libere, disponibili ed assegnabili;
- 2) Quelle dove è insediata un’attività produttiva in esercizio;
- 3) Quelle trasferite ai privati ma dove, per le più svariate ragioni l’attività produttiva non è più esercitata da tempo.

La ricognizione con sistemi GIS dei piani regolatori esistenti, delle infrastrutture presenti negli agglomerati industriali attivi ed in atto gestiti dall’IRSAP, il censimento e la geo referenziazione di tutte le Aziende insediate negli agglomerati e la raccolta sistematica di tutti i dati utili consentirà all’Ente di dotarsi di un efficace strumento per la gestione informatica e contestualizzata delle attività ordinarie dell’Istituto e la sua progressiva implementazione consentirà di sviluppare altre utilissime funzioni strategiche legate al perseguimento di importanti economie di scala e di posizione per gli insediati (esempio AUA collettiva) agevolando, nel contempo, l’avvio delle attività di marketing territoriale necessarie per l’incremento del numero di attività produttive esistenti e lo sviluppo di quelle già presenti nei territori di competenza.

Grazie alle superiori attività sarà anche più agevole rielaborare i piani regolatori delle aree industriali in modo da creare nuove possibilità insediative, migliorando le condizioni delle aziende esistenti; dal censimento e geo referenziazione di tutti gli immobili disponibili sarà possibile, anche, ipotizzare di procedere alla loro acquisizione o con risorse pubbliche o favorendo l’iniziativa di privati investitori; sarà così possibile, anche, rielaborare il piano degli investimenti progettando e realizzando nuove opere di urbanizzazione ed infrastrutture di servizio destinate alle aziende insediate e a quelle che intendono insediarsi; sarà infine possibile sviluppare tutte le azioni di marketing e promozione del territorio ed avviare in modo concreto e mirato le attività di internazionalizzazione per le Aziende che intendono aprirsi ai mercati esteri, favorendo anche il reperimento di fondi pubblici e privati; infine, sarà possibile fornire assistenza alle imprese insediate o che intendano insediarsi nelle aree di propria competenza con sistemi innovativi e competitivi che riducano sensibilmente i tempi di “risposta” di questo Istituto

2.1.4 MISSION IMMOBILIARE - AZIONI DI BREVE, MEDIO E LUNGO PERIODO

2.1.4.a NEL BREVE PERIODO (PRIMO ANNO):

- 1) Catalogazione con il SIT;
- 2) Nuovo ed unitario regolamento per gli insediati con una disciplina più snella delle revoche e con

l'introduzione della lottizzazione ad opera dei privati su loro proprietà o su terreni da espropriare con costi a loro carico;

3) Collaborazione con le gestioni liquidatorie dei Consorzi ASI della Sicilia finalizzata al trasferimento delle infrastrutture (strade e strutture correlate, impianti idrici, fognari e depurativi), ai soggetti che la vigente norma indica gestori premessa necessaria per una loro efficace gestione e corretta manutenzione nelle more del trasferimento previsto dalla L.R. 10/2018;

2.1.4.b NEL MEDIO PERIODO (PRIMO BIENNIO):

1) Avvio delle procedure di revisione urbanistica dei piani d'area sulla base della nuova ed agile procedura introdotta dalla legge regionale istitutiva n. 8/2012 al fine di determinare un allargamento delle possibilità insediative laddove se ne ravvisi la necessità e la convenienza;

2) Esecuzione e completamento dei progetti di adeguamento infrastrutturale finanziati dal Patto per il Sud e dalla Programmazione comunitaria.

2.1.4.c NEL LUNGO PERIODO (TRIENNIO):

1) L'approvazione definitiva e vigenza di tutti i nuovi piani urbanistici di area che adeguino finalmente l'utilizzo dei terreni industriali (attuali ed ampliamenti) alle reali esigenze delle categorie produttive;

2) Riattivazione e riutilizzo dei lotti e delle aree e delle attività dismesse e/o inattive con progetti di riqualificazione, per non sprecare territorio e riutilizzare risorse.

2.1.5 POLITICHE DI SVILUPPO TERRITORIALE SOSTENIBILE PER L'ATTRAZIONE E LO SVILUPPO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE

Con la soppressione dei Consorzi ASI è venuto meno il protagonismo territoriale che nella stagione della programmazione negoziata aveva coinvolto parecchie ASI siciliane nelle dinamiche di sviluppo locale (patti territoriali, contratti d'area, sovvenzioni globali, ecc.).

Nel breve periodo sarà opportuno attrezzare gli uffici periferici in modo che possano seguire attivamente le dinamiche territoriali e non vengano ostacolate od impedito in queste azioni dall'accentramento delle competenze dell'Ente.

Nel medio periodo l'IRSAP dovrà farsi promotore di un percorso di partecipazione territoriale regionale finalizzato a supportare gli uffici periferici e le comunità locali nell'elaborazione di piani sviluppo sostenibile, in forma partecipata.

Gli obiettivi sono aiutare le realtà locali:

- ad analizzare e comprendere meglio le dinamiche socioeconomiche, i processi di cambiamento che attraversano e impattano a livello locale;

- a fare emergere dal contesto socioeconomico idee motrici di sviluppo locale;

- ad aggregare attorno a queste idee consenso, partecipazione, interessi, progetti e reti d'impresa.

Il percorso di sviluppo sostenibile dovrebbe articolarsi in attività di ricerca azione, di animazione socioeconomiche e d'assistenza tecnica alla concertazione e alla progettazione di piani e progetti di sviluppo locale.

In primo obiettivo dell'azione d'animazione territoriale sarebbe quello di attivare una riflessione collettiva sulle opportunità di sviluppo in ogni territorio. Alla base dello sviluppo non ci stanno solo numeri e indicatori statistici, ci sono le persone, con i loro interessi, i loro progetti, la loro cultura. Allo stesso modo ci sono le comunità locali, con la loro identità, con la loro coesione sociale, ma anche con le loro paure: specialmente in un periodo di grandi trasformazioni come quello che stiamo vivendo. È quindi importante cominciare a fare racconto dei territori e delle comunità, fare lavoro d'inchiesta territoriale, in sostanza, fare un lavoro di ricerca azione. Scopo della ricerca azione non è solo approfondire dal punto di vista qualitativo la conoscenza del contesto locale, ma anche rendere partecipi i soggetti sociali al processo di programmazione dello sviluppo del proprio territorio.

Sulla base di quanto emerso nella fase di ricerca-azione attivare iniziative di animazione socioeconomiche e di assistenza tecnica finalizzate ad un più vasto coinvolgimento e partecipazione

della popolazione nell'elaborazione di piani e programmi, nella definizione di azioni di sistema e nell'elaborazione di specifiche progettualità private. In quest'ambito, è possibile definire percorsi volti ad un'integrazione tra progettualità pubbliche e private, alla promozione dell'imprenditorialità, alla creazione di filiere e reti d'impresa, alla promozione di iniziative di welfare locale, alla valorizzazione dei beni comuni che costituiscono il patrimonio della comunità, all'individuazione di modelli di sviluppo sostenibili sul piano ambientale, sociale, economico e culturale.

Gli strumenti da mettere in campo sono un'organizzazione che consenta un'attività di indirizzo e coordinamento a livello regionale attraverso l'avvio dell'attività dell'IRSAP nel ruolo di agenzia di sviluppo regionale unitamente all'individuazione di referenti per le attività di animazione territoriale presso ciascun ufficio periferico.

Del resto, tutte le procedure disegnate dalla legge regionale istitutiva prevedono impegnativi ed estesi percorsi di concertazione con i soggetti locali e con le associazioni di lavoratori e datori di lavoro.

2.1.6 PRODUZIONE DI SERVIZI PER LE IMPRESE

Nella dottrina economica è un dato da tempo acquisito che fra i fattori allocativi, oltre e più importante delle infrastrutture, è la disponibilità in loco e la piena accessibilità ai servizi per le imprese e, fra questi, oltre al terziario tradizionale, i servizi reali più avanzati, cc.dd. del quaternario.

Una realtà consortile di imprenditori non può eludere questa problematica anzi è il luogo ideale dove essa può attecchire e svilupparsi. È ovvio, infatti, che associandosi gli imprenditori possono avere servizi di qualità ad un costo minore. Le attuali maestranze dell'IRSAP (pur provenendo tutte dai Consorzi ASI), sono lontane dal disporre delle competenze e dell'attitudine a fornire questo tipo di prestazioni.

Stante che questo obiettivo è, allo stato, ineludibile si tratta di mettere in campo una strategia adeguata per conseguirlo anche se in tempi medio-lunghi.

Ci si propone di avviare questo tipo di attività attraverso due scorciatoie e senza oneri per l'Ente:

- 1) Partecipazione a bandi per ottenere finanziamenti specifici attraverso cui attivare le opportune consulenze esterne retribuite;
- 2) Convenzioni con società leader per consentire loro l'utilizzo degli Uffici Periferici IRSAP come terminali della loro rete consulenziale.

Queste due misure sono propedeutiche ad un percorso di implementazione in house dei servizi stessi attraverso la formazione del personale interno da mutuare dai consulenti retribuiti con i finanziamenti e dalle Società convenzionate. L'obiettivo di breve e medio periodo è, pertanto, la partecipazione, nella qualità di consorzi d'impresa a bandi di finanziamento ed il convenzionamento con primarie agenzie private.

L'obiettivo di lungo periodo è di formare risorse interne che assorbano il mestiere attraverso percorsi di formazione mirati ed il lavoro sul campo quali terminali delle agenzie convenzionate.

I settori di applicazione saranno i più svariati e in particolare:

- a) Svolgere attività di formazione sia per la creazione di nuove imprese piccole e medie, con particolare attenzione alle esigenze dell'imprenditore e dei suoi più stretti collaboratori quali dirigenti e funzionari apicali sia per migliorare l'occupabilità dei lavoratori;
- b) Fornire servizi di sostegno alla creazione di nuove imprese (incubatori) ed in particolare fornire un'assistenza continua per la valutazione dell'idea, lo sviluppo delle capacità imprenditoriali, l'individuazione ed il reperimento di strumenti finanziari;
- c) Fornire servizi di supporto alle piccole imprese (finanziari, lavoro interinale, pubblicità, internazionalizzazione, legali, ecc.);
- d) Promuovere lo sviluppo della cultura economica, mediante la realizzazione di specifiche iniziative (convegni, seminari, studi, pubblicazioni, ecc.);
- e) Partecipare, in Italia ed all'Estero, a manifestazioni promozionali dell'economia regionale;
- f) facilitare l'ottenimento delle autorizzazioni ambientali attraverso consulenze finalizzate e costruzione e gestione di infrastrutture consortili di gestione collettiva di servizi ambientali alle imprese insediate (es. AUA o suoi segmenti in gestione comune

2.1.7 SINTESI DELLE ATTIVITÀ REALIZZATE NEI PRIMI ANNI DI ATTIVITÀ DELL'ENTE

Nei primi anni di attività ed in particolare dal 3 settembre 2012 (giorno di avvio delle attività dell'IRSAP dopo i primi mesi di gestione commissariale prevista dai commi 1 e seguenti dell'art.19 della L.R. n. 8/2012) al 24 maggio 2016 (data in cui è stata pubblicata la L.R. n. 8/2016 che ha modificato radicalmente l'art. 19 della citata L.R. n. 8/2012 separando la gestione delle liquidazioni dei soppressi Consorzi ASI della Sicilia da quelle dell'IRSAP) le attività dell'Istituto sono consistite sostanzialmente nella ricognizione dell'ingente patrimonio infrastrutturale ed immobiliare dei soppressi Consorzi ASI della Sicilia, attività propedeutica alla redazione dei Piani di trasferimenti dei beni strumentali all'IRSAP, redatti nell'anno 2013 e trasmessi al competente Dipartimento regionale delle Attività Produttive per la loro approvazione (rif. comma 6, art. 19, L.R. n. 8/2012). Le ulteriori attività poste in essere da questo Istituto nel predetto periodo (settembre 2013 - maggio 2016) sono state di quelle di gestire le 11 liquidazioni dei soppressi Consorzi ASI e contestualmente garantire, con le limitate risorse finanziarie disponibili, le attività di promozione e sviluppo industriale, mediante l'approvazione delle graduatorie per l'assegnazione delle aree industriali ancora libere nei 33 agglomerati gestiti da questo Istituto e nella gestione dei servizi alle imprese insediate, quali i servizi idrici, fognari e depurativi nonché la manutenzione delle infrastrutture seppur in regime di ristrettezza economica dovuta alle limitate risorse finanziarie disponibili. Ed ancora questo Istituto ha proceduto alla programmazione delle nuove opere infrastrutturali da realizzare, provvedendo all'aggiornamento dei progetti e alla redazione di nuovi progetti, necessari ad acquisire i finanziamenti pubblici per il completamento ed il miglioramento delle infrastrutture esistenti a servizio delle aziende insediate. La contestuale gestione da parte dell'IRSAP delle attività delle liquidazioni degli 11 Consorzi ASI della Sicilia e di quelle per lo sviluppo delle attività produttive devolute all'IRSAP dalla legge istitutiva ha prodotto notevoli disagi, sia nella gestione delle risorse finanziarie trasferite dalla Regione Siciliana ai sensi dell'art. 4 della L.R. n. 8/2012, sia nella gestione delle attività in generale dell'Istituto, che hanno incrementato a dismisura i contenziosi ed i cui dati ed effetti sono rilevabili nella documentazione in atti; ma, soprattutto, la predetta commistione ha rallentato notevolmente le attività di promozione e sviluppo proprie dell'IRSAP. Solo con l'approvazione della L.R. n. 8/2016, è avvenuta la netta "separazione" delle attività dell'IRSAP da quelle delle 11 liquidazioni dai Consorzi ASI della Sicilia (seppur ancora gestite da dirigenti e funzionari utilizzati da questo Istituto). L'IRSAP ha comunque provveduto a prendere in carico le gestioni delle infrastrutture elencate nei citati Piani di trasferimento (si ribadisce non ancora approvati) al fine di garantirne la conservazione e avviando concretamente e direttamente le azioni necessarie per lo sviluppo degli agglomerati industriali. In tale ottica è stata riprogrammata la spesa per investimenti revisionando la relativa programmazione, finalizzandola al miglioramento del decoro e della funzionalità degli agglomerati industriali, tenuto conto anche della drastica riduzione (pari a circa il 50 %) delle risorse disponibili per investimenti.

2.1.8 TIPOLOGIA DEL TERRITORIO ED ECONOMIA INSEDIATA

L'attuale territorio gestito dell'IRSAP è particolarmente esteso rispetto alle limitate risorse di mezzi e di personale che si renderebbero necessarie per assicurare il mantenimento delle minimali condizioni per favorire l'insediamento delle imprese (pulizia, vigilanza, illuminazione, manutenzione infrastrutturali, servizi a rete, etc.) e di erogazione di servizi (fornitura acqua, servizi depurativi delle acque reflue industriali, gestione mense, etc.) Al fine di meglio comprendere l'entità e le caratteristiche del territorio di competenza dell'IRSAP e le correlate difficoltà che comporta in termini organizzativi e finanziari la relativa gestione, si riportano le seguenti schede:

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]
	Aree produttive:					
RIEPILOGO nr. 63 AGGLOMERATI	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

2.1.9 GESTIONE VIABILITÀ E OPERE CONNESSE

La legge istitutiva dell'IRSAP individuava tra i beni immobili strumentali rientranti nel patrimonio indisponibile dei singoli Consorzi la cui proprietà deve essere trasferita all'Istituto, oltre agli immobili ove hanno sede gli uffici dei singoli consorzi ASI ed i locali destinati a mensa), anche la viabilità e le opere connesse, le infrastrutture a rete ed i servizi tecnologici. Tutte opere realizzate in parte con i fondi della ex Cassa per il Mezzogiorno ed in parte con i fondi provenienti dai programmi di finanziamento regionali (POR). Tali infrastrutture, a distanza di anni, necessitano di rilevanti e costanti interventi per contenerne il degrado d'uso, mantenerne e ripristinarne l'integrità, migliorarne l'efficienza, l'affidabilità, la produttività e la manutenibilità. Le considerevoli risorse finanziarie necessarie per tali interventi non sono ovviamente comprese nel contributo annuale per spese di funzionamento ed organizzazione erogato dalla Regione e sono di volta in volta reperite mediante specifici finanziamenti ed inserite in appositi progetti della programmazione triennale. In merito ai costi di gestione di tali infrastrutture, i Consorzi ASI della Sicilia, in liquidazione sin dal 20 gennaio 2012, hanno sempre lamentato in passato la carenza di risorse finanziarie disponibili per la manutenzione delle stesse (strade, impianti di pubblica illuminazione, segnaletica stradale, etc.), tanto da doverle sostanzialmente abbandonare al loro degrado. Per quanto riguarda le infrastrutture stradali, l'Istituto ha completato la ricognizione della viabilità esistente negli agglomerati industriali – attività propedeutica alla loro classificazione ai sensi del nuovo codice della strada – ed ha effettuato il trasferimento delle stesse in forza della recente disposizione normativa, che prevede, a cura del commissario liquidatore dei consorzi ASI il trasferimento delle strade e delle opere a corredo (realizzate negli agglomerati industriali di competenza di questo Ente ed utilizzate dall'intera collettività), ai Comuni competenti per territorio, alla luce del fatto che la gestione delle strade non è un'attività strettamente legata alle finalità dello sviluppo delle attività produttive previste dalla L.R. n. 8/2012 e s.m.i., a cui per di più sottrae risorse e per la cui gestione gli operatori economici pagano i rispettivi tributi ai Comuni competenti per territorio. Tra l'altro l'IRSAP non è individuata dal Codice della strada tra i soggetti titolari di strade (c. 6 art.2 C.D.S.); è priva di poteri di disciplina (c. 5 art. 6 C.D.S.); non ha capacità impositiva per il reperimento delle risorse necessarie che invece vengono incamerate dai Comuni. Alla data odierna tutte le infrastrutture per viabilità sono state trasferite, a cura dei Commissari liquidatori dei Consorzi ASI della Sicilia, ai comuni territorialmente competenti.

2.1.10 GESTIONE DEI SERVIZI IDRICI, FOGNARI E DEPURATIVI

I Consorzi ASI della Sicilia, oggi in liquidazione, hanno realizzato e gestito impianti nella maggior parte delle aree industriali della Sicilia (Caltagirone, Caltanissetta, Enna, Gela, Messina, Palermo, Ragusa, Siracusa) per garantire i servizi idrici, fognari e depurativi non solo alle aziende insediate, ma anche alle comunità locali ad essi più prossime. Le predette gestioni nel corso dell'anno 2017 sono state trasferite all'IRSAP. (Ad eccezione dell'impianto di depurazione di Caltagirone la cui gestione era già stata trasferita al Comune di Caltagirone). Nel 2006, con il decreto legislativo n. 152 è stato introdotto il principio della gestione economica del servizio idrico integrato prevedendo l'individuazione di un gestore unico per ambiti territoriali ottimali, prevedendo che gli impianti di acquedotto, fognatura e depurazione gestiti dai Consorzi per le aree ed i nuclei di sviluppo industriale, nel rispetto dell'unità di gestione, fossero trasferiti in concessione d'uso al gestore del servizio idrico integrato dell'Ambito territoriale ottimale nel quale ricadevano in tutto o per la maggior parte dei territori serviti, secondo un piano adottato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio, sentite le regioni, le province e gli enti interessati. Al riguardo, tenuto conto dell'autonomia statutaria della Regione Siciliana e per quanto stabilito dalla succitata norma, l'IRSAP ha provveduto alla ricognizione dei sistemi idrici, fognari e depurativi esistenti negli agglomerati industriali, redigendo apposito Piano che nel mese di settembre 2017 è stato trasmesso al Presidente della Regione Siciliana, per il tramite dell'Assessore regionale delle Attività Produttive, all'Assessore Regionale all'Energia ed ai competenti Dipartimenti regionali

Acqua e Rifiuti e Attività Produttive. Successivamente, la giunta regionale, con deliberazione n. 153 del 04/04/2018, ha approvato il suddetto Piano includente tutte le infrastrutture oggetto di trasferimento (ai sensi dell'art. 172, comma 6, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152) ed ha autorizzato il trasferimento in concessione d'uso degli impianti di acquedotto, fognatura e depurazione dai Consorzi per le aree di sviluppo industriale ai gestori del servizio idrico integrato (S.I.I.) interessati per territorio, stabilendo di dare mandato al Dipartimento regionale dell'acqua e dei rifiuti di porre in essere tutti gli adempimenti consequenziali. La recente disposizione normativa ha altresì disposto il trasferimento degli impianti idrici e fognanti, (compreso i depuratori) ai comuni che ne hanno il maggiore utilizzo. Gli uffici IRSAP si sono attivati per dare impulso all'esecuzione degli adempimenti richiesti e sono già stati trasferiti gran parte degli impianti ai soggetti gestori. Nel frattempo, gli uffici continuano a gestire i restanti impianti non ancora trasferiti, sostenendone i relativi costi, e ad affrontare le impellenti criticità collegate alla gestione dei servizi di depurazione dei reflui industriali e dei relativi impianti, non potendosi esimere dall'assicurare il funzionamento, la gestione e la manutenzione di servizi pubblici essenziali e di evitare eventuali danni all'ambiente.

2.1.11 INFRASTRUTTURAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLE AREE INDUSTRIALI

Per quanto attiene la concreta realizzazione di nuovi investimenti e la gestione delle Opere Pubbliche, l'Istituto ha in corso di realizzazione tre interventi riguardanti la realizzazione del nuovo impianto di depurazione di Giammoro all'interno dell'Agglomerato Industriale di Milazzo, l'appalto integrato per la costruzione dell'impianto di depurazione nell'A.I. di Termini Imerese e relative condotte fognarie e condotte per il riuso delle acque depurate e l'appalto dei lavori relativi all'esecuzione di un'importante arteria viaria a Porto Empedocle (AG) denominata "asse stradale per il miglioramento della viabilità della direttrice costiera est-ovest della Sicilia e dell'accessibilità al porto di Porto Empedocle - Lavori di completamento dell'asse viario a servizio delle aree industriali, portuali e turistiche di Porto Empedocle" (opere per le quali l'istituto è subentrato ai rispettivi Consorzi ASI in liquidazione di Palermo, Messina e Agrigento). Sono invece stati ultimati (e sono in fase di collaudo) i lavori per la realizzazione dell'impianto di pubblica illuminazione con sistemi innovativi (lampade a led e telecontrollo) dell'agglomerato industriale di Termini Imerese (PA) nell'ambito della cui realizzazione si è provveduto a riqualificare l'intera area industriale mediante la pulizia e la sistemazione delle aree a verde. I dati di sintesi della situazione degli investimenti sono contenuti nel programma triennale delle opere pubbliche approvato con la deliberazione di Consiglio di amministrazione dell'IRSAP n. 10 del 2/12/2010 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 riveste 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*".

Di seguito si riportano i progetti per lo sviluppo industriale intestati all'IRSAP:

OPERE PATTO PER TERMINI IMERESE

Numero d'ordine	CODICE INTERNO	TITOLO DELL'INTERVENTO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO
1	PA004	Opere di urbanizzazione a servizio dell'area di terza fase nell'aggl.to Ind.le di Termini Imerese - Zona tra c.da Molar e la stazione di Fiumetorto - Completamento - 1° S.F. - Collegamento area industriale III fase con la Strada Statale 113.	€ 8.300.000,00
2	PA009	Progetto di completamento delle opere viarie di urbanizzazione a servizio dell'area di III fase dell'agglomerato industriale di Termini Imerese - zona compresa tra la contrada Molar e la stazione di Fiume Torto - Completamento - 2° stralcio funzionale	€ 11.700.000,00
TOTALI			€ 20.000.000,00

OPERE PATTO CITTÀ DI CATANIA

Numero d'ordine	CODICE INTERNO	TITOLO DELL'INTERVENTO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO
1	CT001	Riqualificazione nodi e tratti principali rete idrica potabile ed industriale e relativo telecontrollo Zona Industriale Catania	€ 4.159.833,72
2	CT002	Riqualificazione impianti di PP.II. con orientamento al risparmio energetico, telecontrollo e sicurezza territoriale Z.I. Catania	€ 1.745.796,91
3	CT003	Centro servizi integrato per le imprese	€ 1.249.685,20
TOTALI			€ 7.155.315,83

OPERE PATTO PER LA SICILIA

Numero d'ordine	CODICE INTERNO	TITOLO DELL'INTERVENTO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO
1	GE004	Opere di ampliamento ed adeguamento finalizzato al risparmio energetico degli impianti di illuminazione dell'agglomerato industriale di Gela	€ 1.013.800,00
2	SR001	Riqualificazione delle infrastrutture dell'area dell'agglomerato M. di Lentini	€ 2.330.000,00
3	RG007	Riqualificazione e messa in sicurezza delle strade dell'agglomerato industriale di Modica-Pozzallo	€ 1.685.000,00
4	AG003	Lavori per la riqualificazione e la messa in esercizio della rete viaria dell'agglomerato industriale Favara - Aragona	€ 1.106.125,41
5	AG001	Lavori di riqualificazione, messa in esercizio e miglioramento funzionale della rete viaria dell'agglomerato Industriale di Ravanusa - Area del Salso	€ 1.851.280,77
6	CT004	Riqualificazione della rete viaria e relative pertinenze, orientata alla sicurezza territoriale della zona industriale di Catania	€ 2.303.716,80
7	CL002	Riqualificazione delle infrastrutture e degli impianti della zona Nord dell'agglomerato urbano industriale (ex vecchia ZIR) di c.da Calderaro	€ 4.321.871,54

Numero d'ordine	CODICE INTERNO	TITOLO DELL'INTERVENTO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO
8	CL003	Riqualificazione delle infrastrutture e degli impianti della zona Sud dell'agglomerato urbano industriale (ex vecchia ZIR) di C.da Calderaro	€ 4.321.148,38
9	EN003	Miglioramento e riqualificazione della viabilità consortile esistente. Asse attrezzato	€ 3.692.000,00
10	EN004	Miglioramento e riqualificazione della viabilità consortile esistente. Via Pasquasia	€ 1.253.000,00
11	EN005	Miglioramento e riqualificazione della viabilità consortile esistente. Zona artigianale	€ 1.833.000,00
12	RG005	Riqualificazione e messa in sicurezza strade interne all'agglomerato industriale di Ragusa nell'area di competenza consortile	€ 2.852.917,26
13	RG006	Riqualificazione e messa in sicurezza strade interne all'agglomerato industriale di Modica-Pozzallo nell'area di competenza consortile	€ 2.108.226,74
14	RG003	Realizzazione impianto di Pubblica illuminazione nell'agglomerato industriale di Modica-Pozzallo	€ 1.755.828,25
15	AG002	Messa in esercizio dell'invaso "Consolida" e rifunionalizzazione della condotta di adduzione e distribuzione nell'agglomerato industriale di Aragona-Favara con annesso impianto di controllo	€ 3.691.670,82
16	AG004	Lavori di completamento delle opere di urbanizzazione primaria dell'agglomerato industriale di Aragona-Favara	€ 2.242.342,01
17	AG005	Lavori di completamento del centro integrato per servizi sociali, reali e tecnologici, d'innovazione d'impresa ed opere connesse, nell'A.I. di Aragona - Favara intervento di rifunionalizzazione del centro espositivo permanente.	€ 3.500.000,00
18	PA001	Impianto di videosorveglianza e trasmissione dati nell'agglomerato industriale di Carini e ripristino impianto di P.I.	€ 2.630.820,70
19	PA012	Lavori di miglioramento ed adeguamento al codice della strada della viabilità interna dell'agglomerato industriale di Brancaccio e sistemazione dell'impianto di pubblica illuminazione	€ 2.929.251,32
20	TP001	Lavori di realizzazione della rete fognante e rete di riutilizzo dei reflui depurati a servizio dell'area industriale del Consorzio ASI di Trapani. 1° Stralcio	€ 2.578.000,00
TOTALI			€ 50.000.000,00

OPERE PATTO CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Numero d'ordine	CODICE INTERNO	TITOLO DELL'INTERVENTO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO
1	ME001	Lavori di riqualificazione e messa in sicurezza dell'asse viario aggl.to industriale di Milazzo Giammoro	€ 2.600.000,00

2.1.12 AREE DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA

In atto sono operativi tre Accordi di programma relativamente alle aree di crisi industriale complessa: due Accordi sono relativi all'area industriale di Termini Imerese (uno per investimenti infrastrutturali e l'altro per il cofinanziamento di iniziative industriali), il terzo riguarda il comprensorio di Gela. In data 27/10/2011 (poi modificato in data 12/07/2014) è stato sottoscritto, in sede regionale e finanziato esclusivamente con fondi della Regione Siciliana, l'accordo di programma *“per il rilancio produttivo e lo sviluppo di iniziative industriali nell'agglomerato di Termini Imerese”* che prevede finanziamenti per complessivi 150.000.000 euro di investimenti infrastrutturali. L'Accordo è stato sottoscritto dalla Regione Siciliana, dal Comune di Termini Imerese, dall'Anas s.p.a., dalla Provincia Regionale di Palermo, dal Consorzio ASI di Palermo, dall'Autorità Portuale di Palermo, dalla Rete Ferroviaria

Italiana, dalla Società Interporti Siciliana, dal Consorzio Imera Sviluppo e dalla SO.SVI.MA s.p.a. e prevede interventi per i quali si riportano, nel prospetto riassuntivo, quelli di competenza IRSAP:

Numero d'ordine	CODICE INTERNO	TITOLO DELL'INTERVENTO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO
1	PA003	Opere di urbanizzazione primaria nelle aree di II fase dell'agglomerato industriale di Termini Imerese	€ 5.200.000,00
2	PA006	Progetto di completamento dell'impianto di distribuzione gas metano dell'agglomerato industriale di Termini Imerese	€ 3.337.073,29
3	PA007	Progetto per la realizzazione di un sistema di fibre ottiche nell'area industriale di Termini Imerese	€ 10.000.000,00
4	PA008	Lavori di messa in sicurezza e riqualificazione delle infrastrutture dell'agglomerato industriale di Termini Imerese	€ 3.021.038,88
5	PA011	Lavori di realizzazione ed adeguamento della viabilità di collegamento tra il porto di Termini Imerese e la Zona industriale	€ 2.500.000,00
TOTALI			€ 24.058.112,17

2.1.13 – PRINCIPI DELLA NUOVA PROGRAMMAZIONE.

L'obiettivo principale, oltre a garantire i servizi essenziali agli insediati delle zone industriali di competenza, è quello di affermare la presenza dell'Istituto a fianco del sistema produttivo regionale con l'obiettivo di legalità, equità e di ricerca di una soddisfacente qualità dei servizi, sia in termini qualitativi che economici, sulla base dei seguenti principi:

2.1.13.a RAZIONALIZZAZIONE

La progressiva ed ineluttabile riduzione delle risorse pubbliche induce alla razionalizzazione anche per dare concreta attuazione al principio ispiratore della legge di riforma dei Consorzi Asi, attraverso il costante impegno a realizzare risparmi di spesa senza compromissione della qualità e del volume dei servizi erogati con l'unificazione degli stessi in capo all'Irsap ed alle conseguenti economie di scala rispetto alla precedente frammentazione in capo alle Asi dalle quali emulare, comunque, le best practices acquisite con la pluriennale esperienza. Occorre aggiungere ai servizi immobiliari tradizionali un'altra gamma di servizi innovativi, anche immateriali, per le imprese.

2.1.13.b SUSSIDIARIETA'

L'Irsap, nel ruolo di agente primario delle politiche di sviluppo industriale della Regione, si adopererà per l'efficace coordinamento delle attività istituzionali a sostegno dell'imprenditoria industriale e per il razionale utilizzo delle incentivazioni che, piuttosto che sovrapporsi, devono determinare un virtuoso effetto moltiplicatore dei benefici.

In quest'ottica si intende utilizzare, a livello regionale e comunitario, opportunità finanziarie aggiuntive finalizzate alla realizzazione di progettualità ed iniziative a vantaggio delle imprese della regione.

Si procederà pertanto ad attivare un dialogo propositivo con gli altri livelli istituzionali regionali, nazionali e comunitari, favorendo al contempo a livello locale la creazione di partenariati con altri Enti o soggetti privati che condividono finalità e strategie operative.

In tal senso si procederà:

- 1) ad un monitoraggio assiduo delle opportunità di finanziamento offerte dalla nuova programmazione dei Fondi Strutturali e si attiveranno risorse interne per accedervi;
- 2) allo stimolo ed all'attenta valutazione di tutte le proposte di finanzia di progetto per la realizzazione di infrastrutture e servizi;
- 3) all'assistenza e consulenza agli imprenditori per la concretizzazione, in tempi ragionevoli, dei nuovi investimenti.

2.1.13.c VALUTAZIONE

Superata la fase di commistione (e spesso di confusione) con l'attività delle Asi, l'Irsap si impegnerà a dare completa attuazione al Ciclo di gestione della Performance sia per incrementare l'efficienza e l'efficacia della sua azione che per rendicontare pubblicamente i risultati della stessa.

Sin qui sono stati adottati la Relazione previsionale e programmatica in uno al Bilancio di previsione, il Programma triennale delle OO.PP., il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza, nonché il Piano della performance con i relativi aggiornamenti.

Questi documenti hanno cominciato a delineare la mission, la vision e le linee strategiche e programmatiche dell'Irsap.

Si potrà così attuare un adeguato sistema di valutazione tale da consentire la piena rendicontazione delle attività: per gli output (prodotti), per l'efficienza (costi/benefici) e per l'outcome (ricadute).

2.1.13.d CONTROLLO

E' necessario costruire la trama del controllo interno "integrato" attraverso specifiche disposizioni di indirizzo e coordinamento che consentano un costante flusso di informazioni fra i vari agenti del controllo stesso (OIV, Revisori e RPCT) in modo da assicurare all'ente un sistema di controlli, nel quale il coordinamento sia garantito in primo luogo da specifiche disposizioni di raccordo contenute nei diversi documenti di programmazione, audit o analisi delle performance (e loro disposizioni attuative): il controllo di regolarità amministrativa e contabile, il controllo di gestione, il controllo strategico, il controllo sugli equilibri finanziari, il controllo sugli organismi del vigilante. Le specificità dei controlli dovrebbero essere garantite all'IRSAP nell'ambito del ciclo della Performance, anche al fine della valutazione della rispondenza degli atti alle finalità dell'azione amministrativa e agli obiettivi strategici dell'Ente, come definiti dall'Amministrazione, nonché per la discendente valutazione del personale dirigenziale e non, ai sensi del D.Lgs 150/2009 così come modificato dal D.Lgs 74 del 2017. Il sistema dei controlli interni ridisegnato dal d. lgs. n. 150/2009 e ss. mm.ii. riunisce le attività di controllo nell'ambito del c.d. "ciclo di gestione delle performance", che include il controllo di gestione, la valutazione del personale e il controllo strategico

Occorre, come stigmatizzato dalla Corte dei Conti, che il sistema dei controlli sia progettato "in modo che gli stessi non risultino meramente autoreferenziali, ma siano connessi agli obiettivi gestionali, connaturati al sistema informativo dell'Ente e finalizzati alle operazioni correttive. Essi devono costituire una base di riferimento per scelte funzionali alla realizzazione di processi di razionalizzazione della gestione e ad innescare un radicale mutamento dei comportamenti amministrativi, da conformare ai criteri della tracciabilità e della responsabilità" (Corte dei conti, "Linee guida per il referto annuale per l'esercizio 2014").

2.1.13.e SEMPLIFICAZIONE

L'Irsap ispira la propria azione amministrativa ai principi della massima semplificazione delle procedure.

Quest'obiettivo viene perseguito con l'uniformità dei regolamenti sulle attività ed i servizi che dovranno sostituire i vecchi e frammentati regolamenti delle undici Asi.

Ci si propone di avviare, d'intesa con le associazioni degli interessi del sistema economico regionale e locale con gli altri enti del territorio, forme di monitoraggio e di stimolo affinché il carico amministrativo ed il relativo onere per le imprese, nei rapporti con l'amministrazione pubblica, venga limitato all'essenziale, con soluzioni in grado di creare semplificazione e ridurre i costi.

2.1.14 – OGGETTO E OBIETTIVI

2.1.14.a Premessa metodologica ed obiettivi

Il tema fondamentale della pianificazione 2022- 2024 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.

2.1.14.b 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.

2.1.14.c risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione

- Ottimizzazione e utilizzo dei finanziamenti dedicati al miglioramento delle aree industriali e esecuzione dei progetti di manutenzione straordinaria finanziati dal Patto per il Sud e dalla Programmazione comunitaria.
- Ottimizzazione delle risorse finanziarie
- Ottimizzazione delle risorse umane con l'armonizzazione della gestione del personale proveniente dagli ex Consorzi ASI
- Collaborazione con le gestioni liquidatorie dei Consorzi ASI della Sicilia finalizzata al completamento del trasferimento delle infrastrutture (strade e strutture correlate, impianti idrici, fognari e depurativi) in base alla vigente normativa. Di particolare rilievo, sulla base delle modifiche introdotte dalla L.R 33/2022, assume l'attività di valutazione dei lotti e degli immobili degli ex consorzi ASI, e l'assistenza alle gestioni liquidatorie per la vendita degli stessi per attività produttive
- Avvio di efficaci e costanti azioni di manutenzione ordinaria del patrimonio in gestione
- Efficienza dell'azione amministrativa indirizzata allo sviluppo della legalità e della trasparenza
- Implementazione del sistema del portale delle imprese per garantire la maggior trasparenza, semplificazione e accessibilità delle procedure per l'assegnazione dei lotti per le attività produttive
- Individuazione ed aggiornamento delle aree presenti, delle aree disponibili, delle aree utilizzate e di quelle, anche private, non utilizzate per attività produttive, anche tramite SIT.
- Ottimizzazione del sistema informativo gestionale dei processi amministrativi interni e per la gestione automatizzata delle istanze presentate dalle imprese

2.1.15 modalità e azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

Obiettivi di accessibilità per l'anno 2022

Redatto ai sensi dell'articolo 9, comma 7 del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179.

Denominazione Amministrazione	Istituto Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive – I.R.S.A.P
Sede	Via Ferruzza 5 – 90124 - Palermo
Indirizzo PEC per le comunicazioni	info@pec.irsapsicilia.it

Informazioni generali sull'Amministrazione

Obiettivi di accessibilità

Obiettivo	Intervento da realizzare	Tempi di adeguamento
Sito istituzionale web	Attivazione e gestione del nuovo portale istituzionale IRSAP secondo le Linee guida di design di AgID per i servizi web della PA	Dicembre 2022
Formazione	Sviluppo delle competenze interne per l'attuazione del nuovo modello di comunicazione e per la gestione dei canali di comunicazione digitale	Dicembre 2022

2.1.16 elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti

2.1.16. a

Quale valore pubblico?	Benessere economico, ambientale
Quale strategia potrebbe favorire la creazione di valore pubblico?	Pubblicazione di tutti i dati e informazioni utili e/o necessarie all'utenza
A chi è rivolto?	Piccole e medie imprese industriali e artigianali
Entro quando intendiamo raggiungere la strategia?	Dicembre 2023
Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto valore pubblico?	Il benessere economico non è direttamente misurabile perché non vi è correlazione diretta tra servizio reso e crescita economica. L'apprezzamento è misurabile tramite contatore di visitatori e riduzione utenza in presenza per richiesta di informazioni. Gioverà all'ambiente la diminuzione degli spostamenti dell'utenza e l'assenza di carta circolante.
Da dove partiamo?	L'Ente è già dotato di un sito istituzionale contenente tutte le pubblicazioni obbligatorie nonché tutte le informazioni relative alla pianificazione territoriale di competenza.
Quale è il traguardo atteso?	Pubblicazione di dati più dettagliati con particolare riferimento allo stato di attuazione degli agglomerati industriali di propria competenza.
Dove sono verificabili i dati	Sito istituzionale dell'Ente

2.1.16 b

Quale valore pubblico?	Benessere economico, ambientale
Quale strategia potrebbe favorire la creazione di valore pubblico?	Realizzazione portale delle imprese per la presentazione delle istanze online
A chi è rivolto?	Piccole e medie imprese industriali e artigianali
Entro quando intendiamo raggiungere la strategia?	Dicembre 2022
Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto valore pubblico?	Il benessere economico non è direttamente misurabile perché non vi è correlazione diretta tra servizio reso e crescita economica. L'apprezzamento è misurabile tramite il numero di istanze online e delle rispettive pratiche evase. Gioverà all'ambiente la diminuzione degli spostamenti dell'utenza e l'assenza di carta circolante.
Da dove partiamo?	L'Ente ha già realizzato una specifica sezione denominata portale delle imprese. Sono in corso di standardizzazione ed ingegnerizzazione le procedure per l'accoglimento ed evasione delle istanze online.
Quale è il traguardo atteso?	Standardizzazione ed ingegnerizzazione delle

	procedure relative alle istanze presentate dalle imprese.
Dove sono verificabili i dati	Sito istituzionale dell'Ente

2.1.16.c obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

2.1.16.c.1

Quale valore pubblico?	Benessere economico e sociale
Quale strategia potrebbe favorire la creazione di valore pubblico?	Revisione urbanistica dei piani d'area sulla base della nuova ed agile procedura introdotta dalla legge regionale istitutiva n. 8/2012 e s.m.i al fine di determinare un allargamento delle possibilità insediative laddove se ne ravvisi la necessità e la convenienza al fine della successiva approvazione dei piani urbanistici di area che adeguino finalmente l'utilizzo dei terreni industriali (attuali ed ampliamenti) alle reali esigenze delle categorie produttive
A chi è rivolto?	Piccole e medie imprese industriali e artigianali
Entro quando intendiamo raggiungere la strategia?	Dicembre 2023
Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto valore pubblico?	Il benessere economico potrà essere misurato attraverso l'aumento delle aziende insediate mentre quello sociale attraverso l'aumento del numero di occupati.
Da dove partiamo?	L'Ente ha già effettuato la ricognizione e mappatura di tutte le aree industriali di competenza con il relativo stato di attuazione ed occupazione.
Quale è il traguardo atteso?	Disponibilità di aree per insediamenti industriali ed artigianali
Dove sono verificabili i dati	Sito istituzionale dell'Ente

2.1.16.c 2

Quale valore pubblico?	Benessere economico, sociale e ambientale
Quale strategia potrebbe favorire la creazione di valore pubblico?	Riattivazione e riutilizzo dei lotti e delle aree e delle attività dismesse e/o inattive con progetti di riqualificazione per non sprecare territorio e riutilizzare risorse
A chi è rivolto?	Piccole e medie imprese industriali e artigianali
Entro quando intendiamo raggiungere la strategia?	Dicembre 2023
Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto valore pubblico?	Il benessere economico potrà essere misurato attraverso il numero dei lotti riattivati, quello sociale attraverso l'aumento del numero di occupati. Il miglioramento delle condizioni ambientali si otterrà attraverso la conseguente

	eliminazione dello stato di abbandono e degrado dei lotti inattivi
Da dove partiamo?	L'Ente ha già effettuato la ricognizione e mappatura di tutti i lotti esistenti nelle aree industriali dell'Ente.
Quale è il traguardo atteso?	Ricognizione e mappatura di tutti i lotti inattivi e promozione di iniziative pubblicitarie per favorire la loro riattivazione
Dove sono verificabili i dati	Sito istituzionale dell'Ente

2.1.16 c.3

Quale valore pubblico?	Benessere economico e sociale
Quale strategia potrebbe favorire la creazione di valore pubblico?	Ottimizzazione delle risorse umane con l'armonizzazione della gestione del personale proveniente dagli ex Consorzi ASI rispettando il principio dell'effettiva premialità dei sistemi incentivanti. Saranno adottati il piano delle attività formative e quello dei fabbisogni di personale
A chi è rivolto?	Piccole e medie imprese industriali e artigianali
Entro quando intendiamo raggiungere la strategia?	Dicembre 2023
Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto valore pubblico?	Il benessere che si otterrà non è direttamente misurabile ma si può affermare che il benessere sociale sarà ottenuto direttamente attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro, della motivazione e delle preparazioni. Il benessere dei dipendenti si traduce in maggiore e migliore efficienza nelle prestazioni lavorative i cui destinatari sono le aziende insedianti ed insediate nelle aree industriali di competenza dell'Ente.
Da dove partiamo?	L'Ente ha già adottato il piano dei fabbisogni di personale e delle attività formative nonché utilizzato con notevole successo il sistema incentivante
Quale è il traguardo atteso?	Miglioramento ed aggiornamento dei piani adottati e mantenimento del sistema di premialità incentivante
Dove sono verificabili i dati	Sito istituzionale dell'Ente

2.1.17 - PIANO TRIENNALE 2022-2024 DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale delle azioni positive, 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.

Il Piano ha una durata triennale e individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

In particolare, la strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

La normativa interna, ed in particolare, il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Ente nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Le azioni positive perseguono molteplici scopi quali:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Piano delle azioni positive dell'Ente, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti.

Il Piano si articola in tre parti:

- a) Contesto organizzativo
- b) Obiettivi specifici
- c) Monitoraggio dell'attuazione e monitoraggio in itinere.

CONTESTO ORGANIZZATIVO

Il Piano delle Azioni positive parte dalla rilevazione delle caratteristiche del personale.

Dotazione organica

Struttura Centrale e Uffici Periferici							
Tipo contratto	di	Dirigenti	Comparto non dirigenziale divisi per categoria funzionale				Totale
			D	C	B	A	
Tempo indeterminato		18	64	73	51	16	222

Situazione personale presente al 01 gennaio 2022

Struttura Centrale e Uffici Periferici							
Tipo contratto	di	Dirigenti	Comparto non dirigenziale divisi per categoria funzionale				Totale
			D	C	B	A	
Tempo determinato				8	23	2	33
Tempo indeterminato		12	38	40	20	1	111
TOTALE							144

Struttura Centrale e Uffici Periferici rapporto % uomo/donna							
Tipo contratto	di	Dirigenti	Comparto non dirigenziale divisi per categoria funzionale				Totale
			D	C	B	A	
Uomini		11	25	33	20	0	89
Donne		1	13	15	23	3	55
Totale		12	38	48	43	3	144

Struttura Centrale e Uffici Periferici rapporto % uomo/donna						
Tipo contratto	di	Dirigenti	Comparto non dirigenziale divisi per categoria funzionale			
			D	C	B	A
Uomini		91,66%	65,79%	68,75%	46,11%	0%
Donne		8,34%	34,21%	31,25%	53,89%	100%
Totale		100%	100%	100%	100%	100%

Come si vede dalla tabella, le donne, su cui gravano in misura prevalente gli impegni di cura familiare, rappresentano oggi il 38,20% del personale dell'Ente.

GLI OBIETTIVI CHE IL PRESENTE PIANO INTENDE RAGGIUNGERE

- Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- 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;
- Promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

OBIETTIVO 1 - Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità

Obiettivo operativo 1.1

L'Ente garantisce pari opportunità a tutto il personale interessato ai corsi di formazione attivati dall'amministrazione, sia interni che esterni.

Al fine di migliorare la fruizione dei corsi messi a disposizione del personale veicolando in maniera puntuale e trasparente l'informativa, l'Ente garantisce

- l'ampliamento della platea di fruitori: predisposizione di un programma di formazione e-learning e non destinato a tutto il personale dell'Ente;
- la trasparenza del flusso di informazioni: fermo restando che la fruizione dei corsi di formazione dovrà essere autorizzata dal direttore generale e/o dal dirigente;

Obiettivo operativo 1.2

L'Ente assicura la massima pubblicità e trasparenza delle procedure di mobilità, sia interna che esterna, onde favorire la piena partecipazione, al fine di migliorare il benessere lavorativo, inteso come equilibrio tra esigenze lavorative ed esigenze di vita privata.

Al fine di poter accedere con maggiore facilità a tali percorsi, verranno pubblicati periodicamente gli elenchi dei posti messi a disposizione all'interno dell'Ente e, ove se ne fosse a conoscenza, dalle altre Amministrazioni.

Obiettivo operativo 1.3

L'Ente favorisce ogni utile 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.

Al fine di evitare l'isolamento del personale nello svolgimento delle attività con conseguente perdita di stimolo al miglioramento lavorativo, nonchè per evitare che si formino sacche di disgregazione, possibili divisioni e differenziazioni tra il personale stesso e riguardo l'effettiva realtà professionale dell'Ente, saranno organizzate giornate formative.

Obiettivo operativo 1.4

L'Ente assicura maggiore attenzione e condivisione nella definizione del sistema di misurazione e valutazione delle performance, affinché siano prevenute ed evitate possibili disparità tra il personale che, oltre a ricadere in maniera incisiva sulle progressioni di carriera, potrebbero demotivare il personale, inficiando nel rendimento.

Le fasi del processo di misurazione e valutazione della performance, per sensibilizzare la dirigenza ed il personale sull'importanza del processo valutativo, vengono portate a conoscenza mediante un'adeguata informativa presente sul sito web dell'Ente. Si richiama la dirigenza alla corretta e uniforme applicazione di tutte le fasi del ciclo della performance.

OBIETTIVO 2 - 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.

Obiettivo operativo 2.1

L'Ente ha avviato le procedure e promuove come forma di miglioramento dell'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata l'introduzione del lavoro agile o smart working, introdotto dalla Legge n.81/2017, il cui obiettivo è migliorare la conciliazione di vita-lavoro e l'erogazione dei servizi. L'Ente darà avvio a modalità di lavoro agile in ossequio alla normativa vigente in materia.

La proposta dovrà essere sottoposta all'attenzione delle organizzazioni sindacali per avviare un percorso di condivisione e confronto in un'ottica di collaborazione.

Obiettivo operativo 2.2

Al fine di attivare misure organizzative per l'adozione di servizi di supporto alla genitorialità, previa verifica dell'interesse dei dipendenti a tale misura, verrà valutata la possibilità di stipulare convenzioni con asili-nido, scuole di infanzia e scuole primarie, anche per servizi di sostegno per i periodi di chiusura scolastica.

OBIETTIVO 3 - Promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta

Obiettivo operativo 3.1

Con l'intento di promuovere la cultura di genere e contrastare la discriminazione per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, l'Ente, attraverso il CUG "Comitato Unico di Garanzia costituito con provvedimento DDG n. 373 del 16/10/2019 intende realizzare la diffusione di notizie relative alle proposte informative e culturali attinenti il mainstreaming gender.

Inoltre, sarà curata, nell'ambito delle rispettive competenze, dal CUG e dal Responsabile per la sicurezza sui luoghi di lavoro una indagine sul benessere organizzativo e clima lavorativo all'interno dell'Ente.

L'Ente promuove la realizzazione di eventi e seminari anche attraverso l'utilizzo dei canali di comunicazione, sui temi del contrasto alle discriminazioni e al rispetto della persona, del benessere organizzativo e dei loro riflessi in ambito lavorativo.

Obiettivo operativo 3.2

Nell'ambito delle proprie attività e articolazioni, 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 conferiti a lavoratrici o professionisti di sesso femminile.

2.2 PERFORMANCE

La presente sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, e, di conseguenza, alla valutazione della performance della Dirigenza e del Personale non Dirigenziale, assorbendo di fatto i contenuti del Piano della Performance dell'Ente.

Il Piano della performance è un documento di programmazione e comunicazione previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, così come modificato e integrato dal D. Lgs 25 maggio 2017 n. 74, con la finalità di rendere partecipe la comunità degli obiettivi che l'Ente si è dato per il prossimo futuro garantendo trasparenza e ampia diffusione verso i cittadini. Il Piano è un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati obiettivi ed indicatori e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, definendo quindi gli elementi fondamentali su cui basare poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il tema della performance non è nuovo nella P.A., poiché si ritrova in numerose attività aventi lo scopo di misurare la produttività dell'Amministrazione pubblica sotto i diversi profili: dei risultati ottenuti a livello individuale ed organizzativo, della qualità dei servizi, dell'attribuzione dei compensi di risultato e/o incentivanti.

In particolare i contratti di lavoro hanno legato agli esiti della valutazione parti importanti della retribuzione, così come le decisioni inerenti l'attribuzione e la revoca degli incarichi dirigenziali e di quelli di posizione organizzativa sulla base dei criteri e delle procedure predeterminate dall'ente.

Nello stesso Memorandum sul lavoro pubblico, oggetto del Protocollo sottoscritto da Governo e Sindacati il 18/01/2007, si prevedeva la misurazione della qualità e della quantità dei servizi quale strumento attraverso cui *“valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative fissati in termini sia di realizzazioni e sia di effetti sul benessere dei cittadini.”*

Il Decreto Legislativo n.150 del 2009 e ss. mm. ii. configura il ciclo di gestione della performance, che raccoglie in un unico quadro le attività di pianificazione e relativa attribuzione di risorse, monitoraggio, misurazione, valutazione e rendicontazione.

E' infatti il collegamento con la programmazione finanziaria e di bilancio che attribuisce concretezza e realizzabilità a siffatto percorso in quanto collega all'assegnazione di obiettivi le relative risorse. L'organo politico assume un ruolo fondamentale in tutte le fasi del ciclo di gestione in quanto investito direttamente dalla legge (art.15) nel promuovere la cultura della responsabilità volta al miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità. Infatti emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici, definisce, in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b), verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e definisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.

L'art.12 individua gli organi di vertice politico e i dirigenti quali soggetti attivi nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

Finalità essenziale della riforma è quella di costruire una p.a. orientata a migliorare la qualità e quantità dei servizi erogati alla cittadinanza, in una prospettiva che possa assicurare la comparabilità delle proprie attività locali in ambiti più vasti. A tal fine, l'art.3, comma 4, lett. d) della legge delega, prevede che le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Viene riconosciuta una posizione fondamentale nell'ordinamento delle amministrazioni pubbliche all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), al quale compete assicurare le condizioni necessarie per attuare il ciclo di gestione della performance, come definito dall'art. 4 del D.Lgs 150/2009 così come modificato dal D. Lgs. 74/2017.

L'Organismo Indipendente di Valutazione sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286 ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4 dell'art. 14. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999 e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Come statuito nell'art. 14 del predetto decreto legislativo, L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III.

Questa funzione non si sostituisce però a quella dei dirigenti ai quali spetta la valutazione dei dipendenti.

Questo documento risponde alla necessità di definire, misurare e valutare le performance delle Pubbliche Amministrazioni, affinché esse rendano conto ai cittadini delle attività svolte declinando nell'azione quotidiana la volontà espressa dal legislatore con i decreti legislativi n. 150 e n.74, che permette di misurare l'effettiva realizzazione della programmazione politico-strategica.

In particolare, la presente sezione del PIAO è la specificazione gestionale dei programmi in cui si articola la relazione previsionale e programmatica annessa al bilancio di esercizio.

Il piano delle performance è quindi la trasposizione nella programmazione gestionale di superiori livelli di programmazione di bilancio e di pianificazione strategica e traduce in obiettivi i programmi della programmazione, dovendo garantire coerenza e consequenzialità al relativo processo.

I contenuti del piano della performance sono obiettivi gestionali. Obiettivi dal contenuto più o meno strategico, ma pur sempre obiettivi.

La sottosezione contiene le componenti essenziali del ciclo della gestione della performance predisposto secondo le esigenze dell'IRSAP e soprattutto degli operatori economici operanti nelle zone industriali della Sicilia gestite da tale ente pubblico.

2.2.1 PERSONALE

Il numero complessivo di unità personale in servizio alla data dell'1.1.2022, sia di quello già transitato all'IRSAP, sia di quello a tempo indeterminato, a tempo determinato, EX EAS, PRECARIO (LSU ed ASU), è il seguente:

Struttura Centrale e Uffici Periferici						
Tipo di contratto	Dirigenti	Comparto non dirigenziale divisi per categoria funzionale				Totale
		D	C	B	A	
Tempo determinato			8	23	2	33
Tempo indeterminato	12	38	40	20	1	111
TOTALE						144

Nel mese di marzo 2022 sono stati stipulati dal Direttore Generale i nuovi contratti di conferimento degli incarichi dirigenziali, cui è seguito l'assettamento organizzativo anche del personale non dirigenziale assegnato alle varie strutture.

La distribuzione geografica frammentata impone il lavoro a distanza (fra le undici sedi periferiche e quella centrale) come strumento idoneo ad evitare le spese, i disagi ed i tempi morti degli spostamenti fisici, l'Istituto tende sempre più ad implementare piattaforme gestionali integrate e tutti i possibili

ausili informatici (teleconferenze, formazione a distanza), avendo così anche implemento e risposto ai generali principi ed obiettivi di informatizzazione e digitalizzazione.

L'utilizzo quasi esclusivo di piattaforme digitali, sistemi integrati di corrispondenza e comunicazione, anche tra le diverse strutture dislocate nel territorio, di protocollo informatizzato, ha garantito anche un incremento delle logiche di semplificazione procedurale nonché del diritto di accessibilità del cittadino, anche in considerazione che la buona risposta dell'Ente alle prescrizioni normative in tema di trasparenza garantisce proprio al cittadino di poter accedere, con semplicità, alla visione o verifica degli atti oggetto di obbligo di pubblicazione, che spesso, come da precisa filosofia dell'Ente, sono accompagnati da atti interprocedurali.

2.2.2 OGGETTO E OBIETTIVI

Premessa metodologica ed obiettivi

Il tema fondamentale della pianificazione 2022-2024 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:

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);

Ispirare la propria azione amministrativa ai principi della massima semplificazione delle procedure. Quest'obiettivo è stato innanzitutto perseguito con l'adozione di nuovo regolamento per la gestione dei lotti all'interno delle Aree Industriali di competenza, con il risultato di uniformare i vecchi e frammentati regolamenti delle undici Asi. Di particolare rilievo è stato poi la realizzazione del portale dell'Imprese, strumento in avvio di attività, che si pone l'obiettivo di fornire alle Imprese e alle utenze una piattaforma dove non solo gestire le istanze con riferimento alle procedure proprie dell'Ente di gestione dei lotti industriali, semplificando e uniformando tali procedure, ma che consentirà, non appena a pieno regime, la verifica da parte delle stesse utenze dello stato delle pratiche e delle istanze, delle documentazioni acquisite e da acquisire, rispondendo in pieno non solo agli obiettivi di semplificazione, ma anche a quelli di garantire una maggiore e più diretta accessibilità delle utenze. Tali procedure, in fase di implementazione, forniscono senz'altro un'ulteriore risposta agli obiettivi di digitalizzazione della P.A.

Ci si propone di avviare, d'intesa con le associazioni degli interessi del sistema economico regionale e locale con gli altri enti del territorio, forme di monitoraggio e di stimolo affinché il carico amministrativo ed il relativo onere per le imprese, nei rapporti con l'amministrazione pubblica, venga limitato all'essenziale, con soluzioni in grado di creare semplificazione e ridurre i costi

Realizzare le diverse fasi operative necessarie alla gestione del sistema;

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.

Tempi e modi di attuazione degli obiettivi

La pianificazione si attua in due tempi, perché corrisponde alla necessità di definire:

- il quadro generale degli obiettivi strategici, il piano di gestione, il conferimento degli incarichi dirigenziali ed il controllo di gestione;
- il quadro generale dello sviluppo delle fasi e delle misure connesse alla completa ed organica realizzazione del sistema complessivo di gestione del rischio.

Per tali motivi si definisce di:

mantenere come schema di riferimento per la gestione del sistema di prevenzione del rischio corruttivo, in un'ottica di lungo periodo, il modello di analisi proposto dall'ANAC; ma anche di prevedere l'attivazione graduale delle diverse fasi che lo compongono, e di attuare la loro progressiva implementazione, in un primo momento, attraverso la proposta di procedure semplificate.

La scelta è dettata dal fatto che si rende necessario, in un contesto tanto esteso e articolato, considerare livelli differenziati, oltre che molteplici condizioni operative e monitorare i progressi dell'insieme e delle singole strutture, cercando al contempo di risolvere le criticità che andranno emergendo.

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.

Relativamente alla Trasparenza, il PTPCT 2017-2019 ha costruito l'architettura complessiva prescritta dalla legge ed ha prodotto l'implementazione del sistema, con la creazione della sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE, la popolazione delle sue sezioni e sottosezioni, la responsabilità del RPCT circa l'attuazione del sistema e la definizione di responsabilità specifiche rispetto alla gestione del processo di produzione e pubblicazione delle varie informazioni. Sistema adeguato poi alle novità introdotte dal PNA 2019, recepite nell'ultimo aggiornamento del PTCPT 2022-2024

L'approccio, in questo caso, è stato quello di fornire strumenti utili all'esercizio da parte dei cittadini del loro diritto al controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, come previsto dalle norme in materia. Ma gli stessi dati e strumenti potrebbero, in una successiva fase, essere utilizzati dall'organizzazione attraverso la condivisione delle migliori prassi o la possibilità di accedere con facilità a data base utili all'implementazione ed al monitoraggio della propria attività istituzionale.

Il piano, partendo da quanto sopra detto, si propone di attenzionare i processi con cui l'organizzazione realizza i suoi fini istituzionali e le migliori forme di integrazione fra le tre aree di pianificazione, performance, anticorruzione e trasparenza.

In una prima fase l'attuazione di un'effettiva integrazione fra il sistema di performance e la programmazione in tema di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza rende necessario uno scaglionamento della tempistica di condivisione delle strategie, degli obiettivi e delle relative fasi deliberative.

Il Piano tiene conto della complessa organizzazione dell'Ente, che si caratterizza per la presenza di organi di governo, di organi di controllo interno e che risulta articolata in strutture centrali ubicate nella sede di Palermo e presso gli undici uffici periferici, ubicati in ciascuno dei nove capoluoghi di provincia, oltre a Gela e Caltagirone.

2.2.3 ALBERO DELLA PERFORMANCE

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:

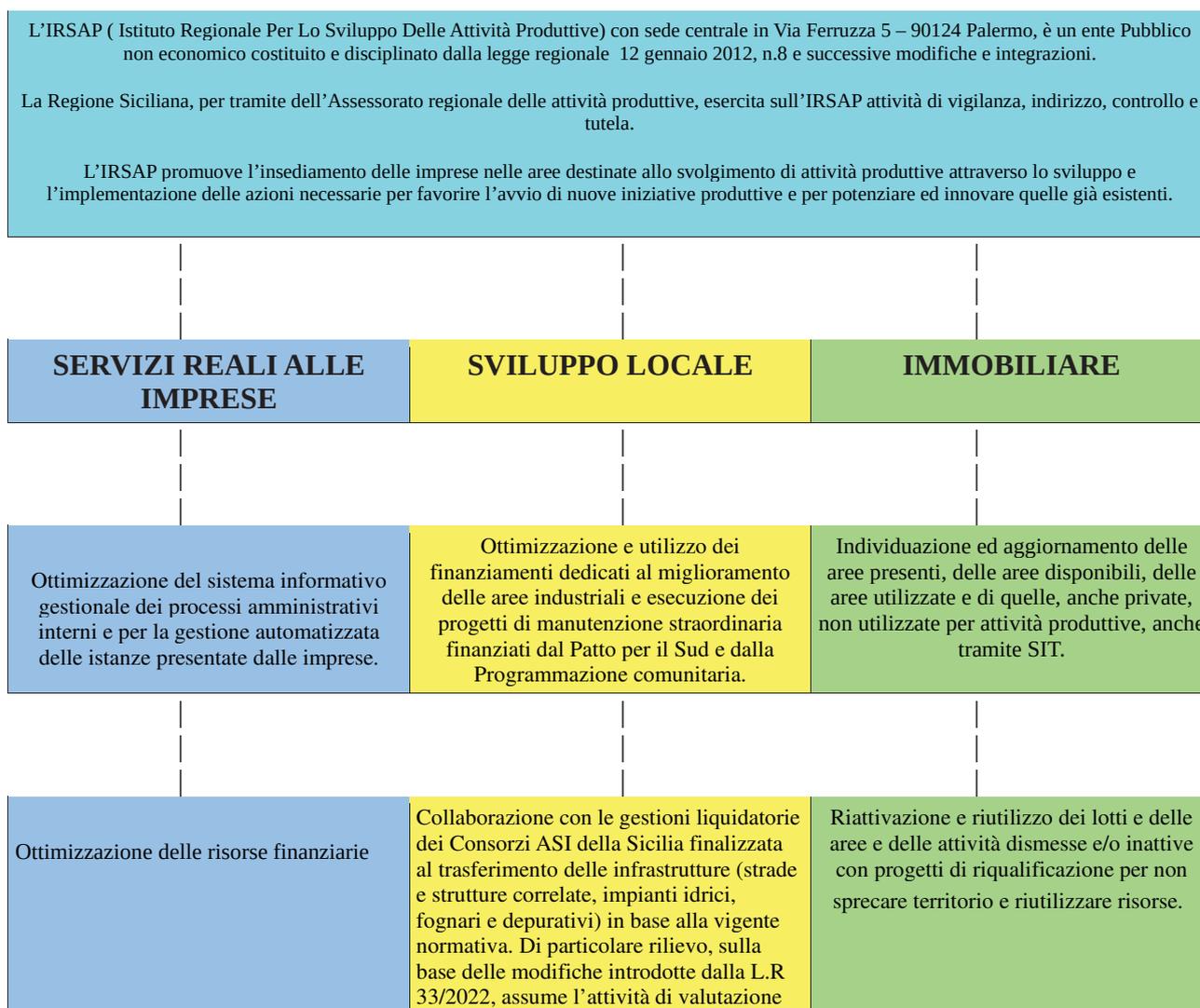
“immobiliare”, “sviluppo locale”, “servizi reali alle imprese”.

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

Con l'albero della performance 2022-2024, 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 2022-2024



dei lotti e degli immobili degli ex consorzi ASI, e l'assistenza alle gestioni liquidatorie per la vendita degli stessi per attività produttive

Ottimizzazione delle risorse umane con l'armonizzazione della gestione del personale proveniente dagli ex Consorzi ASI rispettando il principio dell'effettiva premialità dei sistemi incentivanti. Saranno adottati il piano delle attività formative e quello dei fabbisogni di personale

Efficienza dell'azione amministrativa indirizzata allo sviluppo della legalità e della trasparenza

2.2.4 PROGRAMMAZIONE, CONTROLLO E VALUTAZIONE

a) PROGRAMMAZIONE

Tra le competenze della Direzione, nell'ambito della programmazione a breve termine, di primaria importanza è il Piano delle performance (nei Comuni Piano Esecutivo di Gestione), strumento che scinde le finalità esplicate nella Relazione previsionale e programmatica in obiettivi di breve periodo e col quale l'organo esecutivo attribuisce risorse umane strumentali e finanziarie ai dirigenti responsabili dei servizi per il raggiungimento degli obiettivi, in attuazione della separazione dei poteri stabilita dalla legge.

Essendo le risorse disponibili e approntabili limitate, la sequenza programmatoria obiettivi-attività-risorse discende necessariamente dalla definizione di scale di priorità e conseguenti scelte di allocazione delle risorse.

Letto sul piano organizzativo il circuito programmatico si traduce in un processo negoziale attraverso il quale gli organi di espressione politico-amministrativa e quelli di espressione tecnico-gestionale contrattano il livello degli obiettivi e la quantità delle risorse.

Nell'ambito della programmazione di medio termine, fondamentale è l'attività dell'Area Tecnica finalizzata alla stesura dello Schema del programma triennale delle Opere Pubbliche, secondo le modalità e nei termini stabiliti dall'art. 21 del D. Lgs. 50/2016 e successive modificazioni, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione ed essere approvato entro i termini di legge quale "*Programma triennale dei Lavori Pubblici*".

b) CONTROLLO DI GESTIONE

Il Piano delle performance, utilizzato come strumento programmatico ed organizzativo, svolge funzione di indirizzo e controllo dell'attività complessiva dell'Ente, contribuisce a sviluppare un più alto grado di collaborazione e a dirigere l'intera organizzazione verso una meta comune.

Attraverso il controllo di gestione è possibile una migliore gestione delle risorse e quindi il raggiungimento di buoni livelli di efficacia e di efficienza nella gestione dell'Ente, nonché l'attivazione di meccanismi di incentivazione della dirigenza e del personale dipendente, previsti nei contratti collettivi di lavoro, in relazione al raggiungimento dei risultati programmati.

Attraverso l'attivazione del sistema di controllo di gestione, la Direzione verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi formulati, dato dal rapporto tra risultato effettivo e risultato atteso, il grado di realizzazione delle attività programmate, espresso attraverso stati di avanzamento dei lavori, percentuali di attuazione dei programmi e simili, il grado di impiego delle risorse, espresso attraverso indicatori di efficienza.

La Direzione gestisce in corso d'anno gli interventi correttivi da intraprendere a seguito del verificarsi di scostamenti tra risultati attesi e conseguiti, tra azioni programmate e realizzate, tra l'impiego delle risorse previsto e quello effettivo. Gli interventi correttivi, che trovano esplicitazione nel report di controllo infra-annuale, possono riguardare, a seconda dei casi, l'azione, la programmazione o la stessa ridefinizione degli obiettivi.

La realizzazione delle fasi di aggiustamento, allorché si sostanziano in una revisione della programmazione e/o nella ridefinizione degli obiettivi originariamente formulati, trova altresì attuazione in corrispondenti variazioni del piano delle performance e di bilancio. Queste ultime in particolare offrono l'opportunità di informare sistematicamente gli organi di governo circa lo stato di attuazione dei programmi e il grado di realizzazione degli obiettivi.

La fase di verifica innesca i processi di aggiustamento dell'azione, di eventuale ridefinizione dei

programmi originariamente impostati e di definizione di nuovi.

La verifica dell'attuazione degli obiettivi trova utile impiego ai fini della valutazione delle risorse umane e della conseguente applicazione di incentivi o disincentivi da prevedere in un sistema premiante, risultando così ulteriormente incisiva sugli atteggiamenti e sui comportamenti del personale ai vari livelli, primo tra tutti quello investito da specifiche responsabilità gestionali.

La Direzione predispose apposita reportistica, differenziata a seconda degli oggetti e destinatari considerati, nella quale si evidenziano gli esiti dell'azione, gli scostamenti rispetto a obiettivi e programmi, le cause degli scostamenti, le relative responsabilità e le conseguenti azioni correttive.

La varietà delle informazioni necessarie, ma anche esigenze di coordinamento dell'intera attività rendono opportuno che il processo di controllo sia impostato ed amministrato in modo unitario a cura della Direzione, con il coinvolgimento dei responsabili di Area e degli Uffici Periferici per quanto attiene l'individuazione delle cause degli scostamenti e la predisposizione dei necessari interventi correttivi. Le risultanze dell'attività di controllo sono messe a disposizione anche degli organi di espressione politica, sia per indubbe esigenze informative, sia per l'assunzione degli eventuali provvedimenti necessari.

La Direzione dà attuazione a questa tipologia di accertamento del grado di perseguimento degli obiettivi in due momenti successivi:

1) a preventivo, attraverso la verifica di congruenza degli obiettivi strategici e operativi, proposti dai dirigenti per l'inserimento nel Piano delle performance, con i Programmi e progetti contenuti nella Relazione Previsionale Programmatica, allegata al bilancio di Previsione e quindi approvata dal C.d.A. dell'IRSAP.

2) a consuntivo, attraverso la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e, di conseguenza, del grado di realizzazione dei Programmi e progetti inizialmente approvati dal C.d.A. medesimo, trasmettendo poi le risultanze all'O.I.V per le valutazioni di legge e gli adempimenti relativi al controllo interno di cui all'art. 14, comma 2, del D.Lgs n. 150/2009 come modificato dal D.Lgs n. 74/2017

E' quindi evidente quanto questa impostazione renda il processo di implementazione, monitoraggio e verifica di attuazione delle strategie messe in campo, strettamente collegato con quello di controllo di gestione: una modalità di verifica e controllo, preventivo e sequenziale, "semplicemente logica", ma concretamente attuabile ed efficace.

Di fondamentale importanza è il meccanismo di traslazione degli obiettivi strategici e generali dell'Ente nei singoli obiettivi operativi della Dirigenza, e tale processo può essere sintetizzato nella seguente tabella:

2.2.5 Scheda obiettivi strategici ed operativi

Obiettivo strategico	Ufficio	Dirigente/i responsabili	Denominazione obiettivo operativo	Altri uffici/dirigenti coinvolti
1. Ottimizzazione e utilizzo dei finanziamenti dedicati al miglioramento delle aree industriali e esecuzione dei progetti di manutenzione straordinaria finanziati dal Patto per il Sud e dalla Programmazione comunitaria.	Area Tecnica	Ing. Salvatore Callari	Individuazione dei soggetti contraenti per l'affidamento delle opere finanziate con il Patto per il Sud	Direttore Generale
	Area Tecnica	Ing. Salvatore Callari	Avvio interventi di progettazione opere pubbliche per nuova programmazione dell'IRSAP	Direttore Generale
2. Collaborazione con le gestioni liquidatorie dei Consorzi ASI della Sicilia finalizzata al trasferimento delle infrastrutture (strade e strutture correlate, impianti idrici, fognari e depurativi) in base alla vigente normativa. Di particolare rilievo, sulla base delle modifiche introdotte dalla L.R. 33/2022, assume l'attività di valutazione dei lotti e degli immobili degli ex consorzi ASI, e l'assistenza alle gestioni liquidatorie per la vendita degli stessi per attività produttive	Uffici Periferici	1) Ing. Salvatore Callari	Collaborazione e supporto al Commissario liquidatore degli ex Consorzi ASI per la consegna degli impianti idrici al competente gestore	
	Direttore Generale	Ing. Gaetano Collura	approvazione schemi di accordi istituzionali con i Consorzi ASI in liquidazione della Sicilia, ai sensi dell'art. 19 comma 1 della l.r. 12 gennaio 2012, n. 8, così come modificato dall' art. 11, comma 1, lettere a), b) e c), della l.r. 18 dicembre 2021, n. 33;	
3. Riattivazione e riutilizzo dei lotti e delle aree e delle attività dismesse e/o inattive con progetti di riqualificazione, per non sprecare territorio e riutilizzare risorse.	Direttore Generale	Ing. Gaetano Collura	Aggiornamento planimetrie aree industriali con sistema GIS con perimetrazione ZES ed individuazione aree produttive per possibili nuovi insediamenti	Area tecnica Uffici periferici
	Uffici Periferici	1)Avv. Dario Castrovinci 2)Ing. Piero Re 3)Dr.ssa Anna Di Martino 4) Ing. Salvatore Callari 5) Avv. Mario Alloro 6)Ing. Carmelo Viavattene 7) Ing. Daniele Tricomi	Digitalizzazione fascicoli delle aziende insediate	
	Direttore Generale	Ing. Gaetano Collura	redazione schema del "Piano industriale" ai sensi art. 14 della L.R. n.8/2012 e s.m.i.	Dirigente Area Tecnica
4. Ottimizzazione del sistema informativo gestionale dei processi amministrativi interni e per la gestione automatizzata delle istanze presentate dalle Imprese.	Uffici Periferici	1)Avv. Dario Castrovinci 2)Ing. Piero Re 3)Dr.ssa Anna Di Martino 4) Ing. Salvatore Callari 5) Avv. Mario Alloro 6)Ing. Carmelo Viavattene 7) Ing. Daniele Tricomi	Aggiornamento ed utilizzo modulistica unificata, da veicolare mediante sistemi informatizzati	Direzione Generale

	Direttore Generale	Ing. Gaetano Collura	Pubblicazione nuovo sito istituzionale	
5. Ottimizzazione delle risorse finanziarie	UOB Risorse Finanziarie	Dr. Santi Garozzo	Predisposizione rendiconti generali degli anni 2019 e 2020	
6. Individuazione ed aggiornamento delle aree presenti, delle aree disponibili, delle aree utilizzate e di quelle, anche private, non utilizzate per attività produttive, anche tramite SIT.	Direttore Generale	Ing. Gaetano Collura	Aggiornamento planimetrie aree industriali con sistema GIS con Perimetrazione ZES ed individuazione aree produttive per possibili nuovi insediamenti	Uffici periferici
7. Ottimizzazione delle risorse umane con l'armonizzazione della gestione del personale proveniente dagli ex Consorzi ASI rispettando il principio dell'effettiva premialità dei sistemi incentivanti. Saranno adottati il piano delle attività formative e quello dei fabbisogni di personale.	Vicedirettore Generale	Avv. Mario Alloro	Promuovere l'accrescimento delle competenze del personale in servizio, in materia di personale e bilanci mediante attività di affiancamento e ove necessario, formazione ed aggiornamento.	UOB Risorse Umane e Risorse Finanziarie
	Dirigente con incarico di studio e consulenza	Dr. Salvatore Valenti	Avviare e concludere le attività di verifica e di sistemazione delle posizioni previdenziali dei dipendenti IRSAP provenienti dagli ex Consorzi ASI della Sicilia in liquidazione, per l'intero periodo di contribuzione	UOB Risorse Umane
	UOB Risorse Umane	Ing. Piero Reina	Digitalizzazione fascicoli del personale	
8. Efficienza dell'azione amministrativa indirizzata allo sviluppo della legalità e della trasparenza	Area Affari Generali	Avv. Dario Castrovinci	Monitoraggio a campione dei provvedimenti degli Uffici periferici dell'Ente	Area Affari Generali
	Area Affari Generali	Avv. Dario Castrovinci	Istituzione repertorio informatico dei contratti	Area Affari Generali
	Area Affari Generali	Avv. Dario Castrovinci	Avvio e attuazione del processo diretto a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati ed il rapporto tra risorse acquisite, costi sostenuti e servizi offerti ai fini del monitoraggio del grado di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, al supporto delle decisioni e al ri-orientamento della gestione; analisi degli scostamenti tra obiettivi e risultati; valutazione grado efficienza, efficacia ed economicità	

	1)Area Affari Generali 2) UOB Risorse Finanziarie 3) UOB Risorse Umane 4)Area Tecnica 5)Area Affari Giuridici e legali 6) Uffici Periferici 7) Direttore Generale 8) Area Amministrativa 9) Studio e consulenza	1)Avv. Dario Castrovinci 2) Dr. Santi Garozzo 3)Ing. Piero Reina 4) Ing. Salvatore Callari 5) Avv. Carmelo Faraci 6.1)Avv. Dario Castrovinci 6.2)Ing. Piero Re 6.3)Dr.ssa Anna Di Martino 6.4) Ing. Salvatore Callari 6.5) Avv. Mario Alloro 6.6)Ing. Carmelo Viavattene 6.7) Ing. Daniele Tricomi 7) Ing. Gaetano Collura 8) ///// 9) Dr. Salvatore Valenti	Rispetto degli adempimenti normativi e dei piani in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza	
	Area Affari Giuridici e legali	Avv.. Carmelo Faraci	Predisposizione fascicoli digitali dei contenziosi	
	Direttore Generale	Ing. Gaetano Collura	predisposizione criteri omogenei per la stima dei beni dei Consorzi ASI della Sicilia;	
	Direttore Generale	Ing. Gaetano Collura	adeguamento dello Statuto dell'IRSAP	
	Direttore Generale	Ing. Gaetano Collura	Pubblicazione nuovo sito istituzionale	

2.2.6 VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA

Per la valutazione verrà utilizzato il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” in atto vigente approvato con la deliberazione adottata dal Commissario ad acta con i poteri del C.d.A. n. 6 del 01.08.2019, fatti salvi gli eventuali aggiornamenti successivi.

Nell'allegato “A” al PIAO si riportano le schede di valutazione del personale, incluse quelle individuali dei dirigenti contenenti gli obiettivi operativi e gli indicatori di risultato.

SCHEDE VALUTAZIONE PERSONALE

VEDI ALLEGATO "A" AL PIAO

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2022-2024

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA
TRASPARENZA 2022-2024
(Aggiornamento)**

LEGENDA DELLE ABBREVIAZIONI UTILIZZATE:

IRSAP	Istituto regionale per lo sviluppo delle attività produttive in Sicilia
ANAC	Autorità nazionale anticorruzione
PTPC	Piano Triennale Prevenzione Corruzione
PTTI	Piano Triennale Trasparenza ed Integrità
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
DFP	Dipartimento Funzione Pubblica
RPC	Responsabile prevenzione corruzione
FOIA	Freedom of information act
SRPCT	Staff responsabile prevenzione della corruzione e trasparenza
SP	Staff della presidenza
SD	Staff della direzione generale
AAG	Area affari generali
AAGL	Area affari giuridici e legali
AA	Area amministrativa
AT	Area tecnica
U.O.B.	Unità operativa di base

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2022-2024

1.0.-IL PIANO 2021-2023

Il Piano Anticorruzione 2021/2023 è stato adottato con deliberazione del C.d.A dell'IRSAP, assunta dal Commissario ad acta con i poteri del C.d.A., n. 7 del 30 marzo 2021.

1.1.-AGGIORNAMENTO DEL PIANO AL 2022-2024

Con avviso pubblicato sul sito web dell'Ente il 28-12-2021 il RPCT ha comunicato l'avvio dell'iter per l'aggiornamento del Piano, coinvolgendo cittadini e portatori di interessi collettivi con un invito a partecipare al procedimento presentando osservazioni e proposte entro il 12 gennaio 2022.

Tuttavia, nonostante la diffusione dell'avviso, nessun contributo è pervenuto e tale circostanza consiglia l'attivazione di iniziative opportune di sensibilizzazione e coinvolgimento delle organizzazioni e dei soggetti esterni correlati all'attività dell'Ente.

Il presente aggiornamento comporta una revisione del PTPCT 2021-2023 comprendendo in particolare, in conformità a quanto previsto nel PNA 2019 e nei successivi atti d'indirizzo dell'ANAC (tra i quali *“Atti di regolazione e normativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza successivi al PNA 2019 delibera n. 1064/2019”* adottati nella seduta del Consiglio ANAC del 21 luglio 2021 con le allegate *“Tabelle ricognitive delle delibere e degli atti di segnalazione adottati dall'Autorità in seguito all'adozione del PNA 2019/2021”* e *“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”* adottati dal Consiglio dell'ANAC nella seduta del 02 febbraio 2022), l'adeguamento della misura generale di prevenzione del *whistleblowing* alle recenti *“Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”* emanate da ANAC con delibera n. 469 del 9 giugno 2021 e l'implementazione e aggiornamento della parte relativa al contesto esterno.

L'IRSAP, Ente di recente istituzione (legge regionale n.8/2012), ha attraversato in passato una fase critica per la direzione gestionale a causa del decesso del Direttore Generale dr. Giuseppe Barbera (08/11/2014) e della successione nell'incarico della dr. Anna Di Martino (sino al 22/01/2015), del dr. Ferdinando Scillia (dal 22/01/2015 al 28/10/2015), dell'ing. Carmelo Viavattene (dal 29/10/2015 al 26/06/2017) e del dott. Francesco Gallo (dal 27/06/2017 al 23/07/2017) con incarichi di Vice Direttore Generale, generalmente bimestrali.

Con D.P. n. 365 del 20/07/2017 il Dirigente Ing. Gaetano Collura è stato nominato Direttore Generale dell'IRSAP, svolgendo le relative funzioni dal 24/07/2017.

Anche l'Organo di indirizzo politico ha subito parecchie vicissitudini: dopo la decadenza nel 2015 del Consiglio d'amministrazione e le dimissioni del Presidente è stato retto dall'on.le Maria Grazia Brandara con vari incarichi di Commissario ad acta sino all'agosto 2016, quando la stessa è stata nominata Commissario straordinario (decreto del Presidente della Regione n. 369 del 1-8-2016). A seguito di dimissioni della stessa nell'agosto 2017, sono stati nominati Commissari ad acta con il D.A. n. 1913 del 04/09/2017 il dott. Gaetano Clemente per gli adempimenti connessi alla rappresentanza e difesa dell'IRSAP, con il D.A. n. 1914 del 04/09/2017 la dott.ssa Angela Di Stefano per l'approvazione dei documenti contabili fondamentali dell'IRSAP e con il D.A. n. 2262/8S del 06/10/2017 il dott. Gaetano

Clemente per il compimento di tutti gli atti indifferibili e urgenti in mancanza dei quali l'IRSAP potrebbe subire un danno certo e grave, nonché per tutti gli atti finalizzati alla tutela del patrimonio dell'Ente, inclusi quelli espressivi della rappresentanza legale e quelli ascritti agli organi dell'Istituto.

Con D.A n. 258 del 26/02/2018 analogo incarico di Commissario ad Acta è stato poi conferito al Dr. Gioacchino Orlando, poi sostituito nella carica dall'attuale Commissario ad Acta Dr. Giovanni Perino, nominato con D.A n.408/8.S del 16/3/2018, poi confermato e prorogato nella carica fino al 21/09/2018 per il compimento di tutti gli atti indifferibili e urgenti in mancanza dei quali l'IRSAP potrebbe subire un danno, nonché per tutti gli atti finalizzati alla tutela del patrimonio dell'Ente, inclusi quelli espressivi della rappresentanza legale e quelli ascritti agli organi dell'Istituto. Da ultimo, con D.A n. 1727/8.S del 10/10/2018, lo stesso dott. Giovanni Perino è stato nominato Commissario ad acta fino all'insediamento del Commissario Straordinario per il compimento di tutti gli atti indifferibili e urgenti in mancanza dei quali l'IRSAP potrebbe subire un danno e l'adozione di specifici atti deliberativi (tra i quali la nomina dei componenti dell'O.I.V.) è avvenuta con l'ampliamento dei poteri del Commissario ad acta con D.A. n. 2103 del 20/06/2019 e con successivi decreti assessoriali.

Il primo RPC, il sig. Giuseppe Cefalù, è stato posto in quiescenza dal 19-09-2015 e l'incarico è rimasto scoperto sino al 18-12-2015 quando è stato nominato il dr. Francesco Gallo, cui è subentrato il dr. Giuseppe Sutura, dal maggio al luglio del 2016 e dopo nuovamente il dr. Francesco Gallo. Da ultimo, con determinazione del Presidente (assunta dal Commissario ad Acta) n. 54 del 14.12.2018, l'avv. Dario Castrovinci è stato nominato Responsabile della prevenzione della corruzione con le funzioni di responsabile per la trasparenza. La nomina dell'ultimo RPC, in prossimità della scadenza del termine per l'aggiornamento del Piano nel mese di gennaio 2019, non ha consentito allo stesso di svolgere in termini congrui tutte le attività connesse alla predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021. In particolare non era stato possibile, nei ristretti termini disponibili, procedere ai necessari approfondimenti per una nuova più aggiornata mappatura dei processi, identificazione degli eventi rischiosi, valutazione e ponderazione dei rischi e trattamento dei rischi medesimi con l'introduzione di ulteriori misure di prevenzione della corruzione. Tuttavia già nel PTPCT 2019-2021 sono state previste e introdotte nuove misure che hanno rafforzato il sistema di prevenzione della corruzione sulla scorta dell'analisi dei rischi al tempo disponibile. Si è proceduto a tali approfondimenti in occasione del precedente aggiornamento del piano 2020-2022 con una nuova mappatura dei processi e valutazione dei rischi di corruzione (v. ALL. 2), in conformità a quanto previsto nel PNA 2019 e, in particolare, nell'allegato 1 dello stesso PNA contenente le "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi".

L'Ente ha acquisito una dotazione di personale propria nel 2017 (determinazione D.G. n.4 del 11/01/2017) solo a seguito dell'approvazione della sua prima pianta organica, adottata con delibera commissariale n.11 del 16.11.2016, resa esecutiva dalla Giunta regionale di governo della Regione siciliana con deliberazione n. 408 del 6-12-2016.

Per il suo funzionamento l'Irsap si era avvalso fino al 2016 di una parte del personale dei Consorzi Asi in liquidazione tramite accordo tra pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 16 della l.r. n. 10/1991.

Dall'attuazione della nuova pianta organica e dalle modifiche statutarie intervenute nel corso del 2017 è derivato un nuovo assetto organizzativo con la conseguente necessità di ridefinizione di ruoli e funzioni di tutto il personale che è transitato nei ruoli dell'Irsap.

Nel mese di novembre 2017 sono stati stipulati dal Direttore Generale i contratti di conferimento degli incarichi dirigenziali, cui è seguito l'assestamento organizzativo anche del personale non dirigenziale assegnato alle varie strutture.

Il processo di definizione e transizione nei ruoli dell'IRSAP è stato implementato e concluso soltanto di recente anche in osservanza alle modifiche introdotte dalla L.R. n.8 dell'8/5/2018.

Pertanto l'aggiornamento del piano 2021/2023 si era dotato di alcune importanti misure e programmi di prevenzione della corruzione, le cui finalità e i cui caratteri strategici vengono ulteriormente definiti con il presente atto, in attuazione della nuova pianta organica.

Tuttavia l'assetto organizzativo dell'IRSAP è ancora in fase di ulteriore rimodulazione nell'ambito del piano di risparmio che la Regione Siciliana ha già adottato e che coinvolge anche gli Enti strumentali sottoposti a vigilanza e controllo della Regione Siciliana. Di recente con la deliberazione del C.d.A. assunta dal Commissario ad acta n. 9 del 21/10/2019 sono state adottate le modifiche statutarie per la rimodulazione dell'assetto organizzativo dell'IRSAP e con la deliberazione del C.d.A. assunta dal Commissario ad acta n. 10 del 21/10/2019 è stato adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 e riorganizzazione. Tale rimodulazione, attuata con la deliberazione assunta dal Commissario ad acta n. 1 del 28/01/2021 e con il conferimento da parte del Direttore Generale degli incarichi dirigenziali delle nuove strutture organizzative, ha comportato anche una revisione del presente Piano.

Gli indirizzi strategici che saranno formulati nel presente piano potranno essere posti a base degli altri documenti di programmazione di cui l'Ente dovrà dotarsi e inseriti all'interno del PIAO.

1.2.-ANALISI DEL CONTESTO

Nel 2017 l'economia siciliana ha registrato una fase di ripresa che ha interessato i maggiori settori produttivi ad esclusione delle costruzioni. E' proseguita la crescita dei consumi delle famiglie e sono tornate ad aumentare le esportazioni; anche il numero di occupati si è incrementato. Nonostante la favorevole fase congiunturale, nel complesso il divario con i livelli precedenti rimane ampio per i principali indicatori economici. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, giugno 2018).

In Sicilia nella prima parte del 2018 è proseguita la fase di moderata crescita dell'attività produttiva. Nel complesso i ricavi delle imprese industriali e dei servizi privati non finanziari si sono espansi, in linea con quanto osservato nell'anno precedente e sono aumentate le esportazioni, anche al netto del comparto petrolifero; le aspettative a breve termine rimangono positive. Dopo il recupero degli ultimi anni, la redditività delle aziende si è stabilizzata, mentre le disponibilità liquide sono ulteriormente aumentate; la dinamica degli investimenti è stata contenuta, con una leggera crescita nell'industria. L'andamento ciclico del settore delle costruzioni è rimasto negativo, nonostante sia proseguito l'incremento delle compravendite residenziali. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, Aggiornamento congiunturale, novembre 2018).

L'economia siciliana nel 2018 ha registrato complessivamente un rallentamento, in un quadro nazionale ed europeo di indebolimento della fase ciclica che ha caratterizzato soprattutto la seconda parte dell'anno. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, giugno 2019).

Nei primi mesi del 2019 la congiuntura economica regionale ha registrato ulteriori segnali di indebolimento. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, Aggiornamento congiunturale, novembre 2019).

Nei primi nove mesi del 2020 l'economia regionale ha risentito delle conseguenze della crisi pandemica e delle misure di contenimento del contagio. In particolare, i ricavi delle imprese si sono ridotti, in misura molto intensa per una quota rilevante degli operatori, e i risultati reddituali attesi per l'esercizio 2020 sono nettamente peggiori rispetto a quelli dell'anno precedente. Dopo la drastica contrazione avvenuta in concomitanza con il *lockdown*, nei mesi estivi l'attività delle imprese ha registrato un recupero solo parziale: ad agosto i ricavi risultavano ancora inferiori rispetto a dodici mesi prima per quasi la metà delle aziende, erano superiori per circa un'impresa su cinque. Il clima di diffusa incertezza condiziona le aspettative a breve termine, con una prevalenza di attese di ulteriore riduzione del fatturato, in particolare nel settore dei servizi; anche le decisioni di investimento delle imprese prefigurano una spesa in calo rispetto al 2019. Nei primi tre trimestri del 2020 il terziario privato non

finanziario ha registrato un andamento peggiore rispetto all'industria; il settore agricolo e quello chimico hanno beneficiato nel primo semestre di un incremento delle vendite all'estero, in controtendenza rispetto al complesso dell'export regionale. Sul mercato del lavoro siciliano le ripercussioni dell'emergenza sanitaria sono state rilevanti soprattutto nel secondo trimestre del 2020. La riduzione dell'occupazione ha interessato in particolare le donne, gli autonomi e chi lavorava con contratto a tempo determinato; il blocco dei licenziamenti e il ricorso alla Cassa integrazione guadagni hanno attenuato l'impatto sull'occupazione permanente. Nel corso del primo semestre 2020 la forte riduzione di assunzioni con contratto a termine ha pesato sulla marcata flessione delle attivazioni nette di posizioni di lavoro dipendente nel settore privato. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, Aggiornamento congiunturale, novembre 2020).

Dalla primavera del 2021 l'attività economica in Sicilia è tornata a crescere, favorita dall'accelerazione della campagna di vaccinazione e dal progressivo allentamento delle misure di restrizione. Per il primo semestre dell'anno l'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER), elaborato dalla Banca d'Italia, segnala un'espansione del PIL siciliano di circa il 7 per cento, una crescita robusta ma lievemente inferiore a quella media italiana. Sulla base degli indicatori più aggiornati, anche qualitativi, il miglioramento della congiuntura è proseguito nei mesi estivi.

L'attività è cresciuta in tutti i principali settori. La maggioranza delle imprese industriali e dei servizi nei primi nove mesi del 2021 ha registrato un incremento del fatturato rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, anche se per una quota rilevante di aziende i ricavi sono ancora al di sotto dei livelli del 2019. L'attività delle imprese delle costruzioni è cresciuta vigorosamente, portandosi al di sopra dei livelli precedenti la pandemia sia nelle opere pubbliche sia nell'edilizia privata; le ristrutturazioni di immobili residenziali, in particolare, hanno beneficiato delle misure di incentivazione e dell'aumento delle compravendite. Le esportazioni di merci, che nel 2020 erano diminuite, sono tornate a crescere in misura sostenuta sia nel comparto petrolifero sia nel complesso degli altri settori. L'incremento dei flussi turistici nei primi otto mesi dell'anno ha permesso un parziale recupero dal crollo del 2020, sebbene i pernottamenti di stranieri siano ancora molto distanti dal dato pre-pandemia. Per i prossimi mesi, le aspettative sulle vendite sono orientate alla crescita; gli investimenti industriali, sostanzialmente stabili nel 2021, sono previsti in aumento il prossimo anno.

I finanziamenti al settore produttivo hanno continuato a crescere in misura marcata nel primo semestre del 2021, ancora sostenuti dalle misure del Governo a supporto del credito e dall'orientamento accomodante della politica monetaria. L'espansione dei finanziamenti ha progressivamente rallentato da maggio, risentendo del ridimensionamento delle esigenze di finanziamento del capitale circolante, in presenza del miglioramento della redditività aziendale e dell'ampio livello di liquidità detenuta dalle imprese.

La ripresa dell'attività economica si è riflessa in un miglioramento dei livelli occupazionali. Nel settore privato non agricolo, nei primi otto mesi dell'anno, è stato attivato, al netto delle cessazioni, un numero di posti di lavoro alle dipendenze superiore anche a quello realizzato nello stesso periodo del 2019, in particolare nei settori maggiormente colpiti dall'emergenza sanitaria (turismo e servizi ricreativi) e in posizioni con contratti a termine. La creazione di posti di lavoro ha coinvolto anche i giovani e le donne. Il ricorso da parte delle imprese alle misure di integrazione salariale si è ridotto rispetto a quanto osservato nella fase acuta della pandemia, ma rimane ancora elevato. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, Aggiornamento congiunturale, 16 novembre 2021).

1.3 - CONGIUNTURA INDUSTRIALE

Nei primi nove mesi del 2017 la fase di ripresa dell'economia siciliana si è rafforzata, con una sua maggiore diffusione nei settori produttivi. Alla prosecuzione della dinamica positiva per terziario privato, sospinta dai consumi delle famiglie siciliane e dalla spesa dei turisti italiani e stranieri, si è associato un miglioramento dei principali indicatori per il settore industriale, dopo la stagnazione dell'anno precedente. La congiuntura è rimasta sfavorevole, invece, nel settore edile, nonostante la crescita delle compravendite immobiliari.

Nella prima parte del 2017 le esportazioni di merci sono tornate a crescere, sia per la componente petrolifera sia per il resto dei comparti. Gli investimenti delle imprese, che già nel 2016 avevano invertito il lungo trend negativo, sono risultati in leggera espansione; secondo le aspettative delle aziende la tendenza avrebbe dovuto rafforzarsi nel 2018, anche in connessione con le positive attese sulla domanda e l'elevato livello di liquidità accumulata negli ultimi anni. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, novembre 2017).

Nella prima parte del 2018 è proseguita la moderata ripresa dell'attività dell'industria siciliana. Secondo i risultati del sondaggio congiunturale della Banca d'Italia, condotto presso un campione di 130 imprese industriali con almeno 20 addetti, il saldo tra le quote di imprese che hanno incrementato il fatturato e quelle che hanno avuto un calo, nei primi nove mesi dell'anno, è stato di 20 punti percentuali circa (14 nella rilevazione del 2017). Nelle aspettative delle imprese, la tendenza dovrebbe proseguire nei prossimi sei mesi: il 46 per cento delle aziende si attende un aumento della domanda, mentre solo il 12 ne prefigura una riduzione. In linea con i risultati degli ultimi anni, le imprese di maggiore dimensione e quelle esportatrici hanno registrato performance migliori. Nel primo semestre del 2018 le esportazioni di merci siciliane sono aumentate, a prezzi correnti, del 15,2 per cento. È proseguita la tendenza positiva del settore petrolifero, che rappresenta più della metà dell'export regionale, sebbene in rallentamento rispetto al 2017. Nel resto dei settori la crescita ha accelerato al 21,5 per cento (15,9 nel 2017); l'andamento positivo ha interessato i principali comparti di specializzazione (agroalimentare, chimico-farmaceutico ed elettronica) e ha beneficiato anche dei risultati del settore dei mezzi di trasporto, in particolare navali. Le vendite verso i mercati dell'Unione europea sono aumentate a un ritmo più sostenuto rispetto a quelle destinate ai paesi extra-UE, soprattutto per la componente *non-oil*. Nel 2018 la spesa per investimenti dovrebbe risultare in leggero aumento: le aziende che hanno partecipato al sondaggio della Banca d'Italia hanno confermato, nel complesso, i piani di investimento formulati a inizio anno, che prefiguravano un'espansione della spesa rispetto all'anno precedente. Per il 2019, i due terzi delle imprese prevedono investimenti stabili rispetto al 2018, mentre tra le rimanenti le aspettative di aumento prevalgono su quelle di riduzione. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, Aggiornamento congiunturale, novembre 2018).

Nel 2018 i principali indicatori dell'attività produttiva sono peggiorati. In particolare, la crescita del valore aggiunto è risultata nel complesso modesta, sostenuta soprattutto dal settore industriale che, però, ha registrato un indebolimento rispetto al 2017. Un contributo positivo è derivato dalle esportazioni di merci, cresciute in tutti i maggiori comparti di specializzazione regionale. Si è esaurita la fase espansiva del settore dei servizi, mentre nell'edilizia è proseguita la riduzione dell'attività, nonostante l'aumento dei bandi pubblici negli ultimi anni, che tuttavia si traducono in nuovi lavori con un certo ritardo temporale. L'economia siciliana continua a caratterizzarsi per un divario di produttività molto ampio nel confronto con la media nazionale, comune a tutti i settori. Negli ultimi anni le condizioni economiche e finanziarie delle imprese in Sicilia sono comunque migliorate; l'incremento della redditività ha contribuito alla crescita della capacità di autofinanziamento e alla riduzione della leva finanziaria, alimentando le disponibilità liquide. La prolungata contrazione dei prestiti bancari al settore produttivo si è interrotta nel corso del 2018; l'andamento ha continuato a essere differenziato tra settori e classi di

rischio delle imprese. I prestiti sono aumentati per le aziende manifatturiere e per quelle dei servizi, mentre è proseguito l'andamento flettente per il comparto edile; per le aziende classificate come più rischiose il reddito è ulteriormente diminuito (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, giugno 2019).

Nei primi mesi del 2019 l'andamento dei ricavi è peggiorato nel settore dei servizi, che ha risentito anche della riduzione dei flussi turistici, ed è proseguita la flessione nell'attività edilizia. Le vendite delle aziende manifatturiere hanno mostrato un maggiore tenuta, nonostante il calo delle esportazioni; la crescita degli investimenti industriali, che aveva caratterizzato il biennio precedente, si è arrestata. L'elevato grado di liquidità delle aziende, favorito anche dai buoni risultati reddituali degli ultimi anni, ha frenato la domanda di nuovi finanziamenti. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, Aggiornamento congiunturale, novembre 2019).

Nei primi nove mesi del 2020 l'attività industriale ha risentito della crisi derivante dall'emergenza sanitaria. Secondo il sondaggio della Banca d'Italia, condotto tra settembre e ottobre su un campione di 126 imprese industriali con almeno 20 addetti, quasi la metà delle aziende ha registrato un calo del fatturato, una quota più che doppia rispetto a quella del 2019, mentre la percentuale di imprese che ha indicato un aumento dei ricavi si è ridotta di quasi 20 punti, al 23 per cento circa. Per un'impresa su tre il calo del fatturato è stato superiore al 15 per cento. La contrazione delle vendite è stata più intensa nella prima metà dell'anno e per le imprese dei settori con attività sospesa tra fine marzo e inizio maggio (cfr. il paragrafo: *Gli andamenti settoriali* del capitolo 2, in *L'economia della Sicilia*, Banca d'Italia, Economie Regionali, 19, 2020). Nel mese di agosto il fatturato risultava ancora inferiore a quello dello stesso mese dell'anno precedente per oltre un terzo delle imprese, superiore per circa un quinto del campione. La diffusa incertezza condiziona le aspettative degli operatori, che nel complesso prevedono ricavi stabili sui livelli di fine settembre nei prossimi sei mesi. Le esportazioni di merci siciliane sono diminuite dell'11,3 per cento nei primi sei mesi dell'anno (-15,3 nella media nazionale). Il calo si è concentrato nel secondo trimestre ed è stato diffuso tra i settori. Le vendite di prodotti petroliferi raffinati, che rappresentano oltre la metà dell'export regionale, sono diminuite esclusivamente in valore, a causa della riduzione dei prezzi di vendita. Per il complesso dei settori *non-oil* il calo delle esportazioni è stato più contenuto rispetto alla media nazionale (rispettivamente -3,6 e -14,9 per cento) e ha interessato i mercati extra UE. Tra i maggiori comparti di specializzazione regionale, sono aumentate le vendite all'estero di prodotti agricoli e di sostanze e prodotti chimici. Le previsioni formulate in primavera dalle imprese sulla spesa per investimenti nel 2020, che in parte risentivano della diffusione della pandemia e che prefiguravano una riduzione dell'attività di accumulazione nell'anno in corso, sono state confermate da circa metà delle imprese nel sondaggio autunnale, mentre le revisioni al ribasso hanno leggermente superato quelle al rialzo. Per il 2021 più della metà delle aziende prevede una spesa per investimenti stabile, ma il saldo tra le attese di aumento e quelle di riduzione è positivo e pari a circa dieci punti percentuali. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, Aggiornamento congiunturale, novembre 2020).

Nel corso del 2021 è proseguito il recupero dell'attività industriale, iniziato nella seconda parte dell'anno precedente. Secondo elaborazioni su dati Istat, la produzione regionale è cresciuta sia nel primo sia, in leggera accelerazione, nel secondo trimestre dell'anno. I risultati del Sondaggio congiunturale condotto dalle Filiali della Banca d'Italia tra settembre e ottobre, che per la Sicilia ha riguardato un campione di 128 imprese industriali con almeno 20 addetti, confermano questo andamento. Nei primi nove mesi dell'anno poco meno del 60 per cento delle aziende ha registrato una crescita del fatturato, meno di un quarto ne ha subito una diminuzione, con un saldo tra aumenti e riduzioni che è tornato positivo dopo il drastico calo del 2020 (fig. 2.1.a). La ripresa ha riguardato in misura maggiore le aziende con più di 50 addetti e quelle esportatrici: per entrambe le tipologie il saldo tra aumenti e riduzioni del fatturato ha superato di circa 20 punti percentuali rispettivamente quello delle aziende più piccole e quello delle non esportatrici. Nonostante la ripresa, oltre un terzo delle aziende prevede ricavi minori nel complesso dell'anno rispetto a quelli del 2019; tale quota si riduce a circa un quarto per le imprese con

più di 50 addetti. Nel corso dell'anno sono emerse tensioni nell'approvvigionamento di materie prime e di input produttivi, che hanno riguardato una quota rilevante di imprese. Le aspettative a breve termine sulle vendite sono nel complesso orientate alla crescita, con poco più di un'impresa su dieci che si attende una riduzione a fronte di oltre il 40 per cento che ne prevede un aumento. Per l'anno in corso, i due terzi circa delle imprese hanno confermato i piani di investimento formulati a inizio anno, che prevedevano una spesa sostanzialmente in linea con quella del 2020; il saldo tra le revisioni in aumento e quelle in riduzione è risultato leggermente positivo. Per il 2022 sei aziende su dieci prevedono investimenti stabili, mentre tra le altre prevalgono nettamente le attese di aumento, soprattutto tra le imprese di maggiori dimensioni. Dopo essere bruscamente diminuite l'anno scorso, nel primo semestre del 2021 le esportazioni di merci siciliane sono cresciute del 16,4 per cento a prezzi correnti (tavv. a2.2 e a2.3), riportandosi al livello del primo semestre del 2019. Le vendite di prodotti petroliferi, che hanno rappresentato più della metà dell'export regionale, sono aumentate del 20,2 per cento, per via di un incremento dei prezzi medi di vendita (fig. 2.1.b); la quantità esportata si è invece ridotta del 15,7 per cento. Nel resto dei settori le esportazioni in valore sono cresciute del 12,4 per cento, con un andamento migliore nei mercati extra-UE, che più avevano risentito degli effetti della pandemia. Oltre al comparto petrolifero, i maggiori contributi alla crescita sono derivati da quello agro-alimentare e dal metallurgico. (Banca d'Italia, L'economia della Sicilia, Aggiornamento congiunturale, 16 novembre 2021).

1.4- LA MISSION DELL'ENTE NELLE DINAMICHE DI SVILUPPO ECONOMICO DELL'ISOLA

La *mission*, affidata dalla Regione (legge n.8/2012) e statutariamente recepita dall'Irsap (articolo 6 dello Statuto), è quella dello sviluppo delle attività produttive nell'Isola e si articola, in estrema sintesi, nelle seguenti linee di azione:

1) IMMOBILIARE (*“promuovere l'insediamento delle imprese nelle aree destinate allo svolgimento di attività produttive attraverso lo sviluppo e l'implementazione delle azioni necessarie per favorire l'avvio di nuove iniziative produttive e per potenziare ed innovare quelle già esistenti”*).

Incentivare l'allocazione delle attività produttive all'interno di aree dedicate risponde all'esigenza di economizzare sull'utilizzo dei suoli industriali, di migliorare la sostenibilità ambientale, di innestare processi emulativi e vocazioni territoriali (distretti).

L'impegno nell'efficiente gestione dei nuclei industriali esistenti va coniugato, in un sano disegno espansivo, con lo sforzo di rendere disponibili nuove aree e nuovi rustici industriali. Tale obiettivo si consegue con l'ottimale utilizzo dei finanziamenti pubblici dedicati e, in tempi di ristrettezze, con l'apertura a proposte di finanza di progetto o di lottizzazione convenzionata.

In questa fase transitoria è stata assicurata, tra tante difficoltà, la gestione ordinaria delle aree industriali ma si sono perse le risorse della programmazione comunitaria 2007-2013 e non si è riusciti ad istruire interessanti ed utili proposte private a causa della confusione delle regole. Bisogna quindi riattivare subito una strategia tesa all'espansione delle aree e dei rustici industriali, in particolar modo ove questi sono molto richiesti ed apprezzati dagli imprenditori.

Si ritiene che, al fine di incrementare l'appetibilità infrastrutturale delle Aree Industriali e soprattutto, al fine di consentire un regolare flusso delle assegnazioni delle Aree da parte dell'IRSAP, occorrerà superare le criticità derivanti dalla L.R 8/2012 e delle modifiche apportate con la L.R 10/2018, in virtù delle quali i lotti industriali e i rustici sono di proprietà dei Consorzi ASI in liquidazione finalizzati alla vendita, per le quali l'IRSAP potrà soltanto dettare dei criteri di massima ma non può osservare le procedure ordinarie gestionali e di assegnazione alle imprese richiedenti, con conseguente freno all'iter di sviluppo che corrisponde alla *mission* dell'Ente.

2) SVILUPPO LOCALE (“sviluppa azioni di marketing e promozione del territorio anche al fine di favorire il reperimento di fondi di investimento pubblici e privati”).

La soppressione dei Consorzi Asi ha eliminato il protagonismo locale derivante dalla contiguità diretta tra amministratori ed amministrati, dell’attiva partecipazione alla gestione degli enti e delle rappresentanze dei lavoratori e datoriali locali, dall’autonomia dei soggetti. La gestione unitaria a livello regionale deve proporsi per un verso di recuperare alla partecipazione queste risorse locali e, per l’altro, di mettere a frutto le sinergie di rete che si possono conseguire sull’area vasta regionale mettendo in rete, oltre a risorse e patrimonio, conoscenze e saperi, relazioni economiche, sociali, culturali e istituzionali. Il sistema territoriale regionale deve tendere a configurare un contesto fisico al cui interno si intersecano relazioni dirette ad affrontare e risolvere i problemi posti alle aziende, alle istituzioni, agli attori e alla comunità locale dalla competizione globale in termini di accumulo e diffusione delle conoscenze, di organizzazione della produzione, di riproduzione delle competenze professionali e di *governance* socio-istituzionale.

3) SERVIZI REALI ALLE IMPRESE (“fornisce assistenza tecnica agli operatori economici sia nella fase propedeutica all’insediamento, anche al fine di favorire il reperimento di nuovi fondi, sia nella fase successiva all’insediamento”).

La *mission* infrastrutturale, immobiliare ed allocativa era azione pubblica di sostegno sufficiente ed esaustiva nel tradizionale approccio dello sviluppo fisico e quantitativo (per intenderci quella della Cassa per il Mezzogiorno).

Nell’economia del terziario e del quaternario il ruolo e l’importanza dei servizi (materiali ed immateriali) è ormai un dato ampiamente acquisito e l’Irsap deve cominciare ad attrezzarsi a svolgere utilmente anche questi ruoli, ma ciò richiede un immane sforzo di innovazione e di riconversione delle risorse e delle competenze attualmente in dotazione.

1.5 - IL CONTESTO ESTERNO SENSIBILE

1.5.1- Dati demografici

Nel corso del 2018 e del 2019 l’Istat ha svolto le prime due rilevazioni del Censimento permanente della popolazione previsto dall’art. 3 della legge 221/2012. La realizzazione del censimento ha comportato un radicale cambiamento di strategia rispetto alla rilevazione diretta, esaustiva e a cadenza decennale su tutti gli individui e tutte le famiglie che ha caratterizzato i censimenti fino al 2011. Il nuovo censimento si basa, infatti, sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati di fonte amministrativa trattati statisticamente, è realizzato ogni anno ed è inserito all’interno del Sistema Integrato dei Registri statistici gestito dall’Istat. I dati resi disponibili riguardano gli anni 2018-2019 sono stati ottenuti attraverso due indagini annuali sul territorio (una basata sulle liste anagrafiche e l’altra su un campione areale d’indirizzi), condotte su un campione di circa 2.800 comuni (di cui circa 1.100 coinvolti ogni anno e circa 1.700 che effettuano le rilevazioni con rotazione annuale). A queste indagini si affianca l’utilizzo di numerose fonti amministrative integrate, finalizzato al consolidamento dei risultati annuali riferiti alla totalità dei comuni italiani.

La popolazione censita in Sicilia al 31 dicembre 2019 ammonta a 4.875.290 unità, con una riduzione di 33.258 abitanti (-6,8 per mille) rispetto all’anno precedente e di 127.614 abitanti (-3,2 per mille in media ogni anno) rispetto al Censimento 2011. } In merito al 2011 i residenti diminuiscono in tutte le province, con l’eccezione di Ragusa. La riduzione è maggiore a Enna (-9,9 per mille in media annua). Quasi la metà dei residenti vive nelle province di Palermo e Catania, dove la densità abitativa è pressoché stabile nell’arco di otto anni con valori più elevati nel catanese (244 abitanti per km² a Palermo e 300 abitanti

per km² a Catania). } Il comune più popoloso è Palermo con 647 mila abitanti, quello più piccolo è Roccafiiorita, in provincia di Messina, con 187 abitanti. } La struttura per genere della popolazione residente si caratterizza per una maggiore presenza di donne, sono 2.504.348, il 51,4% del totale. 2 } L'età media è 43,9 anni contro i 45,2 dell'Italia. Il confronto con i dati del Censimento 2011 evidenzia un progressivo invecchiamento della popolazione, con ritmi superiori alla media nazionale. Tutte le classi di età sotto i 45 anni vedono diminuire il proprio peso relativo rispetto al 2011. } Il comune più giovane è Camporotondo Etneo, in provincia di Catania, con una età media di 36,9 anni; quello più vecchio è Limina, in provincia di Messina, dove l'età media è pari a 52,3 anni. } Nel periodo 2011-2019 la popolazione di cittadinanza straniera è aumentata del 5,4% in media ogni anno. La crescita riguarda tutte le province, con punte a Trapani (+9,1%) e Ragusa (+7,3%). Il 31,5% della popolazione con 9 anni è più ha un diploma di scuola secondaria di secondo grado o di qualifica professionale, il 17,0% la licenza elementare e il 33,5% la licenza di scuola media. Le persone con un titolo terziario e superiore sono il 12,0%. } Rispetto al 2011 è quasi dimezzata la presenza degli analfabeti (dal 2,0% all'1,1%) e sono diminuiti gli alfabeti privi di titolo di studio (dal 6,8% al 5,0%). Le persone con un titolo universitario e superiore sono aumentate dal 9,8% al 12,0%. } Tra la popolazione residente di 15 anni e più le forze di lavoro sono quasi 2 milioni, 79 mila in più rispetto al 2011 (+4,1%). L'incremento è dovuto alla crescita delle persone in cerca di occupazione (+22,9%), soprattutto fra gli uomini (+25,5%). In calo, invece, il numero degli occupati: nel 2019 sono poco meno di 1,5 milioni, quasi 16 mila in meno rispetto al precedente censimento (-1,1%). } Il tasso di attività è pari al 47,0%, poco più di cinque punti percentuali sotto il valore dell'Italia; gli occupati rappresentano il 34,9% della popolazione di 15 anni e più contro il 45,6% della media nazionale. Sensibilmente più elevato, invece, il tasso di disoccupazione (25,7% Sicilia e 13,1% Italia). } Il mercato del lavoro presenta un forte squilibrio di genere. Il tasso di occupazione maschile è al 45,3%, venti punti più elevato di quello femminile; il tasso di disoccupazione è pari al 22,8% e al 30,1%, rispettivamente, per uomini e donne. (Il censimento permanente della popolazione in Sicilia- Istat, 22febbraio 2021).

1.5.2- Criminalità

In Sicilia bisogna porre particolare attenzione all'influenza della criminalità organizzata che costituisce uno dei fattori generali da cui la corruzione trae alimento.

C'è una naturale simbiosi tra organizzazioni criminali, politici e funzionari corrotti. È chiaro che gli amministratori sensibili al potere d'influenza dei corruttori diventano gli interlocutori ideali dei mafiosi.

Grazie ai fondi illeciti di cui dispongono e all'assenza di scrupoli, i gruppi criminali hanno facile accesso a svariati servizi e favori utili. In particolare, grazie alle tangenti versate, i mafiosi e i criminali acquistano una salvaguardia rispetto all'azione repressiva dello Stato, incrementando profitti e restando nei mercati illegali.

Per le organizzazioni criminali la corruzione è preferibile al ricorso alla violenza, è persino più efficace di un omicidio, visto che produce effetti duraturi. Il funzionario, una volta corrotto, rimane legato al mafioso che l'ha pagato e resta soggetto ad un ricatto permanente.

Restano "a disposizione" senza che questo crei alcun allarme sociale, almeno finché la corruzione resta nell'ombra, sconosciuta al pubblico.

Ogni volta che sia possibile, dunque, i mafiosi preferiscono pagare piuttosto che intimidire i funzionari pubblici.

E' una situazione la cui piena attualità è stata sottolineata dal procuratore di Palermo, dr. Lo Voi, in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2017: "Quello della corruzione è un fenomeno

gravissimo anche in Sicilia, anzi qui è ancora più complicato perché si intreccia con la presenza della mafia: e quindi le già difficilissime indagini contro la corruzione diventano ancora più complesse. La mafia, oltre ad avvalersi per le sue attività della tipica forza intimidatrice si avvale anche della corruzione per raggiungere i suoi scopi. Il coinvolgimento del soggetto esterno - aggiunge - riduce il rischio di essere denunciati e perseguiti, non è più necessario ricorrere ad atti violenti che attirano l'attenzione degli inquirenti, si finisce con l'associare alle proprie attività illecite soggetti esterni che agiscono non solo perché intimiditi ma anche perché titolari di un tornaconto personale".

In quest'ambito la programmazione e l'attuazione di efficaci misure anticorruzione diventa ancora più necessaria e, paradossalmente, può essere più efficace: uno dei pilastri di quest'azione, la trasparenza, costituisce certamente un potente deterrente in un contesto fondamentalmente omertoso.

Non è un caso che le quattro Regioni meridionali caratterizzate da una strutturata presenza mafiosa sul territorio si collocano in coda anche nelle classifiche su percezione e denunce di corruzione, a conferma della fusione tra i due fenomeni.

Tanto la corruzione che le organizzazioni criminali, peraltro, traggono linfa vitale dalla debolezza dei legami di fiducia interpersonale e dal pessimismo sulla capacità dello Stato e dei suoi funzionari di tutelare i diritti dei cittadini.

Passando ora ad esaminare i principali reati commessi contro la pubblica amministrazione (corruzione, concussione, peculato, abuso d'ufficio e malversazione), attraverso i dati più recenti estrapolati dalle relazioni delle Corti di Appello di Palermo, Catania e Messina, si rileva che nelle aree del territorio siciliano sottoposte alla presente disamina, sussistono realtà eterogenee ed, in alcuni casi, del tutto contrapposte. In particolare, relativamente ai dati distrettuali della Sicilia occidentale, i reati iscritti sono incrementati dell'1% (da 3.799 a 3.832). Tuttavia, da uno specifico esame dei singoli delitti condotto dalla Corte di Appello di Palermo, emerge che le denunce di corruzione sono aumentate di circa il 58% (da 12 a 19), quelle di concussione del 4% (da 81 a 84) e, invece, in controtendenza alle prime due, quelle di peculato sono risultate in diminuzione di circa il 22% (da 104 a 82). Inoltre, dai dati distrettuali della Corte di Appello di Catania, si evince che i reati sopravvenuti contro noti sono scesi di circa il 9% rispetto all'anno precedente (da 945 a 862). Dalle suindicate informazioni si rileva, altresì, che in provincia di Ragusa i delitti contro la pubblica amministrazione nell'insieme, sono diminuiti. Infine, dai dati distrettuali della Corte di Appello di Messina, si desume che nel periodo considerato, la sopravvenienza dei procedimenti per reati di corruzione, concussione e malversazione è aumentata del 20%.6.

1.5.3- Clientelismo e corruzione

Il clientelismo è stato storicamente il metodo prevalente di governo del Mezzogiorno sin dai tempi dell'unificazione nazionale ed ha registrato il suo massimo sviluppo nel dopoguerra distribuendo posti e risorse pubbliche.

Il clientelismo rappresenta un ottimo terreno di coltura della corruzione e dell'inefficienza della pubblica amministrazione e sembra essere un male inevitabile nei sistemi democratici che determina negli apparati pubblici più deboli una vera e propria occupazione politica delle istituzioni.

Questo metodo di governo è parecchio radicato in Sicilia dove sarebbe assolutamente indispensabile che i partiti si rassegnassero a scegliere i migliori (e non i più fedeli) dirigenti e funzionari pubblici in base a selezioni pubbliche meritocratiche trasparenti ed oggettive, ad aprire il sistema alla concorrenza genuina tra gli operatori economici sani invece di proteggere nicchie di inefficienza parassitaria dai meccanismi di mercato. In mancanza, la scarsa qualità dei servizi pubblici determina un contesto favorevole alla corruzione, innestando un circolo vizioso per cui l'inefficienza nell'erogazione dei servizi genera ulteriore corruzione.

Il Procuratore regionale della Corte dei Conti per la Regione Siciliana, nella relazione di inaugurazione dell'anno giudiziario 2020, ha rappresentato che "Le felici indagini portate a termine nel 2019 da alcune Procure dell'Isola hanno dimostrato la non episodicità delle condotte delittuose in pregiudizio della Pubblica Amministrazione e l'esistenza di un sistema collaudato di corruzione e infiltrazione nell'azione amministrativa da parte di portatori qualificati di interessi extrafunzionali illeciti in grado di pregiudicare in concreto la concorrenza e la corretta allocazione delle risorse pubbliche... Nelle recenti aperture dell'anno giudiziario presso le Corti di appello dell'Isola il contrasto alla corruzione è stato annoverato tra le priorità. È un momento storico importante nelle scelte di politica giudiziaria in Sicilia e per la Sicilia, che va affrontato con la consapevolezza non solo della peculiarità tecnica dell'accertamento del delitto contro la P.A. ma, soprattutto, della necessità di una diversa sensibilità culturale nelle indagini, prima, e, quindi, nella successiva fase della valutazione giudiziale della prova. La disciplina innovativa dei rapporti tra istruttoria penale e istruttoria del pubblico ministero erariale introdotta nel codice contabile va, quindi, valorizzata su tutto il territorio nazionale; in Sicilia, grazie ai protocolli di intesa stipulati con le Procure generali, vi è già una interazione virtuosa ed efficace per fronteggiare le strumentalizzazioni illecite della funzione e lo spreco di risorse pubbliche. In un'ottica di evoluzione culturale nel contrasto alla corruzione bisogna concentrarsi e riflettere sulle tecniche di mimetizzazione dell'illecito sapientemente utilizzate da amministratori e burocrati infedeli per distrarre risorse mediante un procedimento amministrativo, spesso, formalmente ineccepibile. A titolo meramente esemplificativo degli indici sintomatici di criticità funzionali, si pensi: al ricorso strumentale a pareri legali e/o tecnici, al richiamo suggestivo di giurisprudenza inconferente, alla predisposizione di regolamentazione interna compiacente, alla interpretazione di leggi e/o norme di settore strumentali ad un effetto finale illecito, alla (apparente) rigidità nella valutazione degli interessi dei controinteressati strumentale al ribaltamento giudiziale della statuizione amministrativa, al ricorso a richiami per relationem di atti complessi o incomprensibili, al ricorso a contenziosi di comodo per assicurare l'effetto finale illecito, alle difese passive o strumentali innanzi al giudice amministrativo od al giudice del lavoro per ottenere l'affermazione di principi idonei a (tentare di) giustificare ex post l'atto illecito già contestato in sede penale e/o contabile in fattispecie analoga o collegata, alla valorizzazione, per giustificare l'effetto finale illecito, di atti di controllo intervenuti nel medesimo procedimento o in procedimenti analoghi. Particolare attenzione merita, inoltre, l'azione amministrativa in conflitto di interessi che, sebbene non perfezioni sempre un danno erariale, rileva, invece, sempre quale elemento fattuale ad alta sintomaticità delittuosa, in sé, perché viola l'obbligo procedimentale di astensione, soprattutto se correlata ad accertati fattori di antieconomicità, o a fattispecie di autotutela del credito da parte di chi dispone del potere di liquidazione delle somme. Ed, infine, sempre a titolo esemplificativo, non può trascurarsi la mancata rendicontazione di somme in disponibilità di un amministratore, anche in assenza di specifico obbligo di rendiconto, condotta che è stata correttamente ritenuta grave violazione di un obbligo generale di sana gestione finanziaria sintomatica di una volontà dolosa di disporre per interessi extrafunzionali delle somme non rendicontate... L'intervento del pubblico ministero, sia ordinario che contabile, sulla Pubblica Amministrazione non può avere una connotazione ispettiva generale ma è condizionato dal verificarsi di una condotta illecita su cui investigare e conseguentemente ha una natura "repressiva" ed eventuale. È, invece, l'intervento della Pubblica Amministrazione al suo interno che deve essere sistematico e credibile su un piano di prevenzione reale e convinto contrasto alla mala gestio, al di là degli adempimenti formali pensati dal legislatore (si pensi ai vari livelli di piano anticorruzione). L'Amministrazione non può essere vittima di se stessa per buonismo e reciproca, complice, comprensione tra organi di indirizzo politico e organi di gestione, e non può reagire alla corruzione e alla mala gestio affidandosi alla retorica di stile o confidando nell'intervento giudiziario per deresponsabilizzarsi. Il sistema moderno di contrasto alla corruzione si fonda su un sistema integrato di tutele ove la tutela giudiziaria è solo eventuale rispetto alla tutela principale affidata all'Amministrazione

medesima tenuta non solo ad autotutelarsi per evitare i fenomeni di mala gestio ma, ove accertati, a creare immediata soluzione di continuità. Purtroppo, in Sicilia si è ben lontani da una presa di coscienza del ruolo primario affidato alla stessa Amministrazione nel contrasto alla corruzione; la tendenza delle amministrazioni è di rimuovere l'obbligo anticorruzione concreto preferendo, sovente, l'anticorruzione di facciata, quest'ultima affidata alla convegnoistica di settore, dichiarazioni di intenti e sterili invettive intrise di logica gattopardesca". (Inaugurazione dell'anno giudiziario 2020| Relazione del Procuratore regionale della corte dei conti).

Il Procuratore regionale della Corte dei Conti per la Regione Siciliana, nella relazione di inaugurazione dell'anno giudiziario 2021, ha rappresentato che: "Innanzitutto, va anche quest'anno positivamente rilevato un intervento deciso e qualitativo di varie Procure ordinarie dell'Isola che, riuscite a coinvolgere e ad affinare la sensibilità delle Forze di polizia tradizionali nella delicata materia dei reati contro la pubblica amministrazione, hanno portato alla luce gravi distorsioni dell'azione pubblica, investigando su fattispecie di infedeltà funzionali dell'apparato politico-burocratico. Le indagini sugli appalti nella sanità costituiscono un ineludibile punto di riferimento su cui saldare l'azione del sistema integrato di tutele anticorruzione ove campeggiano quali organi di impulso gli Uffici del pubblico ministero ordinario e contabile, in Sicilia da tempo fattivamente interattivi, e ancor di più dopo i Protocolli di intesa siglati tra il Procuratore regionale e i Procuratori generali presso le Corti di appello dell'Isola. Su un piano più generale e sistematico, va osservato che la gestione delle ingentissime risorse per il ristoro pandemico e la ripresa post pandemica esigono non solo un'azione repressiva a valle della gestione e, quindi, in seguito all'accertamento della distrazione delle risorse, ma, prima ancora, adeguati meccanismi di monitoraggio sull'affidamento e sul primo impiego delle risorse, onde scongiurare e in tempo neutralizzare l'effetto illecito di interposizioni soggettive (cc.dd. teste di legno) e/o oggettive (risorse strumentali o finanziarie fittizie) operanti in linea con consolidati meccanismi distrattivi. È evidente che la prevenzione a monte assuma un ruolo determinante rispetto alla repressione a valle. Ed è evidente, quindi, che le Forze di polizia debbano attrezzarsi non solo "fisicamente", inserendosi nel circuito informatico di gestione delle risorse, ma prima ancora "culturalmente" per far divenire loro compito naturale non solo la prevenzione dei reati ma anche la prevenzione finanziaria, quella cioè volta a impedire la mala gestio e la distrazione di risorse che vengono allocate per un fine pubblico specifico anche se, spesso, affidate a privati obbligati a realizzare con la provvista pubblica la finalità di interesse generale. Il know-how della prevenzione finanziaria appartiene alla Guardia di finanza, in materia di criminalità economica sempre più attrezzata culturalmente e professionalmente; ma sarebbe un grave errore per le altre Forze di Polizia isolarsi dalla prevenzione finanziaria per limitarsi a coltivare l'eventuale fase repressiva quale conseguenza naturale, e, quindi, occasionale dell'ordinario impiego delle risorse pubbliche. L'entità delle risorse finanziarie è tale da essere logicamente incompatibile con una gestione illecita occasionale e tale incompatibilità logica diventa insostenibile nei territori, quali la Sicilia, connotati da una criminalità organizzata endemica. Prevenzione finanziaria nell'attuale momento storico e, quanto meno sino al prossimo decennio, vuol dire aggiornamento dei e sui tradizionali rapporti di forza e interazione tra criminalità dei colletti bianchi e criminalità organizzata e quindi, aggiornamento sullo stato del fenomeno criminale organizzato per meglio poterlo contrastare tramite l'evoluzione dei suoi appetiti finanziari. Per un efficiente funzionamento del sistema anticorruzione integrato, alla prevenzione finanziaria delle Forze di polizia deve associarsi la prevenzione (recte: la cultura della prevenzione) degli organi di indirizzo politico e amministrativi coinvolti nei flussi di gestione delle risorse. Ciò non vuol dire, ovviamente, auspicare un clima di polizia tra chi gestisce le risorse, bensì sollecitare una sensibilità di settore che consenta agli operatori di andare oltre la mera regolarità procedimentale per cogliere, tramite un sistema incrociato di controlli, gli indicatori del pericolo di distrazione di un finanziamento o, peggio, di una linea di finanziamento ed evitare che un modello standard di elusione illecita si scopra solo a valle, cioè a distrazione avvenuta. Con la prevenzione amministrativa bisogna anticipare il momento di

individuazione della condotta distrattiva al momento di individuazione dell'intento distrattivo, onde bloccare le risorse e tenerle indenni da una fruizione illecita. Il sistema integrato di contrasto alla corruzione esige, quindi, una sinergia tra Magistratura, Forze di polizia e Amministrazione a tutti i livelli, non solo repressivo ma anche e soprattutto preventivo...In ultima analisi, sembra che i principi di economicità e sana gestione finanziaria rimangano riferimenti astratti dell'azione amministrativa e politico-amministrativa della Regione e degli enti dell'Isola". (Inaugurazione dell'anno giudiziario 2021| Relazione del Procuratore regionale della corte dei conti).

1.6 – L'ATTUALITA' DEL CONTESTO INTERNO

Dalla sua istituzione nel 2012 e sino al maggio del 2016, l'Irsap ha gestito, oltre alla propria attività, anche quella degli undici consorzi Asi siciliani, posti in liquidazione ma amministrati sempre dall'Irsap in "gestione separata".

Questa commistione è stata causa di inevitabile confusione che ha ostacolato il pieno e libero dispiegarsi dell'attività dell'ente ed il coerente perseguimento della sua primaria missione istituzionale: allocazione, sostegno e sviluppo delle attività produttive nell'Isola.

L'attuale territorio gestito è particolarmente esteso rispetto alle limitate risorse di mezzi e di personale e comprende ben 63 agglomerati, in ciascuno dei quali sono insediate ed operano le attività produttive industriali.

Si va oggi nella direzione della sistematizzazione della fornitura dei servizi essenziali alle imprese insediate nelle zone industriali di competenza, anche grazie all'avvenuto transito di gran parte del personale proveniente dagli ex Consorzi ASI.

Nel 2017 si è attuato finalmente il subentro definitivo dell'IRSAP nella gestione del personale, delle infrastrutture e delle aree di competenza.

A causa di questa situazione transitoria e della necessità di rincorrere le emergenze, non si è sinora dedicata la giusta attenzione alla missione fondamentale dell'ente sia nel tradizionale ambito immobiliare (incremento dello stock di aree e di fabbricati per le attività produttive) che in quello evolutivo dell'erogazione di servizi alle imprese.

La gestione delle Opere Pubbliche mette in evidenza che oggi si è finalmente provveduto ad attivare nuove opere.

Per recuperare sulla perdita dei finanziamenti del programma comunitario 2007-2013 è stata avviata una forte attività di programmazione che ha permesso di individuare, di concerto con l'Assessorato Regionale alle attività produttive, le opere da inserire nel patto per la Sicilia con la previsione di un investimento sulle aree industriali di oltre 50 mln di euro, opere che vedranno comunque la loro realizzazione nel prossimo triennio. Si sono inoltre avviate le procedure per inserire le opere, con progetto esecutivo o comunque con un livello di progettazione in avanzato stato di redazione, nei programmi comunitari 2014 – 2020.

Non sono stati sin qui varati tutti i documenti di programmazione strategica ed operativa anche per l'assenza dell'organo di indirizzo politico amministrativo sostituito da Commissari ad acta ormai dall'agosto 2017. Soltanto di recente è stata data attuazione alla corretta architettura della gestione amministrativa con la nomina contrattualizzata del direttore generale, la contrattualizzazione dei dirigenti, la determinazione degli obiettivi, del piano di gestione e delle performance.

2.0 - Principi della nuova programmazione

L'obiettivo principale, oltre a garantire i servizi essenziali agli insediati delle zone industriali di competenza, è quello di affermare la presenza dell'Istituto a fianco del sistema produttivo regionale con

l'obiettivo di legalità, equità e di ricerca di una soddisfacente qualità dei servizi, sia in termini qualitativi che economici, sulla base dei seguenti principi:

2.1 - RAZIONALIZZAZIONE

La progressiva ed ineluttabile riduzione delle risorse pubbliche induce alla razionalizzazione anche per dare concreta attuazione al principio ispiratore della legge di riforma dei Consorzi Asi, attraverso il costante impegno a realizzare risparmi di spesa senza compromissione della qualità e del volume dei servizi erogati con l'unificazione degli stessi in capo all'Irsap ed alle conseguenti economie di scala rispetto alla precedente frammentazione in capo alle Asi dalle quali emulare, comunque, le *best practices* acquisite con la pluriennale esperienza. Occorre aggiungere ai servizi immobiliari tradizionali un'altra gamma di servizi innovativi, anche immateriali, per le imprese.

2.2 - SUSSIDIARIETA'

L'Irsap, nel ruolo di agente primario delle politiche di sviluppo industriale della Regione, si adopererà per l'efficace coordinamento delle attività istituzionali a sostegno dell'imprenditoria industriale e per il razionale utilizzo delle incentivazioni che, piuttosto che sovrapporsi, devono determinare un virtuoso effetto moltiplicatore dei benefici.

In quest'ottica si intende utilizzare, a livello regionale e comunitario, opportunità finanziarie aggiuntive finalizzate alla realizzazione di progettualità ed iniziative a vantaggio delle imprese della regione.

Si procederà pertanto ad attivare un dialogo propositivo con gli altri livelli istituzionali regionali, nazionali e comunitari, favorendo al contempo a livello locale la creazione di partenariati con altri Enti o soggetti privati che condividono finalità e strategie operative.

In tal senso si procederà:

- 1) ad un monitoraggio assiduo delle opportunità di finanziamento offerte dalla nuova programmazione dei Fondi Strutturali e si attiveranno risorse interne per accedervi;
- 2) allo stimolo ed all'attenta valutazione di tutte le proposte di finanza di progetto per la realizzazione di infrastrutture e servizi;
- 3) all'assistenza e consulenza agli imprenditori per la concretizzazione, in tempi ragionevoli, dei nuovi investimenti.

2.3 - LEGALITA', TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE

In ottemperanza alle recenti evoluzioni normative in materia di trasparenza ed anticorruzione, l'Irsap si sta dotando di strumenti dedicati all'incremento della trasparenza e della rendicontazione sull'attività svolta ed i servizi offerti.

L'Irsap si propone di fare della legalità, della trasparenza e della partecipazione valori fondanti della propria azione amministrativa, impegnandosi a coinvolgere i diversi portatori di interesse in un processo di partecipazione, conoscenza ed analisi dell'operato dell'ente che garantisca, a fronte di regole certe e criteri di accesso altrettanto certi, l'apporto di tutti i potenziali interlocutori, siano essi espressione del mercato o del mondo istituzionale.

In tal senso si darà sempre maggiore rilievo all'utilizzo delle nuove tecnologie per rendere i dati messi a disposizione dell'ente fruibili con maggiore facilità e velocità da tutti gli *stakeholders*.

2.4 – VALUTAZIONE

Superata la fase di commistione (e spesso di confusione) con l'attività delle Asi, l'Irsap si impegnerà a dare completa attuazione al Ciclo di gestione della Performance sia per incrementare l'efficienza e l'efficacia della sua azione che per rendicontare pubblicamente i risultati della stessa.

Sin qui sono stati adottati la Relazione previsionale e programmatica in uno al Bilancio di previsione, il Programma triennale delle OO.PP., il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza, nonché il Sistema di misurazione e valutazione della performance e il Piano della performance con i relativi aggiornamenti.

Questi documenti hanno cominciato a delineare la *mission*, la *vision* e le linee strategiche e programmatiche dell'Irsap.

Si potrà così attuare un adeguato sistema di valutazione tale da consentire la piena rendicontazione delle attività: per gli *output* (prodotti), per l'efficienza (costi/benefici) e per l'*outcome* (ricadute).

2.5 - CONTROLLO

E' necessario costruire la trama del controllo interno "integrato" attraverso specifiche disposizioni di indirizzo e coordinamento che consentano un costante flusso di informazioni fra i vari agenti del controllo stesso (OIV, Revisori e RPCT) in modo da assicurare all'ente un sistema di controlli, nel quale il coordinamento sia garantito in primo luogo da specifiche disposizioni di raccordo contenute nei diversi documenti di programmazione, *audit* o analisi delle performance (e loro disposizioni attuative): il controllo di regolarità amministrativa e contabile, il controllo di gestione, il controllo strategico, il controllo sugli equilibri finanziari, il controllo sugli organismi del vigilante. Le specificità dei controlli dovrebbero essere garantite all'IRSAP nell'ambito del ciclo della Performance, anche al fine della valutazione della rispondenza degli atti alle finalità dell'azione amministrativa e agli obiettivi strategici dell'Ente, come definiti dall'Amministrazione, nonché per la discendente valutazione del personale dirigenziale e non, ai sensi del D.Lgs 150/2009 così come modificato dal D.Lgs 74 del 2017. Il sistema dei controlli interni ridisegnato dal d. lgs. n. 150/2009 e ss. mm.ii. riunisce le attività di controllo nell'ambito del c.d. "ciclo di gestione delle performance", che include il controllo di gestione, la valutazione del personale e il controllo strategico

Occorre, come stigmatizzato dalla Corte dei Conti, che il sistema dei controlli sia progettato "*in modo che gli stessi non risultino meramente autoreferenziali, ma siano connessi agli obiettivi gestionali, connaturati al sistema informativo dell'Ente e finalizzati alle operazioni correttive.... Essi devono costituire una base di riferimento per scelte funzionali alla realizzazione di processi di razionalizzazione della gestione e ad innescare un radicale mutamento dei comportamenti amministrativi, da conformare ai criteri della tracciabilità e della responsabilità*" (Corte dei conti, "Linee guida per il referto annuale per l'esercizio 2014").

2.6 – SEMPLIFICAZIONE

L'Irsap ispira la propria azione amministrativa ai principi della massima semplificazione delle procedure.

Quest'obiettivo viene perseguito con l'uniformità dei regolamenti sulle attività ed i servizi che dovranno sostituire i vecchi e frammentati regolamenti delle undici Asi.

Ci si propone di avviare, d'intesa con le associazioni degli interessi del sistema economico regionale e locale con gli altri enti del territorio, forme di monitoraggio e di stimolo affinché il carico

amministrativo ed il relativo onere per le imprese, nei rapporti con l'amministrazione pubblica, venga limitato all'essenziale, con soluzioni in grado di creare semplificazione e ridurre i costi.

3.0- OGGETTO ED OBIETTIVI

3.1-Premessa metodologica ed obiettivi

Il tema fondamentale della pianificazione 2021- 2023 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

La pianificazione si attua in due tempi, perché corrisponde alla necessità di definire:

- il quadro generale degli obiettivi strategici, il piano di gestione, il conferimento degli incarichi dirigenziali ed il controllo di gestione;
- il quadro generale dello sviluppo delle fasi e delle misure connesse alla completa ed organica realizzazione del sistema complessivo di gestione del rischio.

Per tali motivi si definisce di:

mantenere come schema di riferimento per la gestione del sistema di prevenzione del rischio corruttivo, in un'ottica di lungo periodo, il modello di analisi proposto dall'ANAC;
ma anche di prevedere l'attivazione graduale delle diverse fasi che lo compongono, e di attuare la loro progressiva implementazione, in un primo momento, attraverso la proposta di procedure semplificate.

La scelta è dettata dal fatto che si rende necessario, in un contesto tanto esteso e articolato, considerare livelli differenziati, oltre che molteplici condizioni operative e monitorare i progressi dell'insieme e delle singole strutture, cercando al contempo di risolvere le criticità che andranno emergendo.

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.

Relativamente alla Trasparenza, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2017-2019 ha costruito l'architettura complessiva prescritta dalla legge ed ha prodotto l'implementazione del sistema, con la creazione della sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE, la popolazione delle sue sezioni e sottosezioni, la responsabilità del RPCT circa l'attuazione del sistema e la definizione di responsabilità specifiche rispetto alla gestione del processo di produzione e pubblicazione delle varie informazioni. Nel 2021 è stato effettuato l'adeguamento della sezione amministrazione trasparente (all. 1) allo schema derivante dalle più recenti modifiche normative.

L'approccio, in questo caso, è stato quello di fornire strumenti utili all'esercizio da parte dei cittadini del loro diritto al controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, come previsto dalle norme in materia. Ma gli stessi dati e strumenti potrebbero, in una successiva fase, essere utilizzati dall'organizzazione attraverso la condivisione delle migliori prassi o la possibilità di accedere con facilità a data base utili all'implementazione ed al monitoraggio della propria attività istituzionale.

Il piano, partendo da quanto sopra detto, si propone di attenzionare i processi con cui l'organizzazione realizza i suoi fini istituzionali e le migliori forme di integrazione fra le tre aree di pianificazione, performance, anticorruzione e trasparenza.

In una prima fase l'attuazione di un'effettiva integrazione fra il sistema di performance e la programmazione in tema di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza rende necessario uno scaglionamento della tempistica di condivisione delle strategie, degli obiettivi e delle relative fasi deliberative.

Conclusivamente, almeno per l'anno 2022, si prevede che queste fasi si sviluppino secondo la seguente articolazione:

- 1) gestione del piano;
- 2) revisione straordinaria del piano eventuale dopo l'attuazione delle misure di riorganizzazione e la definizione degli altri documenti di programmazione.

Il presente PTPC prende in considerazione tutti gli ambiti interessati da potenziali rischi di corruzione e quindi non solo quelli relativi alle attività amministrative ma, vista la peculiare natura del contesto dell'Ente, anche i rischi che possono riguardare le attività produttive insediate.

Esso tiene conto altresì della complessa organizzazione dell'Ente, che si caratterizza per la presenza di organi di governo, di organi di controllo interno e che risulta articolata in strutture ubicate nella sede legale di Palermo e presso gli undici uffici periferici, situati in ciascuno dei nove capoluoghi di provincia, oltre a Gela e Caltagirone.

4.0 - I SOGGETTI

4.1- L'ORGANO D'INDIRIZZO E GLI OBIETTIVI STRATEGICI

Nella delibera Anac n.831/2016 si evidenzia che il d.lgs. 97/2016, nel modificare il d.lgs. 33/2013 e la l. 190/2012, ha fornito ulteriori indicazioni sul contenuto del PTPC. In particolare, il Piano assume un valore programmatico ancora più incisivo, dovendo necessariamente prevedere gli obiettivi strategici

per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo. L'elaborazione del PTPC presuppone, dunque, il diretto coinvolgimento del vertice delle pp.aa. e degli enti in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione, decisione che è elemento essenziale e indefettibile del Piano stesso.

Al fine di assicurare il coordinamento tra le misure del PTPCT ed il Piano della Performance, con l'approvazione del Piano della Performance 2022/2023, adottato con la deliberazione del C.d.A. n. 29 del 16.12.2021, è stato confermato il carattere trasversale dell'obiettivo strategico "Rispetto degli adempimenti normativi e dei piani in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza" finalizzato all'attuazione delle misure individuate nel PTPCT. Tale obiettivo strategico è stato conseguentemente declinato in tutte le Direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2021 e tradotto in appositi obiettivi operativi assegnati alla dirigenza. (Schede riassuntive valutazione obiettivi operativi assegnati ai Dirigenti Allegate al Piano triennale della Performance 2021-2023 adottato con deliberazione del C.d.A. n. 29 del 16.12.2021).

In occasione del varo dei fondamentali atti programmatici dell'Irsap si continuerà a perseguire la massima integrazione possibile tra i vari documenti di programmazione, ciò sia per conseguire la massima uniformità di indirizzo che per evitare duplicazioni e ripetizioni.

E' già prevista l'unificazione dei piani anticorruzione e trasparenza ma, quel che più conta, è il coordinamento fra questi e gli altri atti di programmazione, che dovrà comunque avvenire sulla base delle più recenti modifiche legislative. Inoltre, le misure di prevenzione contenute nel Piano di Prevenzione della Corruzione costituiscono obiettivi strategici anche ai fini della redazione del Piano delle performance. La prevenzione della corruzione, la trasparenza e il piano delle performance, dovranno essere poste come obiettivi strategici dell'ente, il cui raggiungimento dovrà essere segnalato da indicatori volti a valorizzare l'incremento del livello complessivo di trasparenza amministrativa, di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, di sviluppo dell'integrità e dell'etica pubblica. Questo obiettivo, particolarmente complesso, potrà essere sviluppato adeguatamente anche nel corso del triennio 2022/2024 nell'intento di far diventare l'anticorruzione un obiettivo strategico dell'amministrazione nel suo complesso.

Un importante raccordo da attivare è quello con il ciclo di gestione delle performance che include il controllo di gestione che tiene conto della declinazione operativa del piano strategico a partire dal contesto di riferimento, delle risorse finanziarie disponibili, del quadro degli adempimenti normativi e dall'assetto organizzativo e analizza i processi di valenza interna ed esterna che vengono attivati per il raggiungimento dei Risultati Attesi. Altro utile raccordo sarà con la disciplina sulla qualità dei servizi e degli standard di qualità nella considerazione che un loro miglioramento contribuisce alla riduzione dei rischi corruttivi. Tali raccordi saranno facilitati con l'inserimento - a partire dal 2022 - dei vari atti di programmazione all'interno del PIAO (Piano integrato Attività e Organizzazione), ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021.

4.2 - IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Sul ruolo e i poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), l'Autorità ha recentemente adottato la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, in cui sono state date indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione. La delibera si è resa necessaria per dare risposte unitarie a varie istanze di parere pervenute dagli operatori del settore e dagli stessi RPCT.

In particolare, nella delibera citata sono state fatte considerazioni generali sui poteri di controllo e verifica del RPCT sul rispetto delle misure di prevenzione della corruzione, mentre si è rinviato alla Delibera 833/2016 per i poteri conferiti al RPCT per l'accertamento delle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi e a successivi atti regolatori per i poteri istruttori in caso di segnalazioni di *whistleblower*. Al RPCT è stata da ultimo dedicata la parte IV del PNA 2019 e l'allegato 3 del medesimo PNA contenente "Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)".

In data 14-07-2016 è stato nominato il nuovo Responsabile della Prevenzione della Corruzione (di seguito RPC) nella persona del Dott. Francesco Gallo al fine di provvedere a:

- predisporre il PTPC in tempi utili per l'adozione dello stesso, da parte dell'organo di indirizzo politico, entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 1 c. 8 L. 190/2012);
- definire le procedure appropriate per selezionare e formare tutti i dipendenti e, in particolare, quelli destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del PTPC e della sua idoneità, nonché proporre la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'Irsap (art. 1 c. 10 lett. a) L. 190/2012);
- verificare, d'intesa con il Dirigente competente, l'effettiva rotazione, ove possibile, degli incarichi negli Uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1 c. 10 lett. b) L. 190/2012);
- pubblicare sul sito web istituzionale entro il 15 dicembre di ogni anno una relazione recante i risultati dell'attività svolta e riferire sull'attività quando sia richiesto dall'organo di indirizzo politico (art. 1 c. 14 L. 190/2012).

Con determinazione del Presidente assunta dal Commissario ad acta n. 54 del 14-12-2018 il Dirigente di prima fascia dell'IRSAP Avv. Dario Castrovinci è stato nominato responsabile della prevenzione della corruzione di cui all'art. 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012 n. 190 ed allo stesso Dirigente sono state attribuite le funzioni di responsabile per la trasparenza di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013 e quelle di vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità nelle pubbliche amministrazioni, previste dall'art. 15 del D. Lgs. n. 39/2013.

Al fine di poter adempiere ai propri compiti il RPC può, in ogni caso:

- chiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e di diritto che hanno condotto all'adozione del provvedimento;
- chiedere delucidazioni scritte o verbali a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- effettuare controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso le strutture maggiormente esposte al rischio, per valutare la legittimità e la correttezza dei procedimenti amministrativi in corso o già definiti;

- provvedere, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione, ad introdurre meccanismi di monitoraggio sistematici mediante adozione di una procedura dedicata;
- valutare le eventuali segnalazioni di situazioni potenzialmente a rischio di corruzione provenienti da soggetti esterni o interni all'Ente.

Il RPC cura che siano rispettate, ai fini del conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice, le disposizioni disciplinanti casi di inconfiribilità e di incompatibilità.

Nell'esplicazione della propria attività di vigilanza il RPC deve contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità e provvedere a segnalare i casi di possibile violazione delle disposizioni del D.Lgs. 39/2013.

In aderenza poi all'aggiornamento 2018 del Piano Nazionale da parte dell'ANAC e a quanto confermato anche dal PNA 2019, sono di competenza del RPCT tutti gli adempimenti relativi al raccordo con l'Autorità Nazionale.

Con Regolamento del 29 marzo 2017 (Delibera n. 330 del 29 marzo 2017) l'ANAC ha chiarito le modalità di interlocuzione con il RPCT.

È al RPCT dell'amministrazione che l'ANAC si rivolge per comunicare l'avvio del procedimento di vigilanza di cui al richiamato art.1, co. 2, lett. f), della l. 190/2012. Tale comunicazione può anche essere preceduta da una richiesta di informazioni e di esibizione di documenti, indirizzata al medesimo RPCT, utile per l'avvio del procedimento.

In questa fase il RPCT è tenuto a collaborare attivamente con l'Autorità e a fornire le informazioni e i documenti richiesti in tempi brevi, possibilmente corredati da una relazione quanto più esaustiva possibile, utile ad ANAC per svolgere la propria attività.

Per la predisposizione della relazione, il RPCT esercita i poteri di vigilanza e controllo e acquisisce dati e informazioni come delineato dall'Autorità nella citata Delibera n. 840/2018.

Con riferimento alla vigilanza e al controllo sulla trasparenza esercitata dall'Autorità si richiama l'art. 45, del d.lgs. 33/2013 che assegna ad ANAC i compiti di *«controllare l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi mediante richieste di notizie, informazioni, atti e documenti alle amministrazioni pubbliche e ordinando di procedere, entro un termine non superiore a trenta giorni, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni (...) ovvero alla rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza»* (art. 45, co. 1, d.lgs. 33/2013) nonché il compito di *«controllare l'operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni»* (art. 45, co. 2, d.lgs. 33/2013).

Il legislatore assegna al RPCT il compito di svolgere all'interno di ogni ente *«stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione»* (art. 43, co. 1, d.lgs. 33/2013).

È evidente quindi l'importanza della collaborazione tra l'Autorità ed il Responsabile al fine di favorire la corretta attuazione della disciplina sulla trasparenza. Le modalità di interlocuzione e di raccordo sono state chiarite dall'Autorità con Regolamento del 29 marzo 2017.

Il RPCT è il soggetto (insieme al legale rappresentante dell'amministrazione interessata, all'OIV o altro organismo con funzioni analoghe) cui ANAC comunica l'avvio del procedimento con la

contestazione delle presunte violazioni degli adempimenti di pubblicazione dell'amministrazione interessata. Tale comunicazione può anche essere preceduta da una richiesta di informazioni e di esibizione di documenti, indirizzata al medesimo RPCT, utile ad ANAC per valutare l'avvio del procedimento.

È opportuno che il RPCT riscontri la richiesta di ANAC nei tempi previsti dal richiamato Regolamento fornendo *in primis* notizie sul risultato dell'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, che è tenuto a svolgere stabilmente ai sensi dell'art. 43, co.1, del d.lgs. 33/2013.

Giova inoltre ricordare che l'Autorità, qualora nello svolgimento dei compiti di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 14 del d.lgs. 33/2013 rilevi l'esistenza di fattispecie sanzionabili ai sensi dell'art. 47 dello stesso decreto, si rivolge al RPCT dell'amministrazione o dell'ente interessato perché fornisca le motivazioni del mancato adempimento. Spetta al RPCT, quindi, verificare se l'inadempimento dipenda eventualmente dalla mancata comunicazione da parte dei soggetti obbligati trasmettendo, se ricorra questa ipotesi, i dati identificativi del soggetto che abbia omesso la comunicazione.

In tali casi è opportuno che il RPCT riscontri la richiesta dell'Autorità, eventualmente con una nota congiunta, indicando chiaramente i motivi della mancata pubblicazione anche al fine di dimostrare che l'inadempimento è dipeso dalla omessa comunicazione del soggetto obbligato e comunque da causa a lui non imputabile.

4.3 - REFERENTI DEL RESPONSABILE PER L'ANTICORRUZIONE

Al fine di consentire l'effettiva attuazione del presente PTPC e data la complessa ed articolata organizzazione dell'Ente, il Direttore Generale, i dirigenti responsabili degli uffici periferici, i dirigenti di Area e delle unità operative sono Referenti per l'anticorruzione, deputati a coadiuvare il RPC nella definizione e nell'attuazione delle strategie finalizzate a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

I Referenti agiscono in veste di principali collaboratori del RPC, mettendo in atto tutte le attività e le azioni per la realizzazione delle misure previste nel presente PTPC e suggerendo ulteriori misure da adottare.

Essi collaborano con il RPC partecipando ad incontri periodici e comunicando i risultati delle attività svolte con una relazione su:

- lo stato di attuazione delle misure di prevenzione previste dal PTPC;
- la proposta di eventuali ulteriori misure da adottare;
- l'attestazione del rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi di competenza della propria Struttura.

I Referenti:

- vigilano - ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 - sull'applicazione del Codice di comportamento;
- partecipano al processo di gestione del rischio, individuando i rischi e le misure per contrastare gli stessi;
- osservano le misure di cui al PTPC, in particolare applicano le misure previste dal Piano anticorruzione e vigilano sulla corretta attuazione delle stesse da parte del personale dipendente;

- adottano misure gestionali quali l'avvio dei procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- certificano la corretta, completa ed aggiornata pubblicazione dei dati di competenza;
- danno immediata comunicazione al proprio superiore gerarchico se rilevano la sussistenza, anche potenziale, di un conflitto di interessi nell'ambito dell'attività da svolgere;
- collaborano attivamente per garantire il perseguimento degli obiettivi di Piano, intraprendendo a tal fine le più opportune iniziative.

4.4 - ALTRI SOGGETTI

Allo scopo di mettere in campo un'efficace strategia di prevenzione, l'attività del RPC sarà collegata e coordinata con tutti i soggetti che partecipano all'organizzazione amministrativa.

Innanzitutto, come evidenziato nelle linee guida del PNA 2019 dell'ANAC, sarà necessario assicurare al RPCT una struttura di supporto adeguata (in particolare nell'area affari generali) al compito da svolgere, per qualità del personale e per mezzi tecnici.

Inoltre, ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. n. 62/2017, sussiste un dovere di collaborazione di tutti i dipendenti nei confronti del RPCT, la cui inadempienza è sanzionabile sul piano disciplinare.

In particolare, per lo svolgimento dei propri compiti il Responsabile si relaziona costantemente, oltre che con i Referenti, anche con:

- l'Area Amministrativa U.O.B. del Personale (procedimenti disciplinari e gestione del rapporto di lavoro);
- il RASA (Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante), funzionario direttivo dr. Salvatore Inzirillo, che cura l'iscrizione e l'aggiornamento dei dati all'AUSA (Anagrafe unica delle stazioni appaltanti), Istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221);
- l'Area degli affari giuridici e legali (azioni giudiziarie contro l'Ente);
- l'Organismo Interno di Valutazione (controllo sul sistema di anticorruzione e coordinamento con la gestione del piano della performance);
- il Collegio dei Revisori dei Conti (regolarità della gestione amministrativa, finanziaria, contabile e patrimoniale);
- gli Enti con i quali gestire i vigenti protocolli di legalità, in particolare per il controllo delle aziende insediate (Prefetture, Camere di commercio, Ministero dell'Interno);
- gli *stakeholders* (portatori d'interesse rispetto all'attività dell'ente) con i quali è utile relazionarsi sia per comprenderne i bisogni e le aspettative su cui orientare l'attività sia da leggere come vedette qualificate di eventuali fattori devianti.

4.5 - TUTTO IL PERSONALE

- osserva il Codice di Comportamento;
- segnala i fatti illeciti di cui ha conoscenza;
- informa il dirigente ove rilevi la mancata pubblicazione o il mancato aggiornamento dei dati nella Sezione “Amministrazione trasparente”;
- dà immediata comunicazione al dirigente sulla sussistenza, anche potenziale, di un conflitto di interessi nell’attività da svolgere;
- collabora con il RPCT per tutto quanto possa essere utile allo svolgimento dei suoi compiti.

L’art. 1 comma 9 lett.c) della l. n. 190/2012 stabilisce che il PTPCT prevede, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a) nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del piano.

L’obbligo di fornire informazioni al RPCT è uno strumento per agevolare l’attività di vigilanza sull’efficacia del PPCT. Gli obblighi di informazione nei confronti del RPCT sono finalizzati a fornire elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del PTPCT, nonché sull’organizzazione e sulle attività dell’amministrazione e sull’attuazione delle misure.

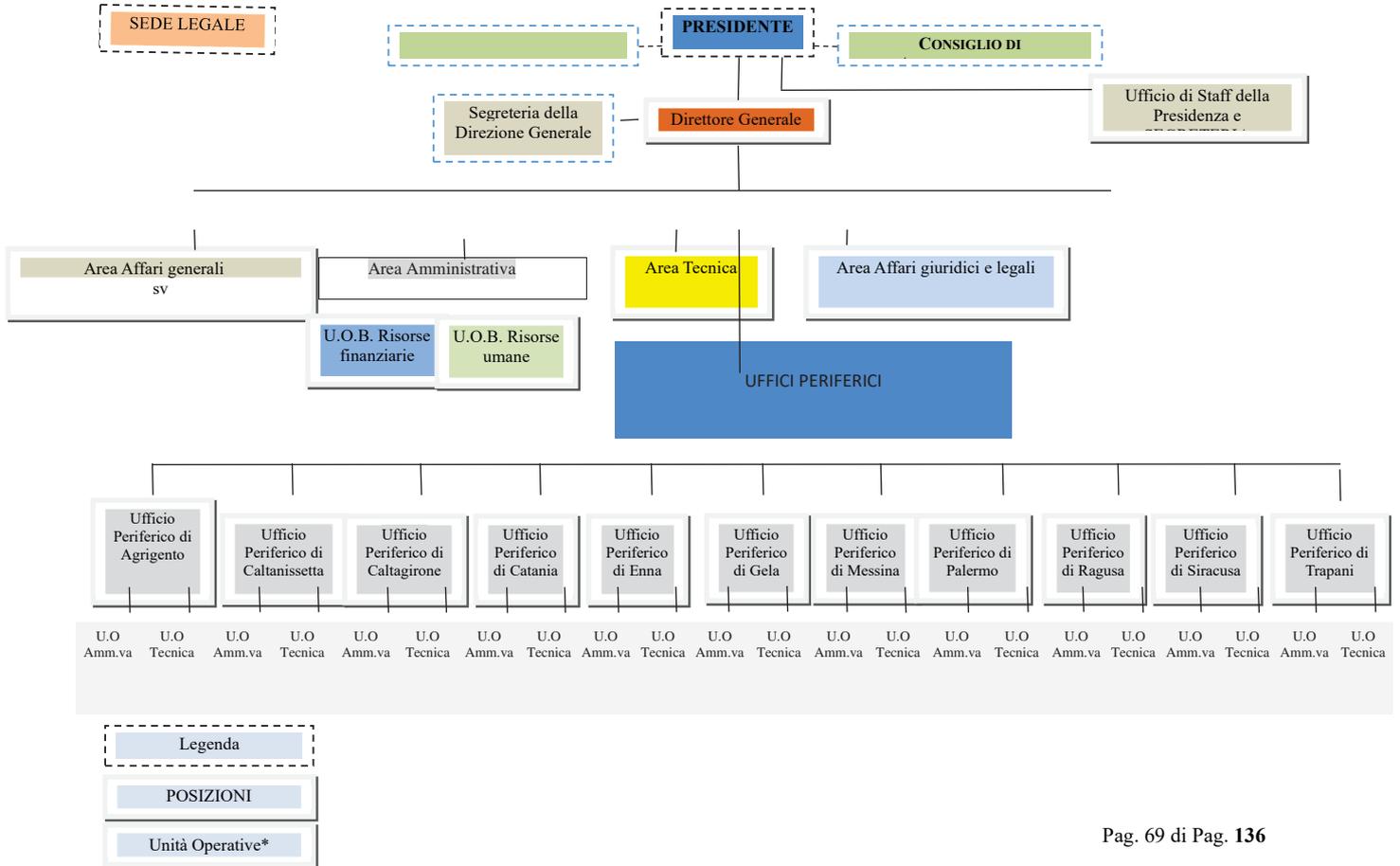
Pertanto, l’obbligo di dare informazione al RPCT è rivolto alle funzioni istituzionali che gestiscono i processi esposti al rischio di corruzione e riguarda: a) le risultanze periodiche dell’attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Piano, con particolare riferimento alle misure di prevenzione adottate; b) le anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

Il RPCT deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all’osservanza del PPCT, in merito a eventi che potrebbero ingenerare rischi di corruzione.

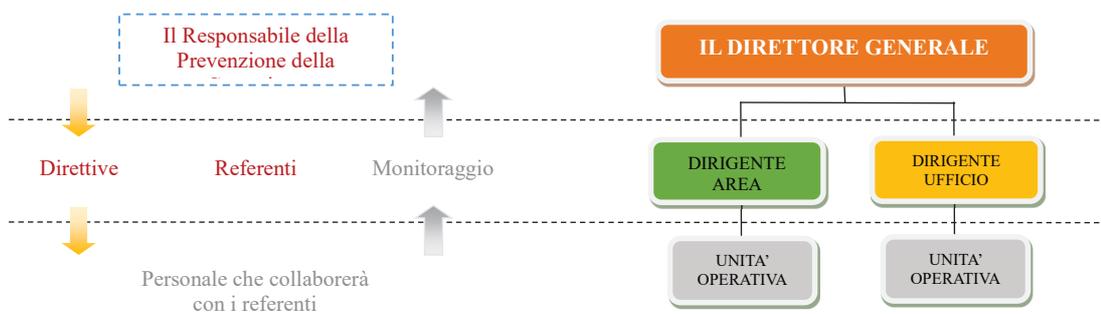
Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale: a) i Referenti devono riferire al RPCT in merito ai controlli effettuati sull’attività svolta, nei modi e tempi identificati dal Piano e dallo stesso RPCT per ciascun processo a rischio; b) devono essere trasmesse eventuali segnalazioni relative alla commissione o al ragionevole pericolo di commissione dei reati di corruzione o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel PPCT; c) i Referenti devono fornire ogni informazione su ogni eventuale anomalia rispetto all’ordinario e regolare espletamento delle attività di ufficio, con particolare riguardo alle prescrizioni relative alla trasparenza amministrativa e al codice di comportamento; d) i Referenti devono riferire su eventuali violazioni al codice di comportamento, con particolare riguardo a situazioni che possano interferire sulla regolarità e correttezza dell’azione amministrativa; e) i Referenti e tutto il personale devono fornire ogni ulteriore atto o informazione che vengano richiesti ai fini del presente piano, rispettando i tempi di riscontro assegnati.

Tutti i dirigenti svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, di iniziativa o su richiesta dello stesso. Gli stessi devono fornire le informazioni richieste dal RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulare specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo. Tali adempimenti rivestono nell'Istituto una particolare rilevanza in considerazione dell'estrema complessità che caratterizza i processi amministrativi che regolano l'erogazione dei servizi.

4.6 - L'organizzazione



4.7 – I REFERENTI



5.0 – LE AREE A RISCHIO

Ai sensi dell'art. 1 comma 9, lett. a) della legge 190/2012, il piano di prevenzione della corruzione individua *“le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'art. 16, comma 1, lettera a-bis) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165”*.

Come già programmato nel PTPCT 2019-2021, è stata effettuata già con il precedente PTPCT 2020/2022 una nuova più aggiornata mappatura dei processi, identificazione degli eventi rischiosi, valutazione e ponderazione dei rischi e trattamento dei rischi medesimi con l'introduzione di ulteriori misure di prevenzione della corruzione, che tengono conto dell'attuale struttura organizzativa e funzionale dell'Ente e di quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione 2013, nei successivi aggiornamenti PNA e nel PNA 2019 recentemente adottato dall'ANAC (in particolare Allegato 1 “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”).

In conformità ai dettami del PNA, in ordine al processo di gestione del rischio sono state individuate quattro fasi:

A) Mappatura dei Processi:

1. Analisi dell'applicabilità dei processi ed individuazione di eventuali nuove Aree di rischio;
2. Identificazione delle Strutture deputate allo svolgimento del Processo;

B) Analisi e valutazione dei Processi:

3. Valutazione dei processi esposti al rischio (in termini di impatto e probabilità);

C) Identificazione e valutazione dei rischi:

4. Analisi dell'applicabilità dei rischi specifici presenti nel catalogo ed individuazione di nuovi rischi specifici associati ai processi valutati come maggiormente rischiosi;
5. Valutazione dei rischi specifici;

D) Trattamento del rischio:

6. Identificazione delle misure più idonee alla prevenzione del rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta.
7. Programmazione delle modalità di attuazione delle misure di prevenzione.

Per dare operatività alle fasi sopracitate, è stata utilizzata la seguente procedura per poter realizzare un modello di gestione del rischio corruttivo diffuso nell'organizzazione (c.d. modello di prevenzione a rete), così come previsto nel PNA 2019:

Al fine di una più condivisa e quanto più corretta possibile ed esaustiva mappatura di aree e processi, è stato predisposto un primo elaborato relativo alla prima fase (ipotesi di mappatura dei processi) che è stato trasmesso a tutti i Dirigenti referenti del RPCT richiedendo agli stessi di far

pervenire le valutazioni e/o integrazioni ai contenuti dell'elenco dei processi. Non si è potuto procedere in questa prima fase al dettaglio dell'analisi delle singole attività del processo in considerazione delle poche risorse e competenze adeguate allo scopo. In ogni caso si intendono programmare iniziative ed azioni per migliorare gradualmente nel tempo il dettaglio dell'analisi in particolare per quei processi in cui il rischio corruttivo non è stato ritenuto basso e per i quali si dovessero manifestare fatti o situazioni indicative di qualche forma di criticità (eventi sentinella, segnalazioni, ecc...).

A seguito della raccolta del materiale di cui alla prima fase, è stato predisposto l'elaborato relativo alla seconda fase (analisi e valutazione dei processi) che è stato trasmesso a tutti i Dirigenti referenti del RPCT richiedendo agli stessi di far pervenire le valutazioni e/o integrazioni ai contenuti dell'elaborato di analisi e valutazione dei processi.

A seguito della raccolta del materiale di cui alla seconda fase, al fine di una condivisa e quanto più corretta possibile mappatura dei rischi corruttivi, è stato predisposto l'elaborato relativo alla terza fase (Identificazione e valutazione dei rischi) con l'ipotesi di registro dei rischi, che è stato trasmesso a tutti i Dirigenti referenti del RPCT richiedendo agli stessi di far pervenire le valutazioni e/o integrazioni ai contenuti dell'elaborato. Inoltre, sulla base delle nuove metodologie del PNA 2019, che ha introdotto radicali modifiche rispetto all'originario PNA 2013, si è proceduto alla terza fase punto 5 (Valutazione dei rischi specifici) con la valutazione del livello di esposizione al rischio corruttivo degli eventi rischiosi mappati ed individuati con un approccio valutativo di tipo qualitativo così come previsto nel PNA 2019. A tal fine sono state trasmesse a ciascuno dei responsabili dei processi, come individuati nella tabella 1 – “Mappatura dei Processi” di cui all'allegato 2 al presente PTPCT, le schede per la valutazione del livello di esposizione al rischio corruttivo.

A seguito della raccolta del materiale di cui alla terza fase, sono state completate le schede apportando alcune integrazioni ritenute necessarie e sono state compilate quelle non pervenute da parte di alcuni Dirigenti (Area Risorse Umane, Area Gare e Contratti, Area Servizi Tecnici, Area Programmazione strategica, Uffici periferici di Agrigento e Enna) ed è stato predisposto l'elaborato relativo alla quarta fase (Trattamento del rischio) con l'identificazione delle misure più idonee alla prevenzione del rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta e la programmazione delle modalità di attuazione delle misure di prevenzione. Tale ultimo elaborato, unitamente a quello delle fasi precedenti, compilato nelle parti mancanti a seguito delle schede ed osservazioni pervenute, al fine di una condivisa e quanto più corretta possibile gestione dei rischi corruttivi, è stato trasmesso a tutti i Dirigenti referenti del RPCT richiedendo agli stessi di far pervenire le valutazioni e/o integrazioni ai contenuti dell'allegato.

Le risultanze sono state infine ordinate, sviluppate ed elaborate mediante un'attenta coordinazione al fine di giungere ad una sistemazione e una forma compiuta e riportate nel presente Piano (v. ALLEGATO 2). Le diverse fasi di gestione del rischio saranno sviluppate con gradualità nei prossimi aggiornamenti del Piano al fine di migliorare progressivamente l'entità e/o la profondità dell'analisi del contesto (in particolare nella rilevazione e analisi dei processi) nonché la valutazione e il trattamento dei rischi, così come previsto nel PNA 2019.

6.0 - MISURE DI PREVENZIONE

Le misure di prevenzione individuate e programmate nel presente PTPCT costituiscono precisi obiettivi da raggiungere da parte di ciascuno degli uffici coinvolti anche ai fini della responsabilità dirigenziale. Pertanto l'amministrazione include negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione delle misure previste nel PTPCT.

L'art. 8 del D.P.R. n. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici) contiene il dovere per i dipendenti di prestare la loro collaborazione al RPCT e di rispettare le prescrizioni contenute nel PTPCT. La violazione da parte dei dipendenti dell'amministrazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare (legge 190/2012, art. 1, co. 14) e i dirigenti hanno l'obbligo di avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti ai sensi dell'art. 55-sexies, co. 3, del d.lgs. n. 165/2001.

Innanzitutto devono essere attuate tutte le misure obbligatorie previste dalla legge n. 190/2012, dal PNA 2013 e annualità successive, nonché da altre fonti normative.

6.1.0 - LE MISURE GENERALI

Nell'Aggiornamento 2015 al PNA si evidenzia che *“ad avviso dell’Autorità, è utile distinguere tra misure generali, che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in maniera trasversale sull’intera amministrazione o ente, e misure specifiche che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l’analisi del rischio”*.

Le misure di carattere generale si riferiscono alle azioni di prevenzione relative all'organizzazione nel suo complesso e che definiscono il contesto organizzativo in cui operano le misure di controllo specifiche o particolari, che riguardano, invece, i singoli processi e le attività a rischio.

Esse comprendono:

- le azioni per assicurare la trasparenza delle attività realizzate dall'Ente;
- l'informatizzazione dei processi;
- la regolamentazione dei processi;
- le azioni di prevenzione rivolte a tutto il personale;
- la standardizzazione e le regole generali sui procedimenti;
- il monitoraggio dei procedimenti;
- la formazione e la comunicazione del Piano.

6.1.1 - La trasparenza

L'attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza di cui al d.lgs. n. 33/2013 è esposta nella parte dedicata del presente piano e consiste nella piena ottemperanza agli obblighi di pubblicazione di cui alla normativa vigente oltre alle procedure per l'attuazione del FOIA (*Freedom of information act*).

Un importante aspetto trattato nell'aggiornamento 2018 del Piano nazionale è il rapporto tra gli obblighi di pubblicazione e la nuova disciplina europea sulla privacy.

A seguito dell'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 *«relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)»* (si seguito RGPD) e, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, che adegua il Codice in materia di

protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, sono stati richiesti chiarimenti all’Autorità sulla compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Occorre evidenziare, al riguardo, che l’art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all’esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell’art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all’esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1».

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento. Pertanto occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l’obbligo di pubblicazione.

Giova rammentare, tuttavia, che l’attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all’art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all’art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».

Si rimanda poi agli aggiornamenti 2018 e 2019 del Piano nazionale Anticorruzione per i rapporti tra RPCT e Responsabile della Protezione dei Dati –RPD.

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE		
RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA	FASI E TEMPSTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Responsabile redazione e comunicazione dei dati da pubblicare (V. all. 1 Sez. “Amministrazione Trasparente”)	V. all. 1 Sez. “Amministrazione Trasparente”)	Presenza o meno di un determinato atto/dato/informazione oggetto di pubblicazione

6.1.2 - L'informatizzazione

L'informatizzazione dei processi è legata all'utilizzo e all'implementazione della nuova piattaforma informatica che ha sostituito la precedente e che gestisce, oltre al protocollo, tutto il flusso procedimentale consentendo, oltre alla dematerializzazione, il puntuale monitoraggio del cronologico e sul rispetto dei termini. Il sistema è stato avviato, testato e diffuso ed è operativo sia per il protocollo che per gli atti amministrativi (determinazioni e deliberazioni).

Attraverso l'estensione dei processi informatici si ottengono effetti collaterali molto utili per la prevenzione della corruzione in quanto si assicura:

- la separazione delle funzioni attraverso l'abilitazione alle varie operazioni solo a persone identificate ed autorizzate;
- la tracciabilità con l'attestazione delle caratteristiche, delle motivazioni dell'operazione, e l'esatta individuazione di chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato;
- vincoli definiti e dettagliati per l'eventuale possibilità di cancellazione delle registrazioni effettuate, di cui comunque resta traccia;
- la conservazione e salvaguardia di dati e procedure attraverso rigorose procedure di sicurezza.

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE		
RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA	FASI E TEMPSTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Tutti i Dirigenti e responsabili dei procedimenti	Già in atto	Numero di processi (protocollo, determinazioni e deliberazioni) informatizzati sul totale

6.1.3 - Regolamentazione dei processi

Attraverso una specifica regolamentazione interna si possono ottenere disposizioni idonee a fornire al sistema principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante (quali procedure, *policy*, linee guida e regolamenti interni, disposizioni organizzative e ordini di servizio).

Essa deve garantire che per tutte le operazioni:

- siano definite le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo nonché i raccordi tra i vari agenti;
- siano tracciabili le varie fasi di formazione degli atti;
- siano sempre individuati i livelli autorizzativi di formazione degli atti, a garanzia della tracciabilità e della trasparenza delle scelte effettuate;

- sussista un'effettiva distinzione di ruoli fra chi delibera ed attua le decisioni, chi effettua il controllo e la registrazione contabile e chi opera nel sistema dei vari controlli interni *ex post*;
- i documenti relativi siano conservati con sistemi di archiviazione che consentano l'accesso e la visione solo alle persone autorizzate e che non consentano modificazioni se non con la piena tracciabilità dell'intervento di modifica.

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE		
RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA	FASI E TEMPSTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Direttore Generale	Già in atto	Verifica adozione di un determinato regolamento/procedura/disposizione

6.1.4 – OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

In virtù del nuovo art. 6 bis della legge 241/1990, dell'art. 6 della l.r. n. 7/2019, delle disposizioni previste nel Codice di Comportamento Nazionale e di quelle contenute nel Codice di Comportamento dell'Ente (art.8) , il dipendente è tenuto ad astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività (compresa la redazione di atti e pareri) che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti e affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di crediti o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente.

Il dipendente è tenuto ad astenersi in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente che valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa.

Il dirigente che riceve la segnalazione, valutata la situazione, deve rispondere per iscritto al dipendente sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono l'espletamento dell'attività da parte sua.

La violazione delle disposizioni, oltre all'illegittimità dell'atto, dà luogo a responsabilità disciplinare sanzionabile all'esito del relativo procedimento disciplinare.

La procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interessi, potenziale o reale, viene individuata nel presente PTPCT prevedendo anche le seguenti attività:

- acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a RUP da presentare e sottoporre alla valutazione dei dirigenti preposti;

-le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o da altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione diverse dai dipendenti dovranno essere presentate e sottoposte alla valutazione del RPCT;

-monitoraggio della situazione, attraverso l'aggiornamento, con cadenza periodica triennale, della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate;

-attività di sensibilizzazione del personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla l. 241/1990 e dal codice di comportamento da svolgere anche con le attività formative.

Anche con riferimento ai consulenti occorre acquisire la dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche pubbliche. Tale dichiarazione dovrà essere acquisita prima del conferimento dell'incarico di consulenza, dovrà essere aggiornata periodicamente in relazione alla durata dell'incarico di consulenza e dovrà contenere la previsione dell'obbligo dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico. La verifica a campione delle dichiarazioni nella misura non inferiore al 10%, così come prevista e regolamentata nella determinazione del D.G. n. 62 del 16.02.2017, dovrà essere effettuata dall'ufficio che ha curato la procedura per il conferimento dell'incarico. Il RPCT potrà effettuare un controllo a campione sull'avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, co. 14, del d. lgs. n. 165/2001.

Incarichi esterni extraistituzionali

L'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Resta comunque estraneo al regime di autorizzazione l'espletamento degli incarichi menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del co. 6 dell'art. 53 del d. lgs. n. 165/2001 o in altre disposizioni di legge, per i quali il legislatore ha compiuto *a priori* una valutazione di non incompatibilità.

L'attribuzione degli incarichi è consentita nei casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative.

Nell'ambito dell'istruttoria relativa al rilascio dell'autorizzazione occorre valutare la possibilità di svolgere incarichi anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente.

L'incarico non rientrante tra i compiti d'ufficio e le attribuzioni della struttura organizzativa di appartenenza potrà essere autorizzato dall'amministrazione soltanto previa dichiarazione del dipendente sulla insussistenza di motivi di incompatibilità allo svolgimento dell'incarico e assicurazione dello stesso in ogni caso sul tempestivo, puntuale e corretto svolgimento dei compiti e dei doveri d'ufficio e sullo svolgimento dell'incarico al di fuori dell'impegno di lavoro, senza utilizzare beni e attrezzature dell'IRSA.

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE		
RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA	FASI E TEMPSTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO

Direttore Generale e Dirigenti	Già in atto	Numero di dichiarazioni di insussistenza di conflitti di interesse acquisite sul totale dei dipendenti

6.1.5 - inconfiribilità/incompatibilità degli incarichi. Procedimenti e condanne penali

L'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013 prevede l'obbligo per l'interessato di rilasciare, all'atto della nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità previste dallo stesso decreto. Tale dichiarazione è condizione di efficacia dell'incarico (art. 20 co. 4). Sul punto l'ANAC ha emanato con la delibera n. 833 del 3 agosto 2016 "Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento di ANAC in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili".

La dichiarazione di insussistenza di cause di inconfiribilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico dovrà essere acquisita preventivamente, in tempo utile per le dovute verifiche ai fini del conferimento dell'incarico. La pubblicazione dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconfiribilità e di incompatibilità, ai sensi dell'art. 20 co. 3 del d. lgs. n. 39/2013, dovrà essere contestuale.

Particolare attenzione dovrà essere rivolta alle situazioni di inconfiribilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

L'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013 dispone il divieto di ricoprire incarichi dirigenziali e assimilati ove siano intervenute condanne per reati contro la pubblica amministrazione. La durata della inconfiribilità può essere perpetua o temporanea, in relazione all'eventuale sussistenza della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici e alla tipologia del reato.

Ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 46 della L. 190/2012, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

L'art. 35-*bis* prevede, dunque, ipotesi interdittive allo svolgimento di determinate attività per qualsiasi dipendente, quale che sia la qualifica giuridica, condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, non appena ne viene a conoscenza, è tenuto a comunicare al Responsabile della prevenzione di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 35-*bis* del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013 sopra riportati, l'amministrazione deve effettuare le verifiche sulla sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

-all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati (cfr. Tar Lazio, Sez. I, n. 7598/2019, cit.);

-all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-*bis* del d.lgs. 165/2001;

-all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'amministrazione:

-si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;

-provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto;

-applica le misure previste dall'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE		
RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA	FASI E TEMPISTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Direttore Generale	Già in atto	Numero di dichiarazioni sulla insussistenza delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità acquisite e verificate sul totale degli incarichi

6.1.6 - La rotazione

Negli anni trascorsi sono state operate importanti e frequenti rotazioni di personale facilitate dalla precarietà nell'attribuzione degli incarichi a personale ancora in carico alle liquidazioni ed utilizzato in regime di utilizzazione.

Con la piena attuazione della pianta organica dovrebbe determinarsi un assestamento della struttura organizzativa e peraltro una rotazione di fatto dei dirigenti sarà assicurata anche dalle modalità di attribuzione dell'incarico che viene conferito a tempo determinato. La temporaneità dell'incarico assicura un'alternanza anche rispetto alle posizioni organizzative, peraltro ancora non attivate.

Come enunciato nel PNA 2016 e nei successivi aggiornamenti (v. in particolare all. 2 al PNA 2019 "La rotazione ordinaria del personale"), la rotazione del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi e procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

Inoltre in generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore e va accompagnata anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale e da adeguate attività di affiancamento propedeutico alla rotazione. La formazione è una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione.

La rotazione ordinaria del personale non dirigenziale può essere effettuata o all'interno dello stesso ufficio (rotazione c.d. "funzionale") o tra uffici diversi e va applicata anche ai titolari di posizioni organizzative, ove esistenti.

In particolare è opportuno che il personale venga fatto ruotare nello stesso ufficio periodicamente con appositi provvedimenti organizzativi del Dirigente preposto all'ufficio, con la rotazione c.d. "funzionale", ossia con un'organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidate ai dipendenti, facendo ruotare periodicamente i responsabili dei procedimenti o delle relative istruttorie e alternando il personale che opera a diretto contatto con il pubblico.

Ove non sia possibile ricorrere alla rotazione per carenza di personale o per professionalità con elevato contenuto tecnico, quale misura generale alternativa di prevenzione contro la corruzione, così come indicato nel PNA 2016 e nei successivi aggiornamenti (v. in particolare all. 2 al PNA 2019 "La rotazione ordinaria del personale"), l'amministrazione è comunque tenuta ad operare scelte organizzative che possono avere effetti analoghi, quali in particolare la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni", attribuendo a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

Negli uffici individuati come a più elevato rischio di corruzione, la durata dell'incarico dirigenziale deve essere fissata al limite minimo legale secondo le previsioni che dovranno essere contenute nella "direttiva incarichi" del Direttore Generale. Alla scadenza, la responsabilità dell'ufficio o del servizio deve essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente.

La rotazione del personale deve essere programmata su base pluriennale e deve avvenire con apposito provvedimento organizzativo del Direttore Generale. La stessa deve essere effettuata secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria. A tal fine dovranno essere considerati, innanzitutto, gli uffici più esposti al rischio di corruzione, per poi considerare gli uffici con un livello di esposizione al rischio più basso. Detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

Per quel che concerne il personale non dirigenziale le misure di rotazione dovranno riguardare in primo luogo i responsabili dei procedimenti nelle aree a più elevato rischio di corruzione e il personale addetto a funzioni e compiti a diretto contatto con il pubblico.

Allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, occorre attuare in tempi diversi, quindi non simultanei, la rotazione dell'incarico dirigenziale e del personale non dirigenziale all'interno di un medesimo ufficio.

Il Dirigente dell'Area Risorse Umane deve attuare le misure di formazione del personale coordinate con quelle di rotazione e rendere disponibile al RPCT ogni informazione richiesta da quest'ultimo in proposito ai fini del monitoraggio sull'attuazione delle misure di rotazione previste e sul coordinamento con le misure di formazione.

Il Direttore Generale, ai fini del monitoraggio sull'attuazione delle misure di rotazione, mette a disposizione del RPCT ogni informazione utile per comprendere come la misura venga progressivamente applicata e quali siano le eventuali difficoltà riscontrate.

La misura della rotazione ordinaria è ora prevista e disciplinata nell'allegato 2 al PNA 2019, ai cui contenuti si rinvia.

Il presente Piano si propone poi come obiettivo una maggiore applicazione del principio della rotazione straordinaria del personale.

Tale forma di rotazione è disciplinata nel d.lgs. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. 1-*quater*, secondo cui *«I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva»*.

Pertanto l'IRSAP provvederà all'applicazione, per quanto possibile, di tale rotazione relativamente alle due fattispecie indicate.

- a) procedimenti penali o disciplinari

Contestualmente all'avvio di un procedimento disciplinare per fatti corruttivi il dipendente coinvolto verrà cautelativamente assegnato ad altro incarico.

Al fine di stabilire l'applicabilità della rotazione straordinaria al singolo caso, l'amministrazione è tenuta a verificare la sussistenza: a) dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti, b) di una condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. 1-*quater* del d.lgs. 165/2001.

La valutazione della condotta del dipendente da parte dell'Amministrazione è obbligatoria. L'amministrazione è tenuta alla revoca dell'incarico dirigenziale ovvero al trasferimento del dipendente ad altro ufficio nel momento in cui, all'esito della valutazione effettuata, rilevi che la condotta del dipendente oggetto del procedimento penale o disciplinare sia di natura corruttiva (art. 16, co. 1, lett. 1-

quater, d.lgs. 165/2001). Si ribadisce che l'elemento di particolare rilevanza da considerare ai fini dell'applicazione della norma è quello della motivazione adeguata del provvedimento con cui viene disposto lo spostamento.

Nel caso di personale non dirigenziale, la rotazione si traduce in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio, mentre per il personale dirigente comporta la revoca dell'incarico dirigenziale (motivo per cui la legge prevede una motivazione rafforzata) e, se del caso, l'attribuzione di altro incarico.

L'art. 16, co. 1, lett. l-quater, del d.lgs. 165/2001 non indica in presenza di quali reati si dia luogo alla rotazione straordinaria.

L'Autorità, vista l'atipicità del contenuto della condotta corruttiva indicata dalla norma e, in attesa di chiarimenti da parte del legislatore, ha ritenuto (cfr. PNA 2016 § 7.2.3.) di poter considerare potenzialmente integranti le condotte corruttive anche i reati contro la pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dal d.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I «*Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione*», nonché quelli indicati nel decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235. Oltre ai citati riferimenti, più in generale, l'amministrazione potrà porre a fondamento della decisione di far ruotare il personale la riconduzione del comportamento posto in essere a condotta di natura corruttiva e dunque potranno conseguentemente essere considerate anche altre fattispecie di reato (PNA 2016, § 7.2.3, pag. 32).

Si ribadisce che la valutazione della condotta del dipendente da parte dell'Amministrazione è obbligatoria ai fini dell'applicazione della misura. Qualche incertezza si è registrata rispetto al momento del procedimento penale in cui deve essere effettuata la valutazione. Ad avviso dell'ANAC, tale momento coincide con la conoscenza della richiesta di rinvio a giudizio (art. 405-406 e ss. codice procedura penale) formulata dal pubblico ministero al termine delle indagini preliminari, ovvero di atto equipollente (ad esempio, nei procedimenti speciali, dall'atto che instaura il singolo procedimento come la richiesta di giudizio immediato, la richiesta di decreto penale di condanna, ovvero la richiesta di misure cautelari).(Aggiornamento 2018 al PNA).

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE		
RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA	FASI E TEMPISTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Direttore Generale	Entro novembre 2022	Verifica adozione di provvedimento organizzativo del Direttore Generale e numero di incarichi/pratiche ruotate sul totale

6.1.7 – INCARICHI E PANTOUFLAGE

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (*pantouflage*), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma sul divieto di *pantouflage* prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o di incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per il raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

L'ANAC mantiene poteri di vigilanza in ordine all'osservanza del predetto dettame normativo nell'esercizio dei poteri conferiti dall'art. 16 del d.lgs. n.39/2013, tenuto conto del richiamo al divieto di *pantouflage* operato nel medesimo decreto all'art. 21. In particolare, il Consiglio di Stato, Sez. V, 11 gennaio 2018, n. 126, alla luce del complessivo sistema di vigilanza delineato agli artt. 15 e 16 del decreto legislativo n. 39/2013, ha rilevato che il potere di accertamento dell'ANAC, ai sensi del citato art. 16, è espressione di una valutazione sulla legittimità del procedimento di conferimento dell'incarico, in corso o già concluso, che non si esaurisce in un parere ma è produttiva di conseguenze giuridiche e ha pertanto carattere provvedimentale, come tale impugnabile dinanzi al TAR. Tale potere si inserisce in quello di vigilanza di ANAC sul rispetto delle regole da parte delle amministrazioni ed enti compresi nell'ambito di applicazione del d.lgs. 39/2013, senza che ciò comporti una diretta ingerenza nell'attività delle amministrazioni/enti, non espressamente prevista dalla norma. Spetta invece al RPCT la competenza in merito al procedimento di contestazione all'interessato dell'inconferibilità e incompatibilità dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 39/2013 con la conseguente adozione delle sanzioni previste all'art. 18, co. 1, del d.lgs. 39/2013.

In materia di *pantouflage*, l'Autorità ha inoltre una funzione consultiva riconosciuta dalla l. 190/2012, art. 1, co. 2, lett. e). Da ultimo il Consiglio di Stato, definitivamente pronunciandosi con sentenza n. 7411 del 29 ottobre 2019, ha stabilito la competenza dell'ANAC in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di *pantouflage* previste dall'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. Il Consiglio di Stato ha inoltre stabilito che spettano all'ANAC i previsti poteri sanzionatori. Il nesso finalistico fra la norma assistita dalla sanzione amministrativa e le funzioni attribuite all'Autorità individuano nell'ANAC il soggetto che ha il compito di assicurare, all'esito dell'accertamento di una situazione di *pantouflage*, la nullità dei contratti sottoscritti dalle parti nonché l'adozione delle conseguenti misure sanzionatorie.

Come ritenuto dall'ANAC nel PNA 2018 spetta in via prioritaria all'amministrazione di appartenenza del dipendente cessato dal servizio adottare misure adeguate per verificare il rispetto della disposizione del *pantouflage* da inserire nel PTPC.

Al riguardo si ritiene necessario, come già chiarito dall'ANAC nel PNA 2013 e nel bando-tipo n. 2 del 2 settembre 2014 e nei bandi-tipo emanati dall'Autorità in attuazione del d.lgs. n. 50/2016, l'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, comma 16 *ter*, del d.lgs. n. 165/2001.

Inoltre nel presente Piano, così come suggerito dall'ANAC nei PNA 2018 e 2019, quale misura volta a implementare l'attuazione dell'istituto, si prevede l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione, che dovrà essere acquisita dall'area risorse umane, con cui si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma; l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage* e la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'ANAC ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE		
RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA	FASI E TEMPISTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Dirigente Area Risorse Umane	Già in atto	Numero di dichiarazioni dei dipendenti, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico o al momento dell'assunzione, con cui si impegnano al rispetto del divieto di <i>pantouflage</i> sul totale dei dipendenti assunti o cessati dal servizio
Dirigente Area Tecnica	Già in atto	Numero di bandi di gara o di atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici che prevedono l'obbligo per l'operatore economico di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a

		ex dipendenti pubblici in violazione del divieto di <i>pantouflage</i> sul totale
--	--	---

6.1.8 - Il codice di comportamento

In esecuzione dell' art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 1, comma 44, della l. n.190/2012, l'Irsap ha adottato il proprio codice di comportamento, pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" e di cui è stata data ampia diffusione a tutto il personale.

Nella consapevolezza che il codice di comportamento rappresenta una fondamentale misura di prevenzione della corruzione, poiché le norme in esso contenute regolano il comportamento eticamente corretto che il dipendente deve tenere per garantire l'integrità dell'azione amministrativa, nel corso del 2016 è stata diffusa una circolare attuativa con la quale si raccomandava la scrupolosa attuazione del codice e si articolavano gli adempimenti da attuare tempestivamente oltre che gli indirizzi etici da valorizzare.

Nel corso degli anni 2017 e 2019 è stata attuata una iniziativa formativa sull'argomento per stimolare la convinta adesione del personale ai valori etici della buona amministrazione.

L'Autorità è intervenuta nell'argomento con l'aggiornamento del Piano Nazionale 2018, prevedendo che le Linee guida sull'adozione dei nuovi codici di amministrazione sarebbero state emanate nei mesi successivi, anche per sottolineare che il lavoro necessario per la formazione del Codice di comportamento, pur strettamente connesso, è ben distinto da quello necessario per la formazione del PTPC. In data 12-12-2019 l'ANAC ha attivato la consultazione on line sulla "Bozza di linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" e le stesse sono state approvate dall'ANAC con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

L'IRSAIP, pertanto, ha proceduto all'adozione del PTPC 2021-2023 avviando contestualmente l'attività per l'eventuale revisione del Codice di comportamento alla luce delle precitate linee guida dell'ANAC. Considerata la stretta connessione tra i due strumenti di prevenzione della corruzione, il RPCT dovrà operare una riflessione relativa alle ricadute di tali misure in termini di doveri di comportamento, in modo tale da disporre di materiali di studio e di approfondimento che si riveleranno utilissimi in sede di predisposizione del Codice. In particolare si dovrà valutare, per ciascuna delle misure proposte, se l'attuale articolazione dei doveri di comportamento (tra doveri del codice nazionale e doveri del vigente codice di amministrazione) è sufficiente a garantire il successo delle misure, ovvero se non sia necessario individuare ulteriori doveri, da assegnare a determinati uffici (o categorie di uffici) o a determinati dipendenti (o categoria di dipendenti). A tal proposito con nota prot. n. 22573 del 04.10.2021, in attuazione di quanto previsto nel PTPCT 2021/2023, è stata avviata dal RPCT la procedura per l'eventuale revisione del codice di comportamento. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari con nota prot. n. 24721 del 27.10.2021 ha riscontrato la richiesta del RPCT e ha rassegnato che non si ravvisa alcuna

specifica necessità di individuare ulteriori doveri da assegnare a determinati uffici o a determinati dipendenti.

Con riferimento ai collaboratori esterni a qualsiasi titolo, ai titolari di organi, al personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione con l'organo politico, ai collaboratori delle ditte che forniscono beni o servizi o eseguono opere a favore dell'amministrazione, occorre predisporre o modificare gli schemi di incarico, contratto, bando, inserendo sia l'obbligo di osservare il codice di comportamento sia disposizioni o clausole di risoluzione o di decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice.

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE		
RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA	FASI E TEMPISTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Direttore Generale, Coordinatore Staff Presidenza, Dirigente Area Tecnica	Già in atto	Numero di schemi di incarico a collaboratori esterni o delle ditte che forniscono beni o servizi o eseguono opere a favore dell'amministrazione, contratto, bando, nei quali è inserito sia l'obbligo di osservare il codice di comportamento sia disposizioni o clausole di risoluzione o di decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice sul totale.

6.1.9. - REGOLE GENERALI SUI PROCEDIMENTI

Gli interventi per prevenire la corruzione devono estendersi alle varie fasi dell'attività amministrativa e, specificamente, alla formazione, all'attuazione ed al controllo delle decisioni.

Nella fase della **formazione dell'atto**:

nella trattazione e l'istruttoria degli atti si deve:

- rispettare l'ordine cronologico;
- redigere gli atti in modo semplice e comprensibile;
- rispettare il divieto di aggravio del procedimento;
- distinguere l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dell'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti: il proponente e il dirigente;
- motivare adeguatamente, tanto più se il provvedimento è discrezionale.

nella fase di **attuazione** si deve:

- rilevare i tempi medi di pagamento;
- monitorare i procedimenti conclusi fuori termine analizzandone le motivazioni;
- vigilare sull'esecuzione dei contratti dell'Ente;
- implementare l'informatizzazione dell'attività amministrativa.

nella fase del **controllo**:

- effettuare controlli a campione, nella misura non inferiore al 10%, così come previsto e regolamentato nella determinazione del D.G. n. 62 del 16.02.2017, sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti e dagli utenti ai sensi degli artt. 46-49 del DPR 445/2000 (artt. 71 e 72 del DPR n. 445/2000) anche attraverso l'utilizzo del sito "verifiche PA";
- avviare i controlli ispettivi.

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE		
RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA	FASI E TEMPSTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Tutti i dipendenti inclusi i dirigenti	Già in atto	Numero di procedimenti che rispettano le regole generali sopra indicate sul totale dei procedimenti

6.1.10 - CONTROLLI E MONITORAGGIO

I referenti trasmettono al Responsabile della prevenzione della corruzione l'eventuale comunicazione relativa:

1. ai procedimenti per i quali non sono stati rispettati gli standard procedurali;
2. ai procedimenti per i quali non è stato rispettato l'ordine cronologico di trattazione;
3. ad eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti con i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

Il Responsabile della prevenzione e della corruzione, entro un mese dall'acquisizione, pubblica la comunicazione sul sito istituzionale.

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE		
RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA	FASI E TEMPISTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Tutti i Dirigenti	Immediata	Numero di comunicazioni effettuate dai referenti

6.1.11 - La formazione e la comunicazione del Piano

La formazione del personale è un elemento centrale per l'attuazione del Piano.

Tramite l'attività di formazione l'Ente intende assicurare la corretta e piena conoscenza dei principi, delle regole e delle misure contemplate dal Piano da parte di tutto il personale, anche in funzione del livello di coinvolgimento nei processi e nelle attività esposti al rischio di corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione indica al Responsabile dell'Area Risorse Umane le attività di formazione inerenti le attività sensibili alla corruzione da inserire nel Piano annuale dei bisogni formativi.

Nel Piano annuale di formazione, che riveste qualificazione formale di atto necessario e strumentale, sono:

- definite le materie oggetto di formazione relative alla gestione del Piano nonché ai temi della legalità e dell'etica;

- individuati i Responsabili di posizioni organizzative, i Funzionari e, comunque, tutti i Dipendenti che svolgono attività nell'ambito delle materie sopra citate;
- decise le attività formative;
- indicate le tipologie e/o le modalità di scelta dei formatori.

Il bilancio di previsione annuale deve prevedere gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione del personale.

Qualora non si riescano ad individuare risorse finanziarie dedicate, sarà verificata la possibilità di procedere mediante una prima, seppur minima, formazione interna attuata dai Dirigenti.

Anche nel 2021 dovrà proseguire, come già avvenuto nel 2019 e nel 2020, la programmazione delle attività di formazione dei dipendenti operanti nei settori particolarmente esposti al fenomeno corruttivo anche con la partecipazione ad importanti eventi formativi in modalità Webinar organizzati dall'IFEL Fondazione ANCI in materia di anticorruzione, *whistleblowing*, trasparenza, accesso civico generalizzato, performance, obblighi di pubblicazione dei documenti di gara, antiriciclaggio.

Con determinazione del D.G. n. 148 del 29.03.2019 è stato predisposto il piano per il triennio 2019/2021 di formazione del personale sui temi dell'etica e della legalità per la prevenzione della corruzione, in esecuzione di quanto disposto dal Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019/2021, approvato con deliberazione del C.d.A. n. 1 del 29.01.2019 e di quanto previsto dall'art. 1 della L. 6 novembre 2012 n. 150. A seguito della precitata determinazione si è proceduto all'acquisto tramite portale ME-PA dell'offerta formativa triennale della Maggioli spa e l'attività di formazione è stata già avviata nel 2019, attuata nel 2020 e proseguirà anche nel 2021.

Per quel che riguarda la comunicazione interna, al fine di favorire la diffusione della conoscenza del Piano e delle misure in esso contenute, sarà inviata una nota informativa a tutto il personale dell'Ente ed ai consulenti per invitarli a prendere visione del P.T.P.C.T..

Oltre alle iniziative propriamente di consultazione prima richiamate, il P.T.P.C.T, una volta adottato, verrà pubblicato sul sito web, dandone notizia con un comunicato pubblicato sulla homepage.

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE		
RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA	FASI E TEMPISTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO
RPCT	Già in atto	Numero di partecipanti al corso di formazione in materia di prevenzione della corruzione sul totale dei soggetti interessati; Risultanze sulle verifiche di apprendimento

--	--	--

6.1.12. – PREVENZIONE E CONTRASTO DEI FENOMENI DI RICICLAGGIO, FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO E FRODE

Il D. Lgs. 21 novembre 2017, n. 231, in tema di “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”, come successivamente integrato e modificato dal D.Lgs. n. 90/2017, prevede una serie di adempimenti a fini preventivi, nonché obblighi di segnalazione, che coinvolgono anche le pubbliche amministrazioni.

In particolare, per le pubbliche amministrazioni l’art. 10 del D.lgs. n. 231/2007, così come sostituito dal D.gs. n. 90/2017, prevede che:

Art. 10 (Pubbliche amministrazioni). - 1. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano agli uffici delle Pubbliche amministrazioni competenti allo svolgimento di compiti di amministrazione attiva o di controllo, nell'ambito dei seguenti procedimenti o procedure:

- a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;*
- b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;*
- c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.*

2. In funzione del rischio di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo, il Comitato di sicurezza finanziaria, anche sulla base dell'analisi nazionale del rischio di cui all'articolo 14, individua categorie di attività amministrative, svolte dalle Pubbliche amministrazioni responsabili dei procedimenti di cui al comma 1, rispetto a cui non trovano applicazione gli obblighi di cui al presente articolo. Con le medesime modalità e secondo i medesimi criteri, il Comitato di sicurezza finanziaria può individuare procedimenti, ulteriori rispetto a quelli di cui al comma 1, per i quali trovano applicazione gli obblighi di cui al presente articolo.

3. Il Comitato di sicurezza finanziaria elabora linee guida per la mappatura e la valutazione dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo cui gli uffici delle Pubbliche amministrazioni, responsabili dei procedimenti di cui al comma 1, sono esposti nell'esercizio della propria attività istituzionale. Sulla base delle predette linee guida, le medesime Pubbliche amministrazioni adottano procedure interne, proporzionate alle proprie dimensioni organizzative e operative, idonee a valutare il livello di esposizione dei propri uffici al rischio e indicano le misure necessarie a mitigarlo.

4. Al fine di consentire lo svolgimento di analisi finanziarie mirate a far emergere fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, le Pubbliche amministrazioni comunicano alla UIF dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria

attività istituzionale. La UIF, in apposite istruzioni, adottate sentito il Comitato di sicurezza finanziaria, individua i dati e le informazioni da trasmettere, le modalità e i termini della relativa comunicazione nonché gli indicatori per agevolare la rilevazione delle operazioni sospette.

5. Le Pubbliche amministrazioni responsabili dei procedimenti di cui al comma 1, nel quadro dei programmi di formazione continua del personale realizzati in attuazione dell'articolo 3 del decreto legislativo 1° dicembre 2009, n. 178, adottano misure idonee ad assicurare il riconoscimento, da parte dei propri dipendenti delle fattispecie meritevoli di essere comunicate ai sensi del presente articolo.

6. L'inosservanza delle norme di cui alla presente disposizione assume rilievo ai fini dell'articolo 21, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In base alle indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2016, di cui alla deliberazione n. 831/2016, questo Istituto ha adottato la deliberazione del C.d.A. n. 8 del 28.02.2017, con la quale sono state decise le prime misure per dare attuazione alla normativa antiriciclaggio ed è stato nominato Gestore, ai sensi dell'art. 6, commi 3, 4 e 5 del D.M. 25/09/2015, il Responsabile della prevenzione della corruzione dell'IRSA (al tempo il dott. Francesco Gallo).

Il dott. Gallo, successivamente al precitato atto deliberativo, con la nota prot. n. 7086 del 16 marzo 2017 inviata a tutti i Dirigenti ha invitato tutti i dipendenti a segnalare eventuali operazioni sospette al Gestore per la successiva trasmissione all'UIF.

Nel 2018 (G.U. n. 269 del 19/11/2018) è stato pubblicato il provvedimento dell'Unità di Informazione Finanziaria (U.I.F.) della Banca d'Italia, adottato ai sensi dell'art. 10, comma 4 del D.Lgs. n. 231/2017 e ss.mm.ii., riguardante le "Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni".

E' stato inoltre avviato nel 2019 il percorso di un processo formativo specifico, segnalando a tutto il personale alcuni importanti webinar tenuti il 22.03.2019, il 29.03.2019 e il 06.05.2019 dall'IFEL Fondazione ANCI in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni di riciclaggio, finanziamento del terrorismo e frode. Tale processo formativo è proseguito nel 2020 e nel 2021 con un modulo specifico relativo al contrasto del riciclaggio, nell'ambito del piano formativo anticorruzione - sezione specialistica - curato dalla Maggioli s.p.a. e dovrà proseguire anche nel 2022 per tutti i dipendenti coinvolti nell'ambito dei processi sensibili.

I responsabili dei procedimenti (in particolare nelle attività relative agli appalti) dovranno segnalare, mediante apposita scheda di segnalazione anomalia ai fini antiriciclaggio, le eventuali anomalie rilevate. Il settore (area o ufficio) titolare del procedimento raccoglierà tutte le informazioni ed i documenti disponibili e compilerà un apposito modello di comunicazione interna che rappresenti sinteticamente le informazioni utili agli ulteriori controlli. La predetta comunicazione, corredata da tutta la documentazione, dovrà essere consegnata al Gestore o al soggetto incaricato dal Gestore di effettuare i necessari approfondimenti. Il Gestore o il soggetto da questi incaricato provvederà ad effettuare tutte le ulteriori verifiche, acquisendo le informazioni necessarie a completamento dell'attività conoscitiva ed essenziali a descrivere eventuali nessi causali che possano ritenersi idonei a qualificare il sospetto di riciclaggio. Se l'esito delle indagini confermerà il sospetto, il Gestore provvederà ad effettuare la segnalazione all'UIF. Per quei procedimenti oggetto di controllo che risultassero inidonei a produrre una segnalazione qualificata, sarà redatto un report periodico riepilogativo al fine di documentare l'attività svolta.

A tal proposito, con la nota del RPCT prot. 22069 del 16.07.2020, è stato definito il modello procedurale per la segnalazione delle anomalie ai fini antiriciclaggio e la verifica e gli approfondimenti sulle segnalazioni interne di anomalie, trasmettendo a tutti i dipendenti il modulo di scheda di segnalazione anomalia (All. 1 alla precitata nota) ai fini antiriciclaggio che dovrà essere utilizzato dai responsabili dei procedimenti e trasmesso al dirigente del settore (area o ufficio) titolare del procedimento e il modulo di comunicazione interna (All. 2 alla precitata nota) che rappresenti sinteticamente le informazioni utili agli ulteriori controlli che dovrà essere utilizzato dal dirigente del settore (area o ufficio) titolare del procedimento e trasmesso al Gestore o al soggetto incaricato dal Gestore di effettuare i necessari approfondimenti. Tali moduli sono comprensivi di elenco esemplificativo degli indicatori di anomalia (estratto dal Decreto del Ministero dell'interno 25 settembre 2015, come richiamati con nota informativa UIF 23 aprile 2018). Con la medesima nota tutto il personale è stato invitato a porre la massima attenzione al rispetto della misura di prevenzione in argomento.

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE		
RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA	FASI E TEMPISTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO
RPCT	Entro il mese di novembre 2022	Numero di partecipanti ai corsi di formazione in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni di riciclaggio, finanziamento del terrorismo e frode sul totale dei soggetti interessati

6.1.13. - WHISTLEBLOWING

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in virtù del quale è stata introdotta una misura per favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing* e una forma di tutela nei confronti del dipendente pubblico che segnala illeciti prevedendo che "*fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di*

cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”.

L’Anac ha emanato le “*linee guida per la tutela del dipendente che segnala illeciti*” con determinazione n. 6 del 28-4-2015 e recentemente ha emanato con la delibera 469 del 9 giugno 2021 le nuove “*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d. lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*” .

Con l’art. 1 della l. 30 novembre 2017 n. 179 è stato modificato e sostituito il testo dell’art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

Segnalazioni e comunicazioni di comportamenti relativi a potenziali o reali fenomeni corruttivi potranno essere fatte pervenire direttamente al RPC in qualsiasi forma.

Il RPC dovrà assicurare la conservazione delle segnalazioni raccolte, garantendo l’anonimato dei segnalanti.

L’identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata, salvo i casi espressamente previsti dalle norme di legge.

Nel 2019 con l’adesione al progetto WhistleblowingPA è stata attivata all’uopo un’apposita piattaforma informatica dedicata che permette di gestire in totale sicurezza e in conformità alla normativa vigente le segnalazioni ricevute.

La legge 179 disciplina:

→ le segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;

→ le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall’amministrazione o dall’ente nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione da trasmettere esclusivamente ad ANAC.

Come previsto dall’art 54-bis (art. 1, co. 1), le prime possono essere inviate, a discrezione del whistleblower, al RPCT dell’amministrazione ove si è verificata la presunta condotta illecita o ad ANAC, oltre che all’ autorità giudiziaria ordinaria o contabile.

Nel caso di in cui la segnalazione riguardasse una condotta tenuta dal RPCT e in ogni altra circostanza in cui il RPCT si venisse a trovare in una situazione di conflitto di interessi in ordine ad una segnalazione ricevuta, lo stesso si asterrà e verrà sostituito dal Direttore Generale.

Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio superiore gerarchico, dirigente o funzionario) è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del *whistleblower* vanno inoltrate al RPCT.

Perché al segnalante possa accordarsi la tutela prevista dall’art. 54-bis i presupposti sono i seguenti:

- il segnalante deve rivestire la qualifica di “dipendente pubblico” o equiparato (dipendenti di enti pubblici economici e dipendenti di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, secondo la nozione di società controllate di cui all’art. 2359 c.c. o lavoratori e collaboratori di imprese private che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore dell’Amministrazione pubblica). Le segnalazioni effettuate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, non rilevano e non possono essere prese in considerazione ai fini dell’istituto del *whistleblowing*;
- la segnalazione deve avere ad oggetto “condotte illecite”;
- il dipendente deve essere venuto a conoscenza di tali “condotte illecite” “in ragione del proprio rapporto di lavoro”;
- la segnalazione deve essere effettuata “nell’interesse all’integrità della pubblica amministrazione”.

Il co. 1 dell'art. 54-bis stabilisce che oggetto della denuncia sono le "condotte illecite"; nel titolo della legge si parla di "reati o irregolarità"; nella rubrica dell'art. 1 si fa riferimento semplicemente ad "illeciti"

I fatti illeciti oggetto delle segnalazioni *whistleblowing* comprendono, ad avviso dell'ANAC, non solo le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.

Nelle Linee Guida l'ANAC ritiene che possano pertanto formare oggetto di segnalazione anche attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del RPCT o di ANAC.

In particolare è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

L'art. 54-bis non include nel proprio campo di applicazione le segnalazioni anonime e cioè quelle del soggetto che non fornisce le proprie generalità. Il regime di tutela del segnalante opera, quindi, solo nei confronti di soggetti individuabili, riconoscibili e riconducibili alla categoria di dipendenti pubblici come dapprima illustrata. Le linee guida ANAC chiariscono che le segnalazioni anonime o che provengono da soggetti estranei alla p.a. possono essere prese in considerazione nell'ambito degli ordinari procedimenti di vigilanza di ciascuna Amministrazione, senza garanzia di tutela nei confronti del segnalante e non coinvolgono necessariamente il RPCT.

Il sistema di protezione che la l. 179 riconosce al whistleblower si compone di tre tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;
- l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179) - sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis, d.lgs. 165/2001) che privato (ex art. 6 d.lgs. 231/2001) - sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

Il co. 3 dell'art. 54-bis impone all'amministrazione di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione all'interno dell'ente. Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

L'Autorità ritiene che la segnalazione e la documentazione ad essa allegata debbano essere escluse dal diritto di accesso agli atti amministrativi e dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013, salvo che la stessa non sia anche indirizzata a soggetti diversi da quelli indicati dalla legge.

Per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, l'Ente ha previsto la gestione informatizzata delle segnalazioni come indicato dall'ANAC.

Il RPCT, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari a una prima "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute", da ritenersi obbligatoria in base al co. 6 dell'art. 54-bis, ed è pertanto il soggetto legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità. Il RPCT può coincidere con il custode dell'identità.

Il RPCT valuta la sussistenza dei requisiti essenziali contenuti nel co. 1 dell'art. 54-bis per poter accordare al segnalante le tutele ivi previste, nonché l'ammissibilità della segnalazione sulla base dei criteri indicati dall'ANAC nelle predette linee guida, prima di procedere all'istruttoria della segnalazione.

Quando, a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione. Qualora, invece, il RPCT ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, fermo restando che non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione.

Il termine per l'avvio dell'istruttoria è di quindici giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione. Il termine per la definizione dell'istruttoria è di sessanta giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Resta fermo che, laddove si renda necessario, l'organo di indirizzo può autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini fornendo adeguata motivazione.

L'RPCT dovrà assicurare la conservazione delle segnalazioni raccolte, garantendo l'anonimato dei segnalanti.

Nel 2019 con l'adesione al progetto WhistleblowingPA è stata attivata all'uopo un'apposita piattaforma informatica dedicata che permette di gestire in totale sicurezza e in conformità alla normativa vigente le segnalazioni ricevute. Tale piattaforma consente che le segnalazioni vengano ricevute e gestite attraverso un sistema informatico differenziato che tuteli la riservatezza dell'identità del segnalante così come previsto anche nelle "*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*" adottate dall'ANAC con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015.

Tale piattaforma costituisce pertanto il **canale primario** che permette di ricevere segnalazioni più qualificate e che garantisce standard di sicurezza più elevati sia in relazione all'identità del segnalante che al contenuto delle segnalazioni. L'amministrazione ha dato notizia dell'adozione del sistema applicativo informatico di gestione delle segnalazioni nella *home page* del proprio sito istituzionale in modo chiaro e visibile in "Amministrazione trasparente", sezione "Altri contenuti", sottosezioni "Corruzione" e "Procedura per la segnalazione e garanzia dei segnalanti" ove è pubblicato il link di accesso. Le segnalazioni verranno gestite dal RPCT con la collaborazione della struttura di supporto i cui componenti (Funzionari direttivi assegnati all'Area Affari Generali) sono tenuti a gestire le segnalazioni in conformità alla normativa vigente con il rispetto degli standard di sicurezza più elevati sia in relazione all'identità del segnalante che al contenuto delle segnalazioni e sono soggetti a sanzioni disciplinari nel caso di violazione dei predetti standard di sicurezza.

Il soggetto terzo che gestisce detta piattaforma opera in qualità di "autorizzato" al trattamento (ai sensi dell'art. 4, par. 10, 29, 32, par. 4 del Regolamento UE 2016/679 e art. 2-quaterdecies del d.lgs. 196 del 2003) e, analogamente, opera in qualità di "autorizzato" al trattamento il personale dell'amministrazione con mansioni di manutenzione e conduzione applicativa del sistema.

L'IRSAP, nel trattamento delle segnalazioni attraverso una procedura informatica, si attiene alla normativa vigente sul trattamento dei dati personali, con particolare riguardo ai soggetti interni che sono coinvolti nel trattamento di tali dati.

Si specifica che ANAC ha attivato una apposita piattaforma per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni e delle comunicazioni di misure ritorsive. La piattaforma di ANAC costituisce un registro speciale di protocollazione e consente l'identificazione di ogni segnalazione e comunicazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco progressivo. La piattaforma consente, in modo informatizzato, la compilazione, l'invio e la ricezione del modulo sopra menzionato.

Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al "whistleblowing" (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE		
RPCT	Già in atto	Numero di segnalazioni ricevute gestite in conformità alla normativa vigente sul totale delle stesse

6.1.14 – I PATTI D'INTEGRITA'

Come previsto nel PNA 2019, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, co. 17, della l. 190/2012, di regola, predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

L'AVCP nella determinazione n. 4/2012 aveva affermato la legittimità dell'inserimento di clausole contrattuali che impongono l'obbligo del rispetto dei protocolli di legalità/patti d'integrità. Nella determinazione si precisava che «mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. Stato, sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. Stato, sez. V, 9 settembre 2011, n. 5066)».

La previsione ha trovato riconoscimento normativo nell'articolo 1, co. 17, della l. 190/2012, laddove si dispone, in particolare, che: «le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere

di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara».

La Corte di Giustizia Europea nella sentenza C-425/14 ha affermato che la previsione dell'obbligo di accettazione di un protocollo di legalità appare idonea a rafforzare la parità di trattamento e la trasparenza nell'aggiudicazione di appalti. Inoltre, poiché tale obbligo incombe su qualsiasi candidato od offerente indistintamente, lo stesso non viola il principio di non discriminazione. La Corte ha specificato, tuttavia, che, conformemente al principio di proporzionalità, che costituisce un principio generale del diritto dell'Unione, una siffatta misura non deve eccedere quanto necessario per raggiungere l'obiettivo perseguito.

Inoltre, nelle Linee guida adottate dall'ANAC con la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, è stato suggerito l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interessi rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente.

È stata evidenziata, altresì, l'opportunità di prevedere, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti.

In conformità a quanto previsto nel PNA 2019, l'IRSAP ha previsto nel PTPCT 2021/2023 di predisporre e adottare il "Patto di Integrità" da utilizzare per l'affidamento di commesse. A tal proposito con deliberazione n. 27 del 16.12.2021 è stato approvato lo schema di "Patto di integrità", in attuazione di quanto previsto nel PTPCT 2021/2023 e si è stabilito che in tutte le procedure di affidamento degli appalti di lavori, forniture e servizi bandite dall'IRSAP venga richiesta ai concorrenti la sottoscrizione del Patto di Integrità.

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE		
RESPONSABILE ATTUAZIONE MISURA	FASI E TEMPISTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO
Dirigente Area Tecnica	Già in atto	Numero di "Patti di Integrità" sottoscritti sul totale delle procedure di affidamento degli appalti di lavori, forniture e servizi bandite dall'IRSAP

6.2. - MISURE SPECIFICHE PER LE AREE A RISCHIO (V. ALLEGATO 2)

Nella tabella n. 5 dell'allegato 2, concernente la "mappatura dei processi e valutazione dei rischi di corruzione", sono individuate le misure specifiche più idonee alla prevenzione del rischio corruttivo

cui l'organizzazione è esposta e sono programmate le modalità di attuazione delle misure di prevenzione, sulla base delle priorità rilevate emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

6.3 – MONITORAGGIO E RIESAME DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

Come evidenziato nel PNA 2019 il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione, nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Monitoraggio e riesame sono due attività diverse, anche se strettamente collegate. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso. Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere due sottofasi:

- il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio".

Il monitoraggio di primo livello sull'attuazione delle misure sarà attuato in autovalutazione da parte dei referenti responsabili degli uffici e dei servizi della struttura organizzativa che ha la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio. Il responsabile del monitoraggio di primo livello è chiamato a fornire al RPCT evidenze concrete dell'effettiva adozione della misura mediante apposita relazione annuale da trasmettere entro il mese di settembre di ogni anno.

Il monitoraggio di secondo livello, consistente nella verifica sull'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte delle unità organizzative in cui si articola l'amministrazione, sarà effettuato dal RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto. Il RPCT verificherà la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione attraverso il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta. Il monitoraggio di secondo livello sarà effettuato attraverso campionamento "ragionato" delle misure da sottoporre a verifica, secondo i seguenti criteri di campionamento:

- le misure di prevenzione dei processi risultati a più elevata esposizione al rischio;
- le misure di quei processi su cui si sono ricevute segnalazioni pervenute tramite canale *whistleblowing* o tramite altri canali;
- le misure di quei processi le cui strutture non hanno fatto pervenire l'autovalutazione.

Il monitoraggio delle misure non si deve limitare alla sola attuazione delle stesse ma deve contemplare anche una valutazione della loro idoneità che pertiene al RPCT, che può essere coadiuvato, da un punto di vista metodologico, dagli organismi deputati all'attività di valutazione della *performance* (OIV) o dalle strutture di vigilanza e *audit* interno.

Come evidenziato nel PNA 2019, in ogni caso, per poter realizzare un modello di gestione del rischio corruttivo diffuso nell'organizzazione (c.d. modello di gestione a rete), i responsabili degli uffici e i dipendenti tutti, quando richiesto e nelle modalità specificate, hanno il dovere di fornire il supporto necessario al RPCT e tale dovere, laddove disatteso, può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Come evidenziato nel PNA 2019, i risultati dell'attività di monitoraggio di primo e secondo livello vengono utilizzati per effettuare entro il mese di dicembre di ogni anno il riesame della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio" per supportare la redazione del Piano di

prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio successivo e il miglioramento delle misure di prevenzione. Tale riesame periodico è un momento di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione dell'amministrazione affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi. In tal senso, il riesame del Sistema riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter individuare i rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio. Il riesame periodico è coordinato dal RPCT ma dovrebbe essere realizzato con il contributo metodologico degli organismi deputati all'attività di valutazione della *performance* (OIV) e/o dalle strutture di vigilanza e *audit* interno.

Così come previsto nel PTPCT 2021-2023 il monitoraggio del sistema di gestione del rischio è stato effettuato per tutte le misure generali e specifiche in autovalutazione da parte dei referenti responsabili degli uffici e dei servizi della struttura organizzativa che hanno la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio. Il monitoraggio di secondo livello, consistente nella verifica sull'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTCPT, è stato effettuato dal RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto, attraverso campionamento "ragionato" delle misure da sottoporre a verifica, secondo i criteri previsti nel PTPCT. I risultati dell'attività di monitoraggio sono stati utilizzati per effettuare il riesame della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio" per supportare la redazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 e il miglioramento delle misure di prevenzione.

7.0 -AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE IN RAPPORTO CON LE MAESTRANZE, LA SOCIETA' CIVILE E CON GLI STAKEHOLDERS

7.1 - STAKEHOLDERS

La totale mancanza di partecipazione ai processi di revisione del piano - benché sollecitata con avvisi e pubblicazioni - rende opportuna la programmazione di una specifica azione di coinvolgimento esterno attraverso la sensibilizzazione al fine di creare un dialogo con gli insediati nelle aree industriali e con le loro associazioni professionali per realizzare un rapporto di fiducia e agevolare l'emersione di fenomeni corruttivi "silenti".

I processi partecipativi diretti ad identificare e comprendere a fondo i bisogni espressi dai portatori di interesse consentono di focalizzare l'interesse pubblico.

In questo modo:

- si riducono le possibilità di introdurre interessi privati nei processi di pianificazione strategica;
- attraverso il dibattito emergono i conflitti presenti fra i bisogni espressi dai diversi portatori di interesse e ciò può essere utile ad individuare aree di rischio da porre sotto osservazione;
- questi coinvolgimenti assestano una relazione di fiducia tra cittadini ed Ente, contribuendo a rafforzare il grado di responsabilizzazione e collaborazione delle imprese, dei lavoratori e dei cittadini, che saranno quindi più disponibili a segnalare in modo costruttivo eventuali criticità.

Data la specifica attività, si possono enucleare con facilità i portatori di interessi individuali e collettivi più vicini: imprenditori, lavoratori e le loro associazioni di categoria che, non a caso, sono istituzionalmente deputati a designare componenti del consiglio d'amministrazione dell'Ente.

Con questi soggetti è necessario stabilire un forte raccordo attraverso frequenti incontri e scambi di informazioni ed intenti.

L'Irsap vuole mettere in campo misure di sensibilizzazione promuovendo iniziative che diffondano la cultura della legalità anche oltre le due occasioni canonizzate dai piani: contributo alla redazione e conferenza pubblica (giornata della trasparenza).

Per garantire una costante e diffusa comunicazione che consenta al pubblico di conoscere le strategie di prevenzione della corruzione adottate dall'Irsap, sarà creata un'apposita pagina web denominata "Anticorruzione" da cui si potranno attingere informazioni sugli strumenti adottati per attuare tale strategia (PTPC, Circolari e direttive del RPC), sui soggetti a ciò deputati (RPC e Referenti), nonché aggiornamenti su iniziative ed eventi organizzati in materia di anticorruzione.

La pagina potrà al tempo stesso essere un utile strumento anche per l'utenza interna (Referenti, personale ed organi di controllo interni) per avere un quadro sempre aggiornato di tutta la normativa e la documentazione in materia di anticorruzione (PNA, Circolari dell'A.N.A.C. e di altri organi).

8.1 - LA TRASPARENZA

8.2 - I contenuti

L'Istituto Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive intende dare attuazione al principio di trasparenza, intesa come "accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

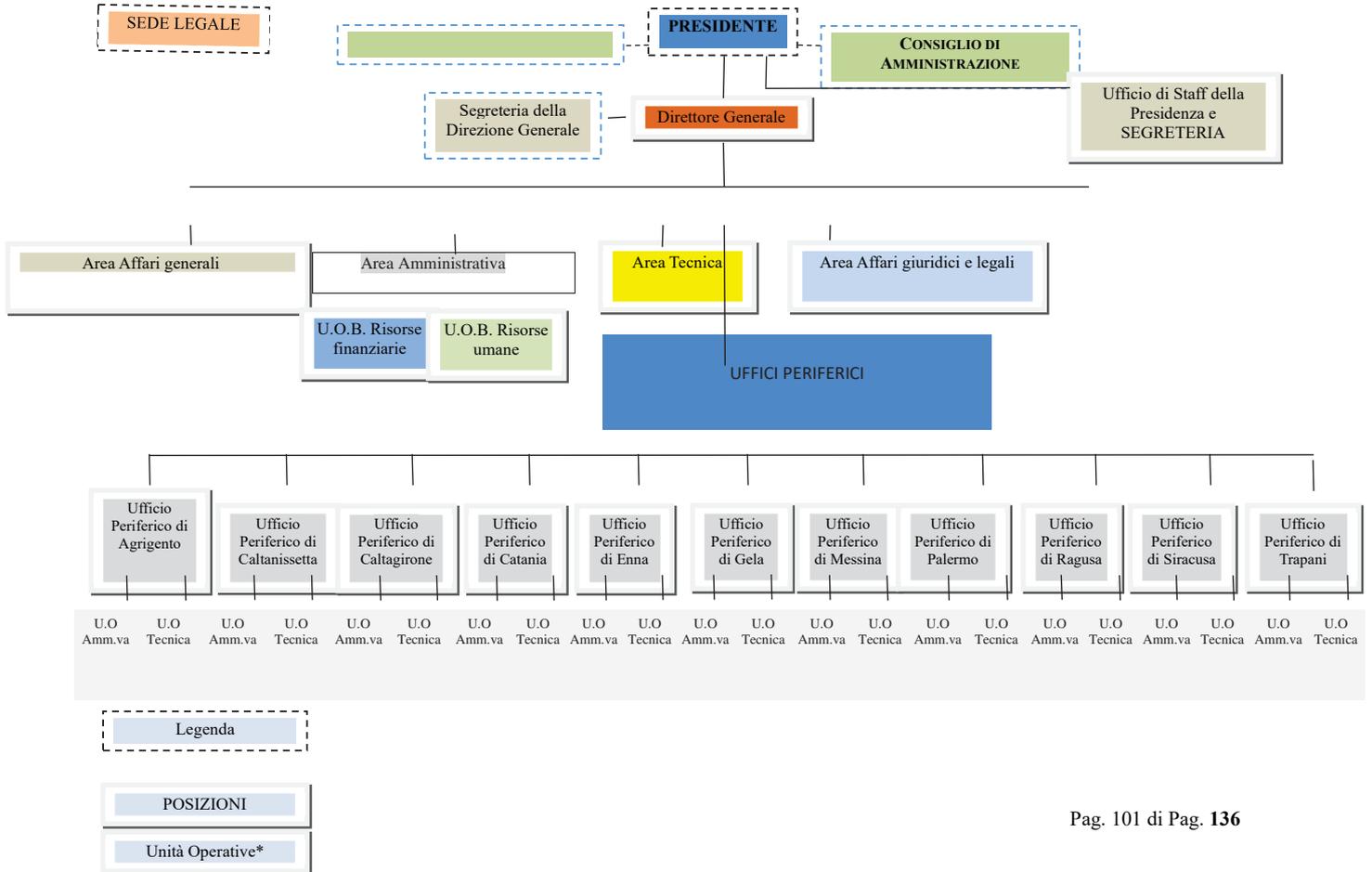
Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, infatti, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione e di lotta a fenomeni corruttivi.

La trasparenza è uno strumento potentissimo di prevenzione della corruzione in quanto con il libero accesso alle informazioni sui servizi resi ed i costi sostenuti per erogarli è possibile a chiunque verificare se ci sono bisogni di cui attualmente l'amministrazione non si sta occupando e che rilevanza hanno e lo scostamento tra quanto programmato e quanto attuato.

Il piano definisce le misure, i modi e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione.

L'attuale Piano è riadottato in linea con le modifiche introdotte a seguito dell'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (si seguito RGPD) e, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679.

8.3 - L'organizzazione



8.4 - Il Responsabile per la trasparenza

Il Responsabile per la trasparenza per l'Istituto Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive, a seguito della determinazione assunta dal Commissario ad acta n. 54 del 14.12.2018, è individuato nel Dirigente Avv. Dario Castrovinci, responsabile anche per la prevenzione della corruzione.

Compiti del responsabile per la trasparenza:

- Svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo interno di controllo, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.
- Provvede all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- Controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico;
- In relazione alla loro gravità, segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

Il responsabile segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, all'organismo interno di controllo ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità e all'Autorità nazionale anticorruzione.

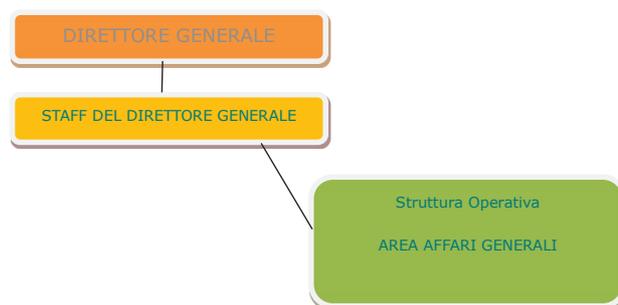
8.5 - La struttura di supporto al Responsabile per la trasparenza

Ai fini di garantire supporto al Responsabile per la trasparenza, in merito al controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, le funzioni di supporto relative agli «Adempimenti in materia di trasparenza amministrativa» sono state assegnate alla struttura Area Affari generali.

Come evidenziato nelle linee guida del PNA 2016 dell'ANAC, confermate e rafforzate nel Piano 2018, sarà necessario assicurare al RPCT una struttura di supporto adeguata (in particolare nell'area Affari generali) al compito da svolgere, per qualità del personale e per mezzi tecnici.

E' stata chiarita la necessità che al RPCT sia garantita una posizione di indipendenza dall'organo di indirizzo, e si è, inoltre, auspicato un raccordo sinergico di collaborazione tra l'organo di indirizzo, tutti i dipendenti ivi inclusi i dirigenti, e il RPCT per la stesura di un PTPC condiviso. Un modello a rete, in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui effettività dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano dell'adozione e dell'attuazione delle misure di prevenzione.

Inoltre, ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. n. 62/2017, sussiste un dovere di collaborazione di tutti i dipendenti nei confronti del RPCT, la cui inadempienza è sanzionabile sul piano disciplinare e va valutata in termini di *performance*.



Funzionigramma:

- Verifica adempimenti in materia di trasparenza amministrativa
- Controlli amministrativi comprendenti:
 - direttive agli uffici
 - individuazione aree da controllare
 - costituzione gruppi di lavoro per controlli
 - esecuzione controllo secondo le scadenze previste
 - verifica esecuzione azioni di allineamento ai rilievi formulati
 - monitoraggio piano
 - elaborazione report
 - espletamento tutte le fasi del controllo
 - analisi scostamenti
 - verifica adempimenti relativi a prevenzione corruzione

- costituzione gruppo di lavoro per elaborazione piano di prevenzione
- implementazione piano
- aggiornamento annuale piano prevenzione

I Referenti per la trasparenza

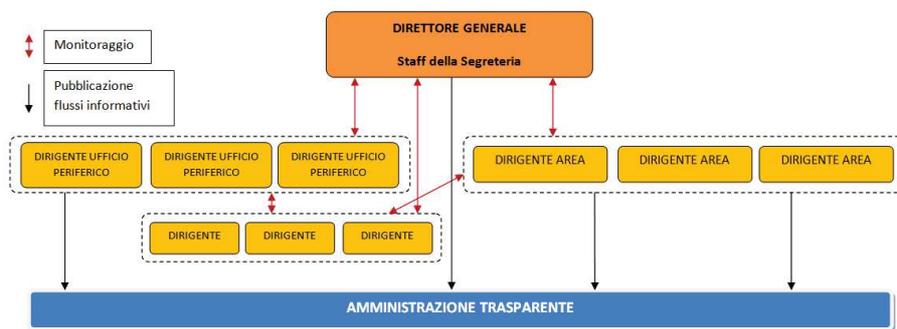


8.6 - La Dirigenza

Responsabilità dei dirigenti:

- adempiono agli obblighi di pubblicazione previsti dal presente Programma, come analiticamente dettagliati nell'allegato 1);
- garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- garantiscono l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate;

Di seguito si espone uno schema esemplificativo dei rapporti tra Responsabile, referenti e dirigenza.



8.7 - Misure organizzative

L'inserimento dei documenti e dei dati nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente avverrà con modalità, ove possibile, decentrata.

Ai responsabili degli uffici dell'ente o ai propri collaboratori verranno attribuite apposite credenziali per l'accesso e l'utilizzo degli strumenti di pubblicazione e successivo aggiornamento/monitoraggio.

Fino all'attivazione della modalità decentrata l'inserimento dei documenti e dei dati avverrà a cura dell'attuale webmaster F.D. dott. F. Comparato.

L'attività riguarderà tutti i Dirigenti responsabili della redazione e comunicazione dei dati al webmaster, ciascuno per competenza e secondo le tipologie di atti o documenti la cui pubblicazione è obbligatoria per legge.

Tutti gli obblighi di pubblicazione, saranno organizzati in sezioni corrispondenti alle sezioni del sito «Amministrazione trasparente» previste dal D.Lgs. 33/2013.

Dall'analisi emerge un differente grado di coinvolgimento nel processo di trasparenza per le strutture dell'Ente. Nel dettaglio:

Grado Di Coinvolgimento	Strutture
Alto	Ufficio di Staff della Presidenza
Alto	Ufficio di Staff della Direzione Generale
Alto	Area Amministrativa U.O.B. Risorse Umane
Alto	Area Amministrativa U.O.B. Risorse Finanziarie
Alto	Area Tecnica
Medio	Area Affari Giuridici
Medio	Area Affari Generali
Alto	Responsabile p. corruzione e trasparenza
Medio	Uffici Periferici

I responsabili degli uffici dell'ente o i propri collaboratori, incaricati dai Dirigenti per l'aggiornamento/monitoraggio degli adempimenti degli obblighi di pubblicazione, riceveranno apposita formazione.

8.8 - La sezione "Amministrazione trasparente"

Al fine di dare attuazione alla disciplina della trasparenza è stata inserita nella home page del sito istituzionale dell'Ente www.irsapsicilia.it un'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente".

Al suo interno, organizzati in sotto-sezioni, sono contenuti i seguenti dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria:

- gli atti di carattere normativo e amministrativo generale
- l'organizzazione dell'ente
- i componenti degli organi di indirizzo politico
- i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza
- la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
- il personale non a tempo indeterminato
- gli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici
- bandi di concorso

- la valutazione della performance e la distribuzione dei premi al personale
- la contrattazione collettiva
- gli enti pubblici vigilati, gli enti di diritto privato in controllo pubblico, le partecipazioni in società di diritto privato
- i provvedimenti amministrativi
- i dati aggregati relativi all'attività amministrativa
- i controlli sulle imprese
- gli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati
- l'elenco dei soggetti beneficiari
- l'uso delle risorse pubbliche
- il bilancio preventivo e consuntivo, il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio
- i beni immobili e la gestione del patrimonio
- i servizi erogati
- i pagamenti informatici
- i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture
- i processi di pianificazione, realizzazione e valutazione delle opere pubbliche
- l'attività di pianificazione e governo del territorio
- le infor
- mazioni ambientali

8.9 - Le caratteristiche delle informazioni

L'Ente è tenuto ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

I Dirigenti quindi garantiranno che i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano pubblicati:

- in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al soggetto che ne prende visione;
- completi nel loro contenuto e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell'atto;
- con l'indicazione della loro provenienza e previa attestazione di conformità all'originale in possesso dell'amministrazione;
- tempestivamente e comunque non oltre 5 giorni dalla loro efficacia;
- per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione.

Gli atti che producono i loro effetti oltre i 5 anni, andranno comunque pubblicati fino alla data di efficacia. Allo scadere del termine occorre procedere a cura del webmaster alla pubblicazione dei dati e documenti che comunque potranno essere conservati e resi disponibili agli operatori dell'Ente all'interno di distinte sezioni di archivio.

- in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al D.Lgs. 82/2005 e saranno riutilizzabili ai sensi del D.Lgs. 196/2003, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

8.10 - Modalità e tempi di attuazione del Programma

ATTIVITA'	Struttura responsabile	Inizio previsto	Fine prevista	Indicatore di risultato	Stato/Attività
Garantire la pubblicazione dei documenti di programmazione e rendicontazione dell'ente con schede di sintesi in forma semplificata e aggregata.	Area Amministrativa U.O.B. Risorse Finanziarie	01/01/2022	31/12/2022	Dati pubblicati e aggiornati	In corso
Garantire la pubblicazione dei dati relativi ai tempi dei pagamenti	Area Amministrativa U.O.B. Risorse Finanziarie	01/01/2022	31/12/2022	Dati pubblicati e aggiornati	In corso
Pubblicazione sito Amministrazione Trasparente	Responsabile della trasparenza	01/01/2022	31/12/2022	Dati pubblicati e aggiornati	In corso
Redazione del Programma per la Trasparenza e Integrità	Responsabile della trasparenza	01/01/2022	31/01/2022	Delibera approvata	In corso
Individuazione dipendenti per l'aggiornamento del sito	Tutte le aree per competenza	01/01/2022	31/12/2022	Predisposizione Elenco	In corso
Adempimento obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente	Tutte le aree per competenza	01/01/2022	31/12/2022	Dati pubblicati e aggiornati	In corso
Controllo e monitoraggio pubblicazione atti e documenti	Responsabile della trasparenza	01/01/2022	31/12/2022	Report	In corso
Aggiornamento del Piano Triennale per la Trasparenza e Integrità	Responsabile della trasparenza	01/01/2022	31/01/2022	Delibera approvata	In corso
Formulazione direttive interpretative, anche attraverso incontri dedicati su modalità di pubblicazione, tipo di atti e organizzazione degli stessi all'interno del sito	Responsabile della trasparenza	01/01/2022	31/12/2022	Direttive/ incontri	In corso

8.11 - Il processo di controllo

L'ufficio del responsabile della trasparenza svolgerà, in supporto al Direttore Generale, la funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte dei Dirigenti, predisponendo apposite segnalazioni in caso riscontrato mancato o ritardato adempimento.

Tale controllo verrà attuato:

- nell'ambito dell'attività di monitoraggio del Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- attraverso appositi controlli a campione semestrali, a verifica dell'aggiornamento delle informazioni pubblicate;

Per ogni informazione pubblicata verrà verificata:

- la qualità
- l'integrità,
- il costante aggiornamento,
- la completezza,
- la tempestività,
- la semplicità di consultazione,
- la comprensibilità,
- l'omogeneità,
- la facile accessibilità,
- la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione,
- la presenza dell'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

In sede di aggiornamento annuale del Programma per la trasparenza e l'integrità viene rilevato lo stato di attuazione delle azioni previste dal Programma e il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

8.12 - Le Sanzioni

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione ed è comunque valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

8.13. -L'ACCESSO

8.13.1 - - Accesso Civico – Procedura

Che cos'è

L'accesso civico è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo.

Come esercitare il diritto

La richiesta è gratuita, non deve essere motivata e va indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Può essere presentata:

- tramite posta elettronica all'indirizzo: info@irsapsicilia.it o info@pec.irsapsicilia.it
- tramite posta ordinaria
- direttamente presso l'ufficio protocollo– Via Ferruzza n.5- 90124 Palermo.

La procedura

Il Responsabile della trasparenza, dopo aver ricevuto la richiesta, la trasmette al Dirigente responsabile della redazione e comunicazione per materia e ne informa il richiedente.

Il Dirigente responsabile della redazione e comunicazione, entro 20 giorni, trasmette al webmaster per l'immediata pubblicazione nel sito web www.irsapsicilia.it.it, sezione Amministrazione Trasparente, il documento, l'informazione o il dato richiesto e, contemporaneamente, comunica al Responsabile della trasparenza l'avvenuta pubblicazione, indicando il relativo collegamento ipertestuale; altrimenti, se quanto richiesto risulti già pubblicato, nel rispetto della normativa vigente, ne dà comunicazione al Responsabile della trasparenza, indicando il relativo collegamento ipertestuale.

Il Responsabile della trasparenza, una volta avuta comunicazione da parte del Dirigente responsabile della pubblicazione, comunica l'avvenuta pubblicazione, indicando il relativo collegamento ipertestuale, al richiedente.

8.13.2 –ACCESSO GENERALIZZATO– PROCEDURA

Indirizzi applicativi

Il c.d. "accesso generalizzato" è un nuovo diritto di accesso che si va ad aggiungere a quelli preesistenti.

Il nuovo istituto (c.d. "accesso generalizzato") è stato introdotto dall'art. 5, comma 2 del decreto trasparenza (33/2013), come modificato dal D.Lgs 97/2016, che prevede *"Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis"*.

Il diritto è soggettivamente ed oggettivamente generalizzato: non più è condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ("avervi interesse" della legge 241) ed ha ad oggetto tutti i dati e i documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni (non solo quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria dell'accesso civico).

Il nuovo diritto potrà, quindi, essere esercitato nei confronti dell'intero contenuto degli archivi di ciascuna pubblica amministrazione (fatte salve, naturalmente, le eccezioni previste dalla legge e ben dettagliate nelle linee guida dell'Anac).

Nel caso in cui l'istanza di accesso civico coinvolga interessi di terzi (controinteressati), ai sensi dell'art. 5-bis comma 2, è necessario informarli per metterli nelle condizioni di partecipare al procedimento presentando deduzioni/opposizioni entro dieci giorni.

Il procedimento deve concludersi con un provvedimento espresso e motivato entro trenta giorni dalla presentazione della domanda con la comunicazione agli eventuali controinteressati (tale termine è sospeso a decorrere dalla comunicazione ai controinteressati fino all'eventuale opposizione dei controinteressati da proporre entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione).

In caso di accoglimento, l'amministrazione provvederà direttamente a trasmettere al richiedente i dati richiesti.

In caso di rigetto o di mancata risposta oltre il termine, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che deve decidere con provvedimento motivato entro 20 giorni, fatta salva la necessità di richiedere il parere del Garante per la protezione dei dati personali nel caso in cui l'accesso sia stato negato o differito a tutela degli interessi di cui all'art. 5-bis, comma 2, lettera a) ("protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina vigente in materia"). Avverso la decisione dell'amministrazione competente o, in caso di richiesta di riesame, avverso quella del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il ricorrente può proporre ricorso giurisdizionale al TAR.

Eccezioni all'accesso generalizzato:

Le esclusioni e i limiti all'accesso generalizzato sono disciplinati dall'art. 5-bis del D.Lgs. 33/2013 e dalle linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co.2 del D.Lgs. 33/2013 adottate dall'ANAC con la delibera n. 1309 del 28.12.2016.

Come esercitare il diritto

La richiesta è gratuita, non deve essere motivata e va indirizzata all'ufficio (Direzione Generale, Area o Ufficio periferico competente) che detiene i dati, le informazioni o i documenti e, per conoscenza, al RPCT.

Può essere presentata:

- tramite posta elettronica all'indirizzo:

info@irsapsicilia.it o info@pec.irsapsicilia.it

- tramite posta ordinaria

- direttamente presso l'ufficio protocollo–Via Ferruzza n.5-90124 Palermo

La procedura

La domanda di accesso generalizzato deve indicare i dati o i documenti richiesti dovendosi ritenere inammissibili richieste generalizzate o tali da non consentire l'identificazione della documentazione richiesta.

Il rilascio è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto per la riproduzione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
Avv.DarioCastrovinci

APPENDICE-ALLEGATO 1

SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE: tempi e responsabili dell'adempimento

Vedi allegato al PIAO

APPENDICE-ALLEGATO 2

Mappatura dei processi e valutazione dei rischi di corruzione

Vedi allegato

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Articolazione della struttura organizzativa, come risultante dalla legge regionale 12 gennaio 2012, n. 8 e s.m.i. e dallo Statuto.

Come stabilito dal vigente Statuto, per lo svolgimento delle proprie funzioni, l'IRSAP è dotato di una struttura centrale, articolata in Direzione Generale, 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.

Attualmente, la struttura centrale è composta dalla Direzione Generale e da quattro aree di natura dirigenziale, aventi natura di struttura intermedia, all'interno delle quali possono essere istituite Unità Operative di Base; le aree sono così denominate: Affari generali, Affari giuridici e legali, Tecnica, Amministrativa (che comprende due unità operative di base: Risorse finanziarie e Risorse umane).

L'IRSAP agisce 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 articolano in strutture di dimensione intermedia le quali possono comprendere uno o più uffici periferici.

Organizzazione e competenze della Struttura Centrale

Il nuovo assetto organizzativo dell'IRSAP, di cui alla deliberazione del C.d.A. n. 1/2021, prevede quattro aree nella struttura centrale. In particolare, la nuova struttura centrale prevede:

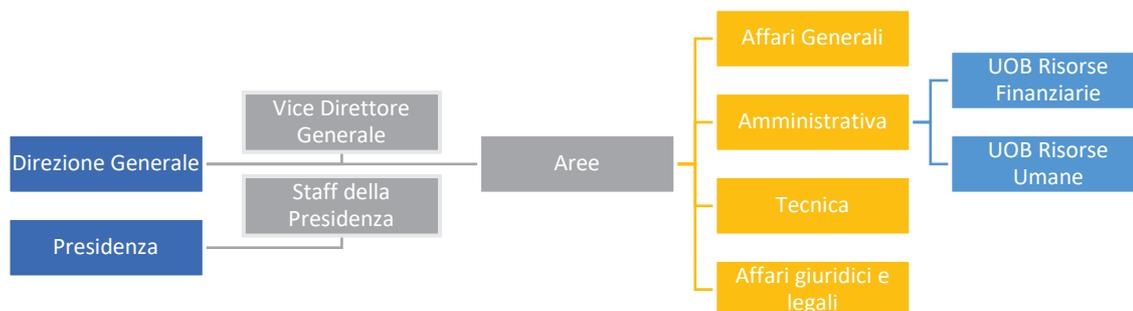


Figura 1 - Organizzazione della struttura centrale

Di ciascuna struttura vengono di seguito indicate le funzioni essenziali.

Ufficio di Presidenza. L'art. 15 dello statuto individua le funzioni del Presidente. L'Ufficio è dotato di uno staff della Presidenza.

Direzione Generale. L'art. 18 individua le funzioni del Direttore Generale dell'IRSAP. Questo è il vertice amministrativo dell'IRSAP. La struttura operativa della Direzione Generale è organizzata con un'adeguata dotazione di personale, al fine di consentire al Direttore Generale di adempiere in modo efficace ed efficiente alle proprie funzioni.

Area Amministrativa, articolata in due Unità Operative di Base (Risorse finanziarie e Risorse Umane.

- **Unità Operativa di Base Risorse Finanziarie.** Svolge i seguenti compiti: coordinamento delle attività di programmazione e rendicontazione finanziaria; predisposizione dei documenti di programmazione finanziaria; predisposizione e proposta dell'accertamento annuale dei residui attivi e passivi e del rendiconto della gestione; predisposizione e proposta delle variazioni ai documenti di programmazione finanziaria ed elaborazione dei certificati relativi al bilancio di previsione ed al rendiconto della gestione; adempimento degli obblighi imposti dai vincoli di legge, dalla Corte dei Conti e dagli organi di controllo e di revisione contabile; verifica del rispetto degli equilibri di bilancio; gestione della spesa e delle entrate, assunzione e verifica degli impegni di spesa ed effettuazione degli accertamenti, delle liquidazioni, dei pagamenti e degli incassi; gestione del contratto di tesoreria e cura dei rapporti con il tesoriere; assolvimento degli adempimenti di natura fiscale e tenuta della contabilità analitica; attività di supporto al Collegio dei Revisori dei Conti; gestione della contabilità economico-patrimoniale e gestione contabile degli immobili e degli impianti.
- **Unità Operativa di Base Risorse Umane.** Si occupa di quanto segue: gestione amministrativa e dello stato giuridico, del personale dipendente e assimilato; tenuta e aggiornamento dei fascicoli personali dei dipendenti; attività istruttoria procedimenti disciplinari ai dipendenti; gestione di competenza degli accordi di lavoro; gestione della dotazione organica; concorsi e altre procedure di assunzione; Trattamento Economico del Personale: attività connesse ai modelli CU, 730, Uniemens, 770, ecc. e alle denunce obbligatorie annuali e periodiche; determinazione del trattamento pensionistico, delle indennità e del trattamento di quiescenza e previdenza; denunce periodiche ed annuali dei contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi.

Area tecnica, i cui compiti e attività sono stati attribuiti con determinazione del Presidente n. 23 del 23/02/2021, a seguito della nuova organizzazione degli uffici IRSAP, si occupa di piani regolatori d'area; opere pubbliche; sicurezza sui luoghi di lavoro; politiche ambientali; gestione e manutenzione dei beni immobili, delle infrastrutture degli impianti e reti; gestione del verde pubblico; Ufficio Gare; Ufficio espropriazioni; Ufficio dell'Energy manager.

Area Affari Generali, i cui compiti e attività sono stati attribuiti con determinazione del Presidente n. 23 del 23/02/2021, a seguito della nuova organizzazione degli uffici IRSAP, si occupa di Organismi controllati e società partecipate, Marketing e sviluppo, Controllo di gestione e anticorruzione, Attività contrattuale.

Area Affari giuridici e legali. Provvede all'istruttoria delle pratiche relative alla promozione e resistenza alle liti; redige circostanziate relazioni in merito alla convenienza a promuovere e resistere alle liti, indicando gli scenari, anche in termini economici, sia in caso di provvedimenti favorevoli che di soccombenza; propone eventuali conciliazioni e transazioni; predispone le convenzioni di incarico con i dipendenti o professionisti incaricati dello svolgimento delle attività proprie dell'Area di competenza; mantiene ed aggiorna l'albo dei legali di fiducia; aggiorna, con cadenza mensile, l'elenco dei contenziosi in corso, annotando le date delle udienze e gli avvenimenti più salienti avvenuti nel corso dei giudizi; a richiesta fornisce relazioni, pareri e consulenza in ambito giuridico e legale; ha la rappresentanza processuale limitatamente ai giudizi davanti il Giudice di Pace; svolge attività di consulenza giuridico-amministrativa nei riguardi degli organi dell'Ente e della struttura amministrativa e attività di difesa diretta dell'Ente; effettua la gestione giuridica ed economica dei rapporti con gli avvocati.

Struttura e competenze degli Uffici Periferici dell'IRSAP

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 attribuite ai soppressi consorzi ASI esistenti presso ognuno dei suddetti comuni.

Gli uffici di cui al comma 1, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 4 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 e successive modificazioni, si articolano in strutture di dimensione intermedia le quali possono comprendere uno o più uffici periferici.



Figura 2 - Struttura organizzativa degli uffici periferici

Le competenze degli Uffici periferici sono individuate innanzitutto dall'art. 13 della legge regionale n. 8 del 2012.

Con le modifiche apportate alla L.R. n. 8 /2012, alcune competenze prima attribuite agli uffici periferici sono state trasferite ai Comuni competenti per territorio ed ai Gestori Unici del Servizio idrico integrato.

Dotazione organica e personale in servizio

Il precedente piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2019/2021 (adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione IRSAP (assunta dal Commissario Straordinario) n. 10 del 21 ottobre 2019, come integrata dalla delibera n. 24 del 18 novembre 2021 ed approvata dalla Giunta di Governo Regionale con deliberazione n. 3 dell'11 gennaio 2021, ha previsto la riduzione dell'originaria dotazione organica (adottata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione IRSAP n. 11 del 16/11/2016 ed approvata dalla Giunta di Governo Regionale con deliberazione n. 408 del 6 dicembre 2016), portando il numero complessivo di unità di personale dalle iniziali 280 a 222, come di seguito riportato:

Struttura Centrale e Uffici Periferici						
Tipo di contratto	Dirigenti	Personale di Categoria				Totale
		D	C	B	A	
Tempo indeterminato	18*	64	73	51	16	222

*di cui 5 di prima fascia

La distribuzione geografica frammentata impone il lavoro a distanza fra le undici sedi periferiche e quella centrale come strumento idoneo ad evitare le spese, i disagi ed i tempi morti degli spostamenti fisici. A tale scopo, l'Istituto utilizza un sistema informativo integrato basato su una piattaforma tecnologica web-based per la condivisione trasparente ed automatica delle informazioni tra i diversi settori dell'Ente e le interrelazioni tra le varie aree applicative, e tutti i possibili ausili informatici (teleconferenze, formazione a distanza, etc.) per gestire le attività in tutti i suoi uffici dislocati nel territorio della regione.

Le unità di personale in servizio alla data del primo gennaio 2022, distinte per tipologia di contratto, sono le seguenti:

Unità di personale in servizio alla data dell' 1/01/2022) (distinte per tipologia di contratto)						
Tipo di contratto	Dirigenti	Personale di Categoria				TOT
		D	C	B	A	
Tempo determinato	0	0	8	23	2	33
Tempo Indeterminato	12	38	40	20	1	111
TOTALI	12	38	48	43	3	144

A tale personale devono aggiungersi quattro (4) lavoratori impegnati in attività socialmente utili, già assegnati ai Consorzi ASI in liquidazione di Enna, Messina e Palermo ed utilizzati dall'IRSAP e cinque PIP assegnati all'Ufficio Periferico di Palermo, per le attività di pulizia dei locali, manutenzione del verde, servizi interni di portierato e di centralino.

Nell'ufficio periferico di Trapani è presente una unità di personale di categoria D, in utilizzo, proveniente dalla Resais spa.

Le postazioni dirigenziali di cinque uffici periferici (Agrigento, Caltanissetta, Gela, Enna e Siracusa), in atto prive di dirigente titolare, sono coperte in via straordinaria con il conferimento di incarichi dirigenziali ad interim a dirigenti già contrattualizzati in altre aree o uffici IRSAP, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 1, della legge regionale 15/05/2000 n.10, dell'art. 11, comma 6 della legge regionale 03/12/2003 n. 20 e degli articoli 36 e 43 del CCRL dell'area della dirigenza, e prorogati con cadenza trimestrale.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.

1. PREMESSA

La legge 7 agosto 2015, n. 124 ha previsto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni, in via sperimentale, di adottare misure organizzative per l'attuazione di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento dell'attività lavorativa.

La direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, in attuazione della richiamata legge n. 124/2015, ha dettato linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e del lavoro.

In Italia il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha regolato la materia fornendo una definizione di lavoro agile improntata su flessibilità organizzativa, volontarietà delle parti e adozione di strumentazione tecnologica prevedendo una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e, dall'altro, differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva che vi aveva dato esecuzione con l'Accordo quadro del 23 marzo 2000).

La situazione di emergenza da Covid-19 ha temporaneamente imposto a tutte le Pubbliche Amministrazioni il ricorso al lavoro agile (smart working) rappresentando questa la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27. In questa maniera si è sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni. Tuttavia, risulta necessario porsi nell'ottica del superamento della gestione emergenziale individuando quale via ordinaria per lo sviluppo del lavoro agile nella pubblica amministrazione quella della contrattazione collettiva, come stabilito dal Patto per il lavoro pubblico e la coesione sociale del 10 marzo u.s., e quella della disciplina da prevedersi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali e regionali di lavoro che disciplineranno a regime l'istituto del Lavoro Agile per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, l'Ente applicherà integralmente quanto previsto dall' Art. 35 del vigente C.C.R.L. 2016-2018 del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. 15 maggio 2000 N. 10.

2. DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

Il Lavoro agile, introdotto in fase di sperimentazione per un periodo di tre anni in attuazione di quanto previsto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n.124 recante "Disposizioni in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", è rivolto ai dipendenti di ruolo che posseggano i requisiti previsti dal presente articolo.

In fase di prima applicazione, il Lavoro agile coinvolge un contingente del 10 per cento di unità di personale, ripartite in misura proporzionale in rapporto alla struttura organizzativa dell'Amministrazione. La quota di ciascuna struttura organizzativa non coperta può essere destinata proporzionalmente ad altre strutture.

Non è ammesso il ricorso al *Lavoro agile* da parte del personale in regime di part-time; resta ferma la possibilità, per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, di richiedere una revisione dell'articolazione della prestazione lavorativa con il ritorno al tempo pieno, per un lasso di tempo compatibile con il periodo di sperimentazione. Non è altresì ammesso il personale che sia stato oggetto di procedimenti disciplinari, con irrogazione di sanzione superiore a *rimprovero scritto*, nei due anni precedenti alla data di presentazione dell'istanza.

Il dipendente può eseguire la prestazione in modalità di lavoro agile qualora sussistano i seguenti **requisiti**:

- a) è possibile delocalizzare almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- c) gode di autonomia operativa ed ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa;
- d) è possibile monitorare e valutare i risultati conseguiti.

Il **luogo** in cui espletare l'attività lavorativa è individuato dall'Amministrazione su richiesta del singolo dipendente, nel rispetto di quanto indicato nell'Informativa sulla sicurezza sotto riportata, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza dei dati di cui dispone per ragioni di ufficio.

Al dipendente è consentito l'espletamento ordinario dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 6 giornate mensili.

L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità agile avviene **su base volontaria**. Il dipendente espleta l'attività lavorativa avvalendosi degli strumenti di dotazione informatica già in suo possesso o forniti dall'Amministrazione quali: pc portatili, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto opportuno e congruo dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa.

Qualora le istanze ammissibili al progetto pilota siano superiori al contingente assegnato è istituita, senza oneri, una Commissione presso l'Amministrazione al fine di ammettere prioritariamente le istanze presentate i cui richiedenti si trovino in una delle condizioni di seguito indicate, non cumulabili tra loro ai fini del punteggio:

- a) dipendente istante in stato di gravidanza non in condizioni oggetto di tutela della maternità di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n.151: punti 5;

- b) esigenze di cura nei confronti di figli minori che frequentino scuole di ogni ordine e grado: punti 5;
- c) distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro superiore ai 50 km: punti 3;
- d) impossibilità a raggiungere in maniera autonoma la sede di lavoro a causa di particolari condizioni di salute del dipendente, anche transitorie, purché debitamente documentate e non già oggetto di tutela della l. 5 febbraio 1992, n.104: punti 3;
- e) non fruizione nel periodo di svolgimento del lavoro agile di altri istituti di flessibilità dell'orario di lavoro o di permessi giornalieri e/o orari retribuiti: punti 2.

Il cumulo dei punteggi connessi alle condizioni di cui alle lett. a) ed e) sopra indicate è ammesso esclusivamente qualora le richieste presentate, a parità di punteggio, siano superiori al numero di posizioni messe a disposizione, attribuendo in ogni caso priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104.

Qualora giungano delle rinunce dai dipendenti ammessi allo smart working si provvederà a ricoprire i posti liberatisi previo esame delle istanze già presentate.

I dipendenti ammessi allo svolgimento delle proprie attività in modalità smart working stipulano un **“Contratto individuale integrativo”** che disciplina quanto segue:

- a) modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro e di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- b) durata del contratto, modalità di recesso d'iniziativa del dipendente e di revoca da parte dell'Amministrazione;
- c) indicazione del trattamento economico del dipendente;
- d) obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile;
- e) individuazione delle giornate di lavoro agile;
- f) fasce di contattabilità;
- g) specifiche concernenti la connettività e la manutenzione della dotazione informatica;
- h) eventuali deroghe alla disciplina di cui al presente regolamento previste in ragione della natura dell'attività svolta.

L'Amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente a progetti di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative.

Ai fini degli istituti di carriera e del computo di anzianità di servizio, il periodo in cui la prestazione lavorativa viene resa con la modalità agile viene integralmente considerato come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi di servizio abituale.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, in relazione alle giornate lavorative di lavoro agile, non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive né permessi brevi ed

altri istituti che comportino riduzioni di orario. Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene erogato il buono pasto.

Il dipendente è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo delle dotazioni informatiche, laddove fornitegli dall'Amministrazione o già di sua spettanza ed è tenuto a ricorrere all'assistenza dell'Amministrazione qualora si ravvisi la necessità in conformità alle disposizioni vigenti dei Dipartimenti. Le dotazioni informatiche dell'Amministrazione non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza, ed in particolare su di queste non devono essere effettuate installazioni di software non preventivamente autorizzati.

La struttura dell'Amministrazione competente in materia di sicurezza informatica determina le specifiche tecniche minime e di sicurezza dei dispositivi che saranno contenute in apposito allegato al contratto individuale costituendone parte integrante e sostanziale.

Per l'attivazione della procedura di accesso del personale al Lavoro agile, l'Ente emana uno specifico Avviso.

Con tale avviso i/le dipendenti sono invitati/e a presentare, ove interessati/e, specifica istanza volta ad ottenere la possibilità di accedere all'istituto.

L'avviso è reso noto mediante pubblicazione sul sito Internet dell'Ente.

Le istanze pervenute in difformità o prima dell'emanazione dell'apposito avviso si intendono rigettate.

La prestazione di lavoro svolta dal dipendente in autonomia è sottoposta a monitoraggio e valutazione da parte del Dirigente dell'unità organizzativa di appartenenza (Area/Ufficio), che dovrà determinarne il carico di lavoro misurabile.

L'attuazione di questa condizione è strettamente connessa alla puntuale individuazione dell'attività delocalizzata.

Le spese connesse all'uso delle dotazioni informatiche (consumi elettrici, di connessione alla rete Internet) sono a totale carico del dipendente.

* Nell'avviso l'amministrazione garantirà il principio di rotazione del personale al fine di ampliare il più possibile la platea del personale a cui autorizzare lo smart working nei limiti dell'art. 35 del CCRL e comunque delle esigenze operative di ogni sede periferica dell'IRSAP, così come proposto ed approvato unanimemente da tutte le sigle sindacali presenti al tavolo di confronto del 28/06/2022, il cui verbale è allegato alla deliberazione di approvazione del PIAO.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022 2024

Premessa metodologica sulla redazione del piano dei fabbisogni del personale

La determinazione del fabbisogno del personale dell'IRSAP non è un mero atto formale, bensì un atto di programmazione e pianificazione che, sulla base degli obiettivi generali dell'azione amministrativa, chiaramente esplicitati fin dalla legge istitutiva, deve concorrere alla definizione di un sistema complessivamente efficace ed efficiente della gestione delle risorse. L'individuazione delle risorse umane deriva dunque dalla complessiva analisi dei compiti istituzionali dell'IRSAP, effettuata alla luce degli indirizzi programmatici, e tiene conto, oltre che delle fondamentali competenze e funzioni che individuano la missione dell'Istituto, dei più generali obiettivi che la Regione si pone per favorire lo sviluppo della Sicilia. La dotazione organica oggi proposta non è dunque il semplice quantitativo di personale assegnato all'IRSAP, bensì il punto di arrivo di un disegno che, partendo dagli obiettivi e dai compiti assegnati per legge all'Ente, ne individua le strutture necessarie per il loro perseguimento, e quantifica le relative risorse umane, e la loro più efficiente distribuzione.

Nel rispetto dei principi costituzionali di imparzialità e di buon andamento della Pubblica Amministrazione, sono poste due fondamentali direttive all'azione amministrativa:

- determinazione delle dotazioni organiche in funzione delle finalità di accrescimento dell'efficienza delle amministrazioni, entro i limiti imposti dai vincoli di finanza pubblica, ed assicurando il migliore utilizzo delle risorse umane;
- curare l'ottimale distribuzione delle risorse umane, attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 – come modificato dall'art. 4 del d. lgs. n. 75/2017 - *“le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter”*;

Ai sensi dell'art. 6-ter del citato d.lgs. n. 165/2001, *“con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.”*

Con le linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, emanate dal Dipartimento della funzione pubblica in data 8 maggio 2018, viene superato il concetto tradizionale di dotazione organica quale *“contenitore”* rigido, per passare ad una concezione più flessibile della stessa, intesa quale valore finanziario di spesa massima sostenibile che non può essere valicata;

Va poi sottolineato che all'IRSAP vengono attribuite funzioni non meramente di gestione dell'esistente, o di erogazione di servizi nei confronti di soggetti predeterminati, tendenzialmente uniformi, e costanti nel tempo. Invero, l'obiettivo dell'IRSAP è quello di incrementare la presenza di soggetti all'interno delle aree di competenza, e di fornire loro tutti i servizi necessari per lo svolgimento dell'attività specifica dell'impresa, che possono variare, in relazione al progetto dell'attività stessa. Non va poi dimenticato che l'IRSAP si trova a gestire lo svolgimento di consistenti contratti di appalto di opere pubbliche per l'esecuzione di molteplici attività, con una serie rilevante di adempimenti sul piano sia tecnico, sia amministrativo.

Tuttavia, non si può ovviamente prescindere dalla realtà di fatto in cui l'amministrazione si trova ad operare. Conseguentemente, nella individuazione dei compiti spettanti alle singole articolazioni dell'IRSAP, e della conseguente dotazione di personale, si è tenuto conto di alcune grandezze oggettive ed effettivamente misurabili, quali la dimensione delle aree di insediamento industriale ed il numero di imprese ivi insediate: l'esistenza di strutture produttive che richiedono particolare attenzione dal punto di vista tecnico e/o legale.

Ciò non soltanto ai fini della determinazione della dotazione organica degli uffici periferici, ma anche per valutare globalmente l'esigenza di personale presso la struttura centrale. Questa è infatti chiamata allo svolgimento di funzioni in precedenza disperse tra i singoli Consorzi che, pur consentendo talune economie di scala, richiede un numero di dipendenti, dotati di specifiche qualificazioni professionali, per il raggiungimento degli obiettivi posti dalla legge.

A tutto ciò si aggiunga che l'Istituto deve uniformarsi alle disposizioni impartite dal Dipartimento regionale delle Attività Produttive.

Nei paragrafi seguenti verranno dunque sinteticamente descritte le competenze di ciascuna articolazione dell'IRSAP e saranno specificati il numero e l'inquadramento dei dipendenti necessari per ciascuna articolazione, della quale si riprodurrà per comodità la funzione. La descrizione delle competenze non costituisce un'indicazione esaustiva dei compiti delle Aree, che sono altresì tenute allo svolgimento di ogni compito connesso ad esse, e comunque necessario al raggiungimento dei fini dell'IRSAP. È tuttavia necessaria, in quanto da essa discende l'individuazione della dotazione organica di ciascuna struttura.

Funzioni e finalità dell'IRSAP

Nel quadro degli indirizzi strategici di programmazione, promozione, valorizzazione ed incremento 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), costituito e disciplinato dalla legge regionale 12 gennaio 2012, n. 8, al fine di assicurare l'esercizio unitario delle funzioni amministrative nell'intero territorio regionale (in attuazione dell'articolo 14, lettere d) ed e) dello Statuto della Regione Siciliana).

Con la legge 12 gennaio 2012, n. 8, la Regione Siciliana è intervenuta a disciplinare, in modo radicalmente nuovo, la propria attività di regolamentazione, gestione ed intervento nell'ambito delle aree destinate allo svolgimento delle attività produttive. Attività che fino all'approvazione della predetta legge, era suddivisa tra undici distinti Consorzi per le Aree di Sviluppo Industriale (Agrigento, Caltagirone, Caltanissetta, Catania, Enna, Gela, Messina, Palermo, Ragusa, Siracusa e Trapani), ciascuno dei quali costituiva un ente a sé stante, dotato di una propria struttura organizzativa e di proprio personale.

Tale sistema rendeva particolarmente difficoltosa una gestione unitaria dell'intervento regionale, e parcellizzava in modo eccessivo le politiche di sviluppo industriale, in un settore che

avrebbe invece richiesto un indirizzo coordinato, volto a sfruttare le possibilità di ottenere investimenti di risorse in Sicilia, al fine di incrementare le possibilità economiche dell'Isola.

Il legislatore ha pertanto scelto di costituire l'Istituto Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive (IRSAP), avente natura di ente pubblico non economico.

L'Istituto ha la finalità primaria 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. È un ente pubblico non economico, sottoposto alla vigilanza, indirizzo, controllo e tutela della Regione (che esercita tali funzioni per il tramite dell'Assessorato regionale delle attività produttive).

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 (posti in liquidazione e regolati dalla legge regionale 4 gennaio 1984, n. 1).

Dette aree hanno un'estensione complessiva di circa 11.597,97 Ettari, di cui 7.617,05 destinati ad insediamenti produttivi, in atto occupati da circa 2.200 aziende, mentre sui restanti 3.980,92 Ettari sono allocate le infrastrutture viarie e le aree di pertinenza, mediante le quali l'IRSAP fornisce i servizi essenziali agli operatori economici insediati ed a quelli che intendono insediarsi.

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. La Regione Siciliana, gli Enti locali ovvero altri enti pubblici possono, tramite la stipula di convenzioni, delegare all'IRSAP lo svolgimento di ulteriori attività e funzioni inerenti la realizzazione e la gestione di infrastrutture e servizi connessi alle sue finalità.

Piano triennale del fabbisogno di personale

Il presente documento costituisce programmazione del fabbisogno di personale dell'IRSAP formulata, per il triennio 2022/2024, secondo le concernenti norme in atto in vigore e nel rispetto delle direttive del Dipartimento Regionale delle Attività Produttive, e richiama, al riguardo, il contenuto del predetto art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del decreto legislativo n. 75/2017, il quale ribadisce che il piano triennale dei fabbisogni sia adottato annualmente, al fine di adeguare la programmazione in parola alle reali esigenze nascenti dal turn over dei lavoratori a seguito della loro cancellazione dei ruoli, dall'esigenza di avvalersi di nuove anche diverse emergenti professionalità, dai vari mutamenti di carattere organizzativo e non da ultimo, dagli eventuali mutamenti normativi in materia.

La struttura organizzativa è in linea con le Direttive impartite dall'Organo tutorio, con il piano di risparmio della Regione Siciliana e con la razionalizzazione delle competenze.

Si rileva l'esigenza di rafforzare la struttura interna dell'Ente con l'acquisizione di alcune professionalità amministrative, contabili e tecniche, anche in considerazione dei pensionamenti avvenuti negli ultimi anni e tenuto conto dei pensionamenti previsti nel triennio di riferimento.

Il presente piano, fatti salvi i limiti in materia di assunzioni, di spesa e di bilancio, potrà essere oggetto di integrazioni/modifiche alla luce dei seguenti fattori:

- sostenibilità finanziaria del piano del fabbisogno;

- effetti della legge di bilancio sui pensionamenti;
- ricognizione dei part-time per eventuale trasformazione in full time;
- implementazione del nuovo sistema di contabilità;
- sopravvenuti bisogni organizzativi a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, fatti salvi i vincoli in materia di assunzioni, di spesa e di bilancio.

Non si ritiene nel triennio di riferimento di assumere le unità personale di dirigente in attesa nella prevista riforma di questo Ente, provvedendo temporaneamente a ricoprire le posizioni vacanti con incarichi ad interim ovvero, ove possibili, mediante l'istituzione di apposite posizioni organizzative. Per analoga motivazione non si prevede nel triennio di riferimento l'assunzione delle unità di personale nella categoria C.

È necessario invece ricoprire, in tempi brevi, tutte le postazioni di lavoro di categoria D che si sono rese libere a seguito delle cessazioni per pensionamento, con l'aggiunta della figura dell'addetto stampa, il cui incarico è stato in precedenza affidato ad un professionista esterno. Tali unità di personale sono indispensabili per il funzionamento dell'Ente e per il raggiungimento degli scopi istituzionali.

A tal fine, il piano occupazionale per la copertura delle postazioni rimaste vacanti, è il seguente.

Personale di categoria			
Cat.	Numero	Triennio 2022/2024	Modalità di reclutamento
D	3	Avvio delle attività anno 2024	Profilo Tecnico - Mobilità tra enti - Concorso Pubblico, con riserva per gli interni
D	1	Avvio delle attività anno 2024	Addetto Stampa - Mobilità tra enti - Concorso Pubblico, con riserva per gli interni
D	2	Avvio delle attività anno 2024	Profilo contabile - mobilità tra enti - concorso pubblico, con riserva per gli interni
D	2	Avvio delle attività anno 2024	Profilo amministrativo – mobilità tra enti – concorso pubblico, con riserva per gli interni

Resta attuale la necessità dell'assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dei soggetti titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, ai sensi della legge regionale 29 dicembre 2016, n. 27 “*Disposizioni in materia di autonomie locali e per la stabilizzazione del personale precario*”, e successive modifiche ed integrazioni, in relazione al fabbisogno come sopra esposto, secondo la tabella che segue:

Personale di categoria			
Cat.	Numero	Triennio 2022/2024	Modalità di reclutamento
A	2	Avvio delle attività anno 2022	Procedure di stabilizzazione del personale precario in servizio
B	23	Avvio delle attività anno 2022	Procedure di stabilizzazione del personale precario in servizio
C	8	Avvio delle attività anno 2022	Procedure di stabilizzazione del personale precario in servizio

Fabbisogno finanziario per attuazione del piano 2022/2024

Con riferimento a quanto sopra illustrato ed ai fini della quantificazione e qualificazione della spesa, anche con riguardo alle capacità assunzionali dell'IRSAP, da correlare con le vigenti disposizioni in materia di assunzioni e di contenimento della spesa, si rappresenta di seguito, in forma tabellare, l'andamento annuale della spesa per il personale in servizio degli ultimi anni, dal 2017 al 2021, ed il fabbisogno finanziario per il triennio 2022/2024:

Andamento annuale del costo complessivo per il personale in servizio presso l'IRSAP riparametrato a seguito dell'applicazione del C.C.R.L. (applicato a far data dall'anno 2021)										
CAT.	Anno 2017		Anno 2018		Anno 2019		Anno 2020		Anno 2021	
	Num. dipend.	Spesa complessiva	Num. dipend.	Spesa complessiva	Num. dipend.	Spesa complessiva	Num. dipend.	Spesa complessiva	Num. dipend.	Spesa complessiva
A	3	60.749,43	3	62.144,71	3	63.413,74	3	63.413,74	3	63.890,74
B	48	1.317.231,20	48	1.325.969,41	47	1.323.937,99	47	1.312.777,46	45	1.231.789,06
C	75	3.387.577,79	71	3.207.836,15	67	3.079.233,84	62	2.767.477,88	56	2.476.780,33
D	63	3.910.788,88	61	3.850.321,48	58	3.684.290,84	51	3.183.534,28	42	2.720.279,80
Dirigenti	19	2.015.633,99	17	2.059.581,67	17	2.155.076,68	15	1.984.703,80	14	1.900.194,87
Totali	208	10.691.981,30	200	10.505.853,43	192	10.305.953,09	178	9.311.907,16	160	8.392.934,80

Fabbisogno finanziario per l'attuazione del piano 2022/2024						
CAT.	Anno 2022		Anno 2023		Anno 2024	
	Numero dipendenti	Spesa complessiva	Numero dipendenti	Spesa complessiva	Numero dipendenti	Spesa complessiva
A	3	64.163,06	3	64.163,06	3	64.163,06
B	43	1.159.569,74	41	1.129.159,48	40	1.109.297,55
C	48	2.163.979,03	44	1.973.783,90	41	1.789.038,58
D	38	2.452.201,04	36	2.326.814,41	43	2.715.592,48
Dirigenti	12	1.642.545,46	11	1.533.288,93	11	1.533.288,93
Totali	144	7.482.458,33	135	7.027.209,78	138*	7.211.380,60

* Compresi gli otto Funzionari direttivi la cui assunzione è prevista nel piano occupazionale per l'annualità 2024.

La copertura finanziaria è garantita dal contributo delle Regione siciliana per la realizzazione delle finalità istituzionali previste all'articolo 2 della legge regionale 12 gennaio 2012, n. 8, nonché per le spese di funzionamento e di organizzazione (capitoli 100, 101 e 102 Entrate IRSAP - rif. capitolo bilancio Regione n. 243301); per il fondo straordinario per il personale con contratto a tempo determinato, di cui all'articolo 30, comma 9, della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 s.m.i (capitolo 276 Entrate IRSAP - rif. capitolo bilancio Regione n. 313319); per il personale ex EAS (capitolo 277 Entrate IRSAP - rif. capitolo bilancio Regione n. 343315).

La legge di stabilità della Regione siciliana 2022/2024 pubblicata nella GURS n. 24 del 28/05/2022 ha previsto per l'anno 2022, al cap. 243301, uno stanziamento di € 9.600.000,00 quale contributo per le spese di funzionamento, al lordo di una ipotetica riduzione del 41,25% a seguito della definizione dell'effettivo importo delle minori entrate da Covid-19.

Per quanto riguarda i successivi anni 2023 e 2024 gli importi attualmente previsti nel medesimo capitolo di spesa della Regione siciliana non sono sufficienti per il funzionamento minimo dell'Ente e pertanto saranno necessariamente rimodulati con le prossime leggi di stabilità per garantire il fisiologico funzionamento dell'Ente.

La legge di stabilità della Regione siciliana 2022/2024 pubblicata nella GURS n. 24 del 28/05/2022 ha previsto per l'anno 2022, al cap. 343315, uno stanziamento di € 873.000,00 quale contributo per il personale ex EAS.

Per quanto riguarda i successivi anni 2023 e 2024 gli importi attualmente previsti nel medesimo capitolo di spesa della Regione siciliana, non sono sufficienti per il personale ex EAS e pertanto saranno necessariamente rimodulati con le prossime leggi di stabilità.

Ed ancora si riportano le norme vigenti all'atto dell'adozione del piano del fabbisogno in epigrafe che consentono la stabilizzazione del personale con contratto a tempo determinato e l'assunzione di nuove unità di personale a tempo indeterminato, con esclusione di personale Dirigente, in funzione dei risparmi conseguiti per pensionamenti del personale che sono, rispettivamente:

- l'art. 3, comma 17, L.R. n. 27 del 29/12/2016;
- l'art. 4 comma 2, L.R. n. 14 del 06/08/2019.

Infine, si riportano i risparmi conseguiti da IRSAP per pensionamenti, le correlate risorse utilizzabili e la capacità assunzionale potenziale dell'IRSAP certamente con invarianza dei costi sostenuti per il personale negli esercizi precedenti.

Spesa per il personale dipendente di ruolo dell'IRSAP, cessato dal servizio*										
CAT.	Anno 2018			Anno 2019			Anno 2020		Anno 2021	
	Num. Dip.	Spesa compl.va	75% della spesa compl.va	Num. Dip.	Spesa compl.va	85% della spesa compl.va	Num. Dip.	100% della spesa compl.va	Num. Dip.	100% della spesa complessiva
A	0	-	-	0	-	-	0	-	0	-
B	1	42.950,99	32.213,24	0	-	-	2	66.275,60	1	42.350,59
C	5	254.262,02	190.696,52	3	138.194,42	117.465,25	3	148.008,97	8	417.838,24
D	3	199.846,87	149.885,16	2	130.204,77	110.674,05	1	69.277,44	3	201.128,38
Dirigenti	0	-	-	2	315.314,70	268.017,50	1	116.164,05	1	105.121,98
Totali	9	497.059,89	372.794,92	7	583.713,88	496.156,80	7	399.726,06	14	766.439,19

* N.B.: escluso il personale collocato in quiescenza ai sensi dell'articolo 52, commi 3 e 5, della legge regionale n. 9/2015 e ai sensi dell'articolo 14 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, e successive modificazioni, come recepito nell'ordinamento regionale.

Quanto sopra a dimostrazione della coerenza del piano del fabbisogno con le norme vigenti ed il contributo per spese di funzionamento in atto erogato dalla Regione siciliana a questo Istituto. Infatti, nella prima annualità (2022) sono previste le seguenti assunzioni:

- ai sensi dell'art. 3, comma 17, della L.R. n. 27 del 29/12/2016, l'assunzione a tempo indeterminato di **n. 33 unità di personale con contratto a tempo determinato**, il cui relativo costo complessivo presunto pari ad € 758.479,11 dovrà essere storicizzato, in parte a valere sul contributo erogato dalla Regione siciliana e pari per l'anno 2022 ad € 311.311,67 ed in parte, per €. 447.167,43, a valere su una frazione del contributo per spese di funzionamento erogato a questo Istituto annualmente dalla Regione siciliana.

Di seguito si riporta il costo annuo sostenuto in atto e da sostenere per la stabilizzazione del personale precario in servizio presso questo Istituto:

Personale dipendente IRSAP con contratto a tempo determinato da stabilizzare (annualità 2022)				
Categ.	Numero dipendenti	Spesa annua complessiva	contributo annuale fondo straordinario (art. 30, c. 9 L.R. 28/01/2014 n. 5 e s.m.i.)	Differenza a carico del contributo erogato dalla Regione per spese di funzionamento e di organizzazione
A	2	33.609,33	12.394,96	21.214,37
B	23	497.199,58	208.959,39	288.240,19
C	8	227.670,19	89.957,32	137.712,87
Totali	33	758.479,11	311.311,67	447.167,43

Nella seconda annualità (2023) del piano dei fabbisogni adottato non è prevista l'assunzione di unità di personale.

Nella terza annualità (2024) del piano dei fabbisogni adottato è prevista l'assunzione di **n. 8 unità di personale del comparto non dirigenziale di categoria D** il cui costo annuo complessivo stimato è pari ad € 435.297,07, importo quest'ultimo inferiore a quello massimo consentito e pari ad € 2.035.116,97 (spesa del personale di ruolo cessato dal servizio negli anni 2018, 2019, 2020 e 2021 [vedi tabella sopra riportata] - riferimento art. 4 comma 2, L.R. n. 14 del 06/08/2019).

Le superiori previsioni assunzionali, nei limiti consentiti dalla normativa regionale di riferimento, tengono conto, come più volte sopra evidenziato, dell'attuale tendenza in riduzione del contributo regionale concesso a questo Istituto ai sensi dell'art. 4 della L.R. n. 8/2012. I costi complessivi previsti per l'attuazione del piano adottato, ammontanti ad € 435.297,07 per l'anno 2024, sono coperti dalle appostazioni ai competenti capitoli di bilancio di questo Istituto. Quanto sopra, fermo restando il costo già sostenuto per il personale a tempo determinato pari a € 758.479,11, come sopra meglio descritto.

Conclusioni

L'assunzione delle unità di personale necessarie per coprire l'intero fabbisogno di personale, determinato in complessive 222 unità di personale, resta allo stato condizionata e subordinata, oltre che alle norme in materia di assunzioni di personale, alle risorse stanziare dalla Regione siciliana per le spese correnti di funzionamento e di organizzazione dell'IRSAP, che, per coprire l'intero fabbisogno di personale, dovrebbero stabilizzarsi annualmente almeno in complessivi € 13.500.000,00 circa.

Dalla riduzione di personale prevista dal precedente PTFP 2019-2021 rispetto alla dotazione originariamente approvata dalla Giunta di Governo regionale non scaturisce la necessità di porre unità di personale in soprannumero, in quanto le unità di personale in servizio alla data di adozione del Piano risultano numericamente inferiori rispetto al numero di dipendenti previsti dalla nuova dotazione organica.

La programmazione di cui sopra tiene conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non comporta nuovi oneri per la finanza regionale poiché il costo per l'assunzione di nuovo personale è inferiore rispetto ai risparmi di spesa derivanti dalla collocazione in quiescenza del personale IRSAP, così come si evince dalle tabelle sopra riportate.

Anche per le procedure di stabilizzazione del personale con contratto a tempo determinato, non può non evidenziarsi che il relativo costo è in atto sostenuto da questo Istituto in parte con risorse proprie ed in parte con il contributo regionale assegnato a questo Istituto per la precipua

finalità.

Per la verifica della neutralità finanziaria, il piano è redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e indica la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non superano la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato e dai limiti di spesa di personale previsti. Fermo restando che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

4.1 Rischi corruttivi e trasparenza

MONITORAGGIO E RIESAME DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

Come evidenziato nel PNA 2019 il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione, nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Monitoraggio e riesame sono due attività diverse, anche se strettamente collegate. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso. Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere due sottofasi:

- il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio".

Il monitoraggio di primo livello sull'attuazione delle misure sarà attuato in autovalutazione da parte dei referenti responsabili degli uffici e dei servizi della struttura organizzativa che ha la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio. Il responsabile del monitoraggio di primo livello è chiamato a fornire al RPCT evidenze concrete dell'effettiva adozione della misura mediante apposita relazione annuale da trasmettere entro il mese di settembre di ogni anno.

Il monitoraggio di secondo livello, consistente nella verifica sull'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte delle unità organizzative in cui si articola l'amministrazione, sarà effettuato dal RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto. Il RPCT verificherà la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione attraverso il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta. Il monitoraggio di secondo livello sarà effettuato attraverso campionamento "ragionato" delle misure da sottoporre a verifica, secondo i seguenti criteri di campionamento:

- le misure di prevenzione dei processi risultati a più elevata esposizione al rischio;
- le misure di quei processi su cui si sono ricevute segnalazioni pervenute tramite canale *whistleblowing* o tramite altri canali;
- le misure di quei processi le cui strutture non hanno fatto pervenire l'autovalutazione.

Il monitoraggio delle misure non si deve limitare alla sola attuazione delle stesse ma deve contemplare anche una valutazione della loro idoneità che pertiene al RPCT, che può essere coadiuvato, da un punto di vista metodologico, dagli organismi deputati all'attività di valutazione della *performance* (OIV) o dalle strutture di vigilanza e *audit* interno.

Come evidenziato nel PNA 2019, in ogni caso, per poter realizzare un modello di gestione del rischio corruttivo diffuso nell'organizzazione (c.d. modello di gestione a rete), i responsabili degli uffici e i dipendenti tutti, quando richiesto e nelle modalità specificate, hanno il dovere di fornire il supporto necessario al RPCT e tale dovere, laddove disatteso, può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Come evidenziato nel PNA 2019, i risultati dell'attività di monitoraggio di primo e secondo livello vengono utilizzati per effettuare entro il mese di dicembre di ogni anno il riesame della

funzionalità complessiva del “Sistema di gestione del rischio” per supportare la redazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio successivo e il miglioramento delle misure di prevenzione. Tale riesame periodico è un momento di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione dell’amministrazione affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi. In tal senso, il riesame del Sistema riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter individuare i rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio. Il riesame periodico è coordinato dal RPCT ma dovrebbe essere realizzato con il contributo metodologico degli organismi deputati all’attività di valutazione della *performance* (OIV) e/o dalle strutture di vigilanza e *audit* interno.

Così come previsto nel PTPCT 2021-2023 il monitoraggio del sistema di gestione del rischio è stato effettuato per tutte le misure generali e specifiche in autovalutazione da parte dei referenti responsabili degli uffici e dei servizi della struttura organizzativa che hanno la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio. Il monitoraggio di secondo livello, consistente nella verifica sull’osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT, è stato effettuato dal RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto, attraverso campionamento “ragionato” delle misure da sottoporre a verifica, secondo i criteri previsti nel PTPCT. I risultati dell’attività di monitoraggio sono stati utilizzati per effettuare il riesame della funzionalità complessiva del “Sistema di gestione del rischio” per supportare la redazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 e il miglioramento delle misure di prevenzione.

4.2 Piano triennale delle azioni positive

MONITORAGGIO DELL'ATTUAZIONE

L’Ente con provvedimento D.D.G. n. 373 del 16 ottobre 2019 ha costituito il "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELL'IRSAF”

L’analisi/verifica dei risultati o il monitoraggio dell’attuazione del presente piano di azioni positive è affidato al CUG "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

4.3 Performance

La misurazione e valutazione della performance di ente ed organizzativa

1. La valutazione della performance di ente ed organizzativa è collegata:
 - a) all’attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - b) allo stato di attuazione complessiva dei programmi;
 - c) al grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
 - d) al miglioramento qualitativo dell’organizzazione e delle competenze professionali e alla capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e) allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

- f) all'efficienza nell'impiego delle risorse e alla riduzione dei costi;
- g) alla qualità e alla quantità delle prestazioni e dei servizi erogati, in riferimento agli standard individuati;
- h) al raggiungimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- i) al rispetto degli obblighi di bilancio in collegamento con la Relazione Programmatica allegata.

2. La valutazione della performance di ente e organizzativa viene effettuata dall'OIV entro termini utili per la redazione della Relazione sulla Performance e comunicata al Presidente attraverso apposito report.

La valutazione della performance individuale del Direttore Generale

1. La valutazione della performance individuale del Direttore è collegata:
 - a) All'attuazione delle azioni per il perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente come individuati dall'Amministrazione negli atti programmatici;
 - b) Al raggiungimento degli obiettivi individuali;
 - c) Alle funzioni proprie di Direttore Generale;
 - d) Ai comportamenti organizzativi del Direttore Generale.

Per la valutazione della performance individuale del dirigente generale vengono individuati i seguenti obiettivi e i corrispondenti indicatori di risultato che costituiranno oggetto del monitoraggio sull'attuazione della performance:

OBIETTIVI	INDICATORI DI RISULTATO
approvazione schemi di accordi istituzionali con i Consorzi ASI in liquidazione della Sicilia, ai sensi dell'art. 19 comma 1 della l.r. 12 gennaio 2012, n. 8, così come modificato dall'art. 11, comma 1, lettere a), b) e c), della l.r. 18 dicembre 2021, n. 33;	Redazione e trasmissione per il c.d.a degli schemi di accordo da approvare
predisposizione criteri omogenei per la stima dei beni dei Consorzi ASI della Sicilia;	Redazione e trasmissione per il CdA di documento contenente i criteri di stima
Pubblicazione nuovo sito istituzionale	Attivazione del nuovo sito dell'Ente
Aggiornamento planimetrie aree industriali con sistema GIS con perimetrazione ZES ed individuazione aree produttive per possibili nuovi insediamenti	Pubblicazione sul sito istituzionale delle planimetrie ricognitive aggiornate elaborate dall'Area Tecnica sulla scorta della documentazione fornita dagli Uffici Periferici
Rispetto degli adempimenti normativi e dei piani in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza	Attuazione e monitoraggio di I livello delle misure di prevenzione della corruzione di cui risulta responsabile nel PTPCT mediante trasmissione di relazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.
redazione schema del "Piano industriale" ai sensi art. 14 della L.R. n.8/2012 e s.m.i.	Predisposizione e trasmissione schema del Piano Industriale per l'approvazione
Adeguamento dello Statuto dell'IRSAP	Predisposizione e trasmissione schema di adeguamento dello statuto dell'IRSAP per l'approvazione

La valutazione della performance individuale del personale dirigente

1. La valutazione della performance individuale dei dirigenti è collegata:

- a) al raggiungimento degli obiettivi individuali;
- b) alla performance organizzativa della struttura in responsabilità;
- c) alla qualità del contributo alla performance di ente;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, espressa con giudizi tendenzialmente differenziati;
- e) alle competenze professionali, comportamenti e capacità organizzative.

2. In relazione al punto d) del precedente comma, nel caso di scarsa differenziazione dei giudizi dei propri collaboratori, la capacità di valutazione del dirigente è misurata sulla base della motivazione addotta a supporto delle valutazioni sostanzialmente omogenee.

Per la valutazione della performance individuale del personale dirigente vengono individuati i seguenti obiettivi e i corrispondenti indicatori di risultato che costituiranno oggetto del monitoraggio sull'attuazione della performance:

OBIETTIVI	INDICATORI DI RISULTATO
Promuovere l'accrescimento delle competenze del personale in servizio, in materia di personale e bilanci mediante attività di affiancamento e ove necessario formazione ed aggiornamento.	Numero unità di personale avviate all'affiancamento delle unità di personale delle UOB dell'area Amministrativa
	Numero di ore di formazione ed aggiornamento organizzati per il personale
Predisposizione fascicoli digitali dei contenziosi	Numero di fascicoli digitalizzati sul numero totale dei contenziosi dell'Ente
Istituzione repertorio informatico dei contratti	Predisposizione elenco digitalizzato dei contratti stipulati nel 2022
Avvio e attuazione del processo diretto a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati ed il rapporto tra risorse acquisite, costi sostenuti e servizi offerti ai fini del monitoraggio del grado di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, al supporto delle decisioni e al ri-orientamento della gestione; analisi degli scostamenti tra obiettivi e risultati; valutazione grado efficienza, efficacia ed economicità	Predisposizione, per quanto di specifica competenza dell'area, della proposta di aggiornamento del piano triennale della performance (apposita sezione del PIAO) con relativo sistema di misurazione e valutazione, sulla scorta delle attività di pianificazione adottate dall'Ente
	Predisposizione della bozza di relazione sulla performance, per quanto di specifica competenza dell'area e sulla scorta degli elementi forniti dagli uffici, e trasmissione della stessa al direttore generale
	Predisposizione, per quanto di specifica Competenza dell'area, della modulistica (schede) per il monitoraggio
Monitoraggio a campione dei provvedimenti degli Uffici periferici dell'Ente	Verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, individuate a campione sui processi, nei provvedimenti

	degli Uffici periferici dell'Ente in misura non inferiore al 50 % del numero degli uffici
predisposizione rendiconti generali degli anni 2019 e 2020.	Trasmissione dello schema di rendiconto degli anni 2019 e 2020 per l'approvazione
Digitalizzazione fascicoli del personale.	Percentuale di fascicoli digitalizzati sul numero totale del personale in servizio
Individuazione dei soggetti contraenti per l'affidamento delle opere finanziate con il Patto per il Sud	Percentuale di lavori appaltati rispetto all'importo globale dei finanziamenti effettivamente concessi
	Percentuale dei servizi d'ingegneria affidati e propedeutici la redazione dei progetti da decretare con i finanziamenti del Patto per il Sud degli interventi ancora da decretare
Avvio interventi di progettazione opere pubbliche per nuova programmazione dell'IRSAP	Numero di progetti redatti in rapporto al numero di interventi previsti nel piano triennale OO.PP al di fuori dell'annualità in corso
Digitalizzazione fascicoli delle aziende insediate	Percentuale di fascicoli digitalizzati sul numero totale dei fascicoli istruiti nell'anno, nella disponibilità dell'IRSAP, sulle imprese insediate negli agglomerati gestiti
Aggiornamento ed utilizzo modulistica unificata, da veicolare mediante sistemi informatizzati	Realizzazione e attivazione del portale delle imprese per la presentazione delle istanze online di partecipazione agli avvisi di vendite
Rispetto degli adempimenti normativi e dei piani in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza	Attuazione e monitoraggio di I livello delle misure di prevenzione della corruzione di cui risulta responsabile nel PTPCT
	Redazione e comunicazione dei dati da pubblicare secondo quanto previsto nel PTCPT e nelle norme vigenti
collaborazione e supporto ai Commissari liquidatori degli ex Consorzi ASI per la consegna degli impianti idrici al competente gestore	Redazione e/o aggiornamento della ricognizione dei sistemi idrici, fognari e depurativi da trasmettere al Commissario liquidatore per la consegna al competente gestore, ove esistente
Avviare e concludere le attività di verifica e di sistemazione delle posizioni previdenziali dei dipendenti IRSAP provenienti dagli ex Consorzi ASI della Sicilia in liquidazione, per l'intero periodo di contribuzione	Percentuale delle posizioni previdenziali verificate e sistemate sul numero totale dei dipendenti in servizio

La valutazione della performance individuale del personale non dirigente

1. La valutazione del personale è in funzione:

- a) al raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo;
 - b) alla qualità del contributo alla performance organizzativa dell'unità di appartenenza;
 - c) alle competenze professionali e ai comportamenti organizzativi.
2. Il peso degli item di valutazione di cui al comma 1 è definito nelle schede di valutazione.