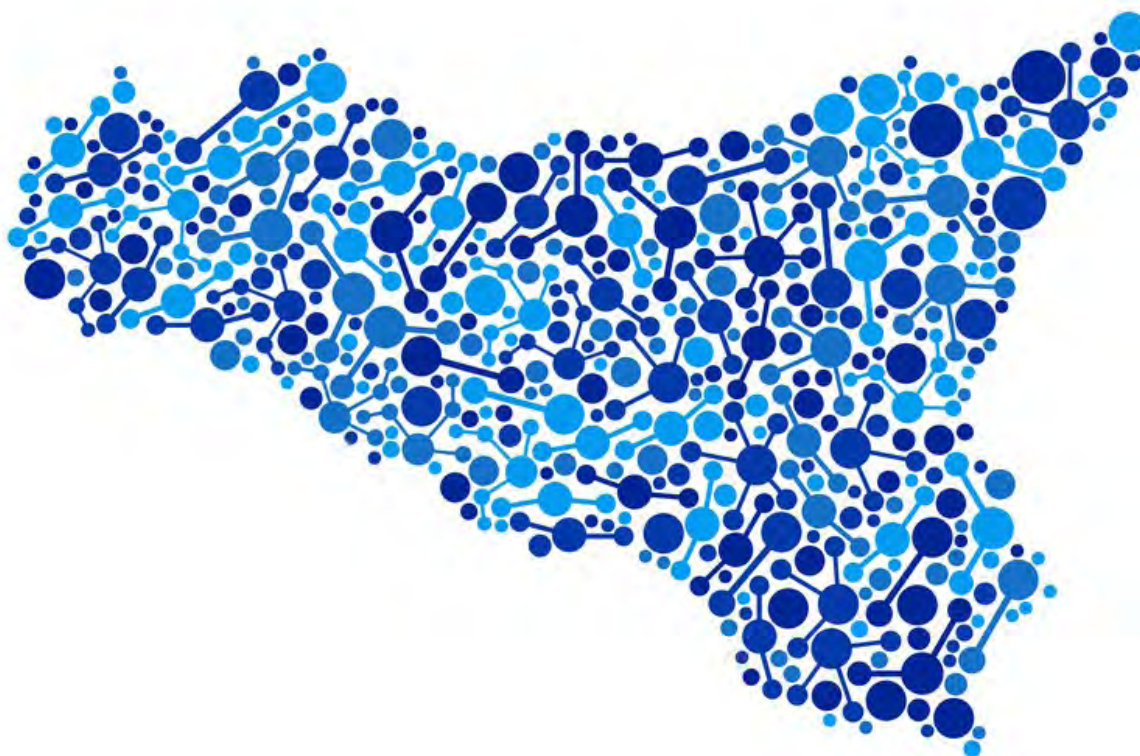




Regione Siciliana

PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

PREMESSA.....	7
1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE.....	9
2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	9
2.1 - Valore pubblico.....	9
2.1.1 - Politiche di sviluppo e stanziamenti di bilancio.....	10
2.1.2 - Accessibilità dell’Amministrazione a cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità.....	23
2.1.3 – Semplificazione e digitalizzazione.....	24
2.1.3.1 – Strategie di sviluppo digitale.....	24
2.1.4 – Obiettivi di valore pubblico.....	25
2.1.4.1 – VP_1 - Potenziare e rafforzare la filiera agro alimentare e la filiera della pesca favorendo la ricerca e l'innovazione e la crescita dimensionale e professionale delle imprese.....	32
2.1.4.2 – VP_2 - Favorire lo sviluppo delle imprese innovative nei settori tecnologici e knowledge intensive, promuovendo l'integrazione fra imprese, università, enti di ricerca e innovazione.....	33
2.1.4.3 – VP_3 - Realizzare il ciclo integrato dei rifiuti, promuovendo l'economia circolare e l'uso efficiente dei beni pubblici.....	34
2.1.4.4 – VP_4 - Migliorare la qualità ed efficienza dei servizi sanitari, potenziando la rete ospedaliera e la sanità territoriale.....	35
2.1.4.5 – VP_5 - Ridurre il numero dei Neet e rafforzare le competenze dei giovani siciliani.....	36
2.1.4.6 – VP_6 - Riorganizzare e rafforzare il welfare territoriale, tutelando le fasce più deboli della popolazione.....	37
2.1.4.7 – VP_7 - Migliorare la mobilità e l'accessibilità potenziando la dotazione infrastrutturale trasportistica regionale secondo i principi della mobilità sostenibile.....	38
2.1.4.8 – VP_8 - Contrastare e prevenire il dissesto idrogeologico, sismico, vulcanico e industriale, con particolare riferimento al rischio di erosione del suolo e delle coste e della desertificazione.....	39
2.1.4.9 – VP_9 - Valorizzare il patrimonio culturale della Regione, favorire la destagionalizzazione del turismo ed aumentare le presenze turistiche sul territorio Regionale.....	40
2.1.4.10 – VP_10 – Rafforzare la capacità amministrativa.....	41
2.1.4.11 - VP_11 - Razionalizzazione della spesa pubblica regionale e perseguimento della equità fiscale.....	42
2.2 - Performance.....	43
2.2.1 - L’albero della <i>performance</i>	43
2.2.2 – Il sistema di misurazione e valutazione.....	44
2.2.3 – Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	45
2.2.4 – La programmazione strategica.....	48
2.2.5 – La programmazione annuale.....	48
2.2.5.1 – Obiettivi di semplificazione.....	49

2.2.5.2 – Obiettivi di digitalizzazione.....	50
2.2.6 – Pari opportunità ed equilibrio di genere: il Piano delle azioni positive.....	52
2.2.7 – La programmazione triennale.....	67
2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.....	68
2.3.1 - Valutazione di impatto del contesto esterno ed interno.....	76
2.3.2 - Mappatura dei processi.....	98
2.3.3 - Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.....	100
2.3.3.1 - Codice di comportamento.....	101
2.3.3.2 - Rotazione del personale.....	102
2.3.3.3 - Conflitto di interessi.....	108
2.3.3.4 - Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti.....	113
2.3.3.5 - Inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali.....	113
2.3.3.6 - Attività successive alla cessazione dal servizio - <i>Pantouflage</i>	116
2.3.3.7 - Formazione di Commissioni, assegnazione agli Uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.....	118
2.3.3.8 - Tutela del soggetto che segnala illeciti - <i>Whistleblower</i>	119
2.3.3.9 - Formazione del personale.....	120
2.3.3.10 - Monitoraggio dei tempi procedurali.....	120
2.3.3.11 - Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni.....	121
2.3.3.12 - Patti di integrità negli affidamenti.....	122
2.3.3.13 - Procedura per la raccolta di segnalazioni da parte della società civile.....	123
2.3.3.14 - Informatizzazione dei processi.....	123
2.3.3.15 - Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate o controllate.....	124
2.3.3.16 - Misure relative all'area di rischio contratti pubblici.....	124
2.3.3.17 - Misure specifiche.....	126
2.3.4 - Programmazione dell'attuazione della Trasparenza.....	127
2.3.5 - Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.....	137
3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	142
3.1 – Struttura organizzativa.....	142
3.1.1 – Assetti organizzativi e organigramma.....	142
3.1.2 – Enti e società partecipate.....	149
3.1.2.1 – Gli enti regionali.....	149
3.1.2.2 – Le società a partecipazione diretta.....	159
3.1.2.3 – Le società a partecipazione indiretta.....	161
3.2 – Organizzazione del lavoro agile e telelavoro.....	162

3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	168
3.3.1 – Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024.....	168
3.3.1.1 – Dotazione organica e PTFP.....	169
3.3.1.2 – Personale in Servizio, <i>trend</i> del personale in servizio e vacanze in organico.....	169
3.3.1.3 – Personale ruolo speciale ad esaurimento.....	171
3.3.1.4 – Personale contrattualizzato a tempo determinato per il rafforzamento delle Autorità di gestione FESR e FSC in esito a procedure espletate dall’Agenzia di coesione. Personale contrattualizzato dal Dipartimento regionale della Protezione civile.....	171
3.3.1.5 – Personale comandato in entrata.....	172
3.3.1.6 – Personale regionale in servizio presso altre amministrazioni.....	174
3.3.1.7 – Personale regionale in servizio: distribuzione per fasce di età, titoli di studio, rappresentatività di genere.....	176
3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane.....	179
3.3.2.1 – Modalità di rilevazione e analisi dei fabbisogni.....	179
3.3.2.2 – La capacità assunzionale della Regione sulla base dell’Accordo per il ripiano decennale del disavanzo del 16 ottobre 2023, punto 10.....	184
3.3.3 – Strategia di copertura del fabbisogno.....	186
3.3.3.1 – Stato di attuazione delle procedure già avviate e/o pianificate in attuazione dei Piani triennali del fabbisogno del personale adottati nei precedenti anni.....	186
3.3.3.2 – Le scelte per la copertura dei fabbisogni relativi al comparto non dirigenziale: utilizzo delle graduatorie dei concorsi già banditi, nuovi concorsi e valorizzazione delle professionalità interne. Ricorso al trattenimento in servizio di cui all’articolo 1 comma 165 della legge 30 dicembre 2024 n.207.....	190
3.3.3.3 – Risorse assunzionali per la dirigenza.....	198
3.3.3.4 – Il programma delle assunzioni 2026/2028.....	201
3.3.3.5 – Programma delle assunzioni e sostenibilità finanziaria.....	203
3.3.3.6 – Tabelle numeriche fabbisogni di personale – Regione Siciliana.....	205
3.3.4 – Piano triennale dei fabbisogni di personale del Comando del Corpo Forestale.....	238
3.3.4.1 – Assetti organizzativi e articolazioni territoriali del Comando del Corpo forestale.....	238
3.3.4.2 – Dotazione organica del Corpo forestale.....	239
3.3.4.3 - Personale in servizio: distribuzione per fasce di età al 1 gennaio 2025.....	240
3.3.4.4 -Le scelte operative.....	242
3.3.4.5 – Tabelle numeriche fabbisogni di personale del Corpo forestale.....	244
3.3.5 – Formazione del personale.....	246
4 – MONITORAGGIO.....	258
4.1 – Monitoraggio degli obiettivi di <i>performance</i>	258
4.2 – Monitoraggio sottosezione rischi corruttivi e trasparenza.....	258

4.3 – Monitoraggio del lavoro agile e del telelavoro.....	260

ALLEGATO A – OBIETTIVI OPERATIVI ARTICOLATI PER MISSIONE E PROGRAMMA..... 261

Missione 1 - Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione.....	261
Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio.....	263
Missione 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali.....	265
Missione 6 - Politiche giovanili, Sport e Tempo libero.....	267
Missione 7 - Turismo.....	269
Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa.....	271
Missione 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente.....	273
Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità.....	275
Missione 11 - Soccorso civile.....	277
Missione 12 - Diritti sociali, Politiche sociali e Famiglia.....	279
Missione 13 - Tutela della salute.....	281
Missione 14 - Sviluppo economico e competitività.....	283
Missione 15- Politiche per il lavoro e la formazione professionale.....	285
Missione 16- Agricoltura e politiche agroalimentari e pesca.....	287
Missione 17- Energia e diversificazione delle fonti energetiche.....	289
Missione 18- Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali.....	291
Missione 19- Relazioni internazionali.....	292

ALLEGATO B – DIRETTIVE ASSESSORIALI PER L’AZIONE AMMINISTRATIVA 2025..... 294

Presidenza della Regione.....	295
Assessorato delle attività produttive.....	295
Assessorato dei beni culturali e dell’identità siciliana.....	295
Assessorato dell’economia.....	295
Assessorato dell’energia e dei servizi di pubblica utilità.....	295
Assessorato della famiglia, del lavoro e delle politiche sociali.....	295

Assessorato delle autonomie locali e della funzione pubblica.....	295
Assessorato delle infrastrutture e della mobilità.....	295
Assessorato dell'istruzione e della formazione professionale.....	295
Assessorato dell'agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea.....	295
Assessorato della salute.....	295
Assessorato del territorio e dell'ambiente.....	295
Assessorato del turismo, dello sport e dello spettacolo.....	295

ALLEGATO C – OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER IL TRIENNIO 2025-2027..... 296

Presidenza della Regione.....	296
Assessorato delle attività produttive.....	312
Assessorato dei beni culturali e dell'identità siciliana.....	314
Assessorato dell'economia.....	319
Assessorato dell'energia e dei servizi di pubblica utilità.....	320
Assessorato della famiglia, del lavoro e delle politiche sociali.....	327
Assessorato delle autonomie locali e della funzione pubblica.....	334
Assessorato delle infrastrutture e della mobilità.....	340
Assessorato dell'istruzione e della formazione professionale.....	343
Assessorato dell'agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea.....	349
Assessorato della salute.....	354
Assessorato del territorio e dell'ambiente.....	360
Assessorato del turismo, dello sport e dello spettacolo.....	365

ALLEGATO D – MISURA TRASPARENZA – ELENCO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE 2025-2027..... 366

ALLEGATO E – TAVOLA SINOTTICA MISURE 2025-2027..... 366

ALLEGATO F – MAPPATURA DEI PROCESSI E DELLE AREE DI RISCHIO..... 366

PREMESSA

Attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*PIAO*), documento unico di programmazione e *governance* introdotto con l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di un unico e organico strumento pianificatorio mirando a garantire una maggiore semplificazione, qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e a migliorare la qualità dei servizi resi alla collettività, cittadini e imprese.

Il *PIAO* accorpa, ai sensi dell'art. 1 D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, in un'ottica di semplificazione e integrazione, i seguenti piani:

- piano dei fabbisogni e piano delle azioni concrete;
- piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche;
- piano della *performance*;
- piano di prevenzione della corruzione;
- piano organizzativo del lavoro agile;
- piani delle azioni positive.

L'adozione del *PIAO* compete all'Organo di indirizzo politico; ha una durata triennale ed è soggetto ad aggiornamento annuale, ai sensi dell'articolo 6, del D.L. n. 80/2021. In particolare il *PIAO* definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della *performance*;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno anche mediante il ricorso alla tecnologia, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità nonché le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Definisce, altresì, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni del grado di soddisfazione degli stessi.

Il presente Piano costituisce l'aggiornamento per il 2025, del terzo *PIAO* approvato per il triennio 2024-2026 con Deliberazione della Giunta Regionale n. 47 del 16 febbraio 2024, pubblicato sul sito istituzionale della Regione Siciliana - Sezione Amministrazione Trasparente sottosezione *Performance*/Piano della *Performance* nonché sul Portale *PIAO* del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Alla stesura del presente Piano aggiornato, con il coordinamento della Segreteria Generale della Presidenza della Regione, hanno partecipato tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nella redazione dei piani assorbiti dal *PIAO*.

Caratteristiche fondanti del *PIAO* sono la rilevante valenza strategica ed il forte valore comunicativo sia verso l'esterno sia verso l'interno dell'ente.

Filo conduttore del Piano è la creazione e la protezione di Valore pubblico, attraverso l'insieme delle politiche e delle azioni che la Regione pone in essere al fine di conseguire un miglioramento del livello di benessere economico, sociale, ambientale e sanitario della società e del territorio in cui opera.

Come da indirizzo impartito con la Direttiva Presidenziale di indirizzo prot. n. 24877/Gab del 2 dicembre 2024 nella programmazione 2025 si è tenuto conto della selezione di obiettivi di valore pubblico già individuati nel Piano 2023/2025 e successivamente confermati nel PIAO 2024-2026, nella consapevolezza dell'importanza e della priorità di orientare l'azione amministrativa della Regione verso il raggiungimento di impatti migliorativi del benessere dei cittadini, delle imprese e degli stakeholders.

Il presente *PIAO*, secondo lo schema allegato al D.M. n. 132 del 30 giugno 2022, risulta articolato in quattro Sezioni:

- la Sezione 1 riporta i dati anagrafici dell'Amministrazione regionale;
- la Sezione 2, articolata in tre sottosezioni, è dedicata ai seguenti temi: Valore Pubblico, *Performance*, Rischi corruttivi e trasparenza;
- la Sezione 3, articolata in tre sottosezioni, riguarda: Struttura organizzativa, Organizzazione del lavoro agile e del telelavoro, Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- la Sezione 4 descrive, infine, le procedure di monitoraggio del *PIAO*.

Con la presente versione di aggiornamento si è cercato di tendere, compatibilmente con la complessità amministrativa e strutturale che contraddistingue la Regione Siciliana, ad una maggiore semplificazione e integrazione tra le Sezioni ed a un coinvolgimento sempre più esteso e consapevole dei diversi Attori chiamati a fornire il proprio contributo.

1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Regione Siciliana
Indirizzo	Piazza Indipendenza n. 21 – 90129 – Palermo
Codice Fiscale	80012000826
Telefono	091 7071111
Sito internet istituzionale	https://www.regione.sicilia.it
PEC	segreteria.generale@certmail.regione.sicilia.it
Account Twitter	@Regione_Sicilia
Pagina Facebook	Regione Siciliana

2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 - VALORE PUBBLICO

Con l'adozione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) l'Amministrazione regionale si è dotata di un nuovo strumento di pianificazione, monitoraggio e valutazione degli impatti delle politiche e dei progetti, che ambiscono a migliorare il livello di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc...) di cittadini, imprese e *stakeholder*.

Anche nel presente aggiornamento per il 2025, viene dato risalto alla selezione di obiettivi di Valore pubblico già individuati a partire dal PIAO 2023-2025 e successivamente confermati nel PIAO 2024-2026, nella ormai consolidata convinzione che l'attività della Pubblica Amministrazione deve essere rivolta verso l'esterno, ai cittadini e alle imprese, non perdendo di vista naturalmente di prendersi cura delle condizioni interne al perimetro dell'amministrazione che costituiscono condizioni abilitanti affinché l'azione amministrativa possa svolgersi in maniera efficace ed efficiente per consentire la creazione di Valore pubblico.

Per Valore pubblico territoriale si intende l'impatto generato dalle politiche sviluppate dall'Ente volte al miglioramento del livello di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario) della comunità dal medesimo amministrata (cittadini e imprese), costituendo una risposta alle minacce o una valorizzazione delle opportunità presenti nel territorio.

Tale prospettiva di programmazione non può prescindere dalla individuazione e relativa associazione di indicatori di *outcome*, come già in uso presso altri Paesi dell'OCSE, che consentirà di meglio misurare le politiche di creazione di Valore pubblico, con particolare riferimento al miglioramento delle condizioni sociali, economiche e di qualità della vita dei cittadini ed in coerenza con gli obiettivi di sostenibilità e tutela delle risorse ambientali che costituiscono un elemento cardine delle politiche d'investimento pubbliche di questi anni.

Le politiche di sviluppo per il triennio 2025-2027

La Giunta Regionale, con Delibera n.231 del 28 giugno 2024 ha approvato il DEFR per il triennio 2025-2027, successivamente trasmesso all'ARS che lo ha approvato nella seduta n.129 dell'11 settembre 2024. Com'è noto, si tratta di uno strumento a carattere generale che rappresenta il principale documento di programmazione della Regione per il triennio di riferimento, in applicazione del principio contabile definito dall'allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011, al fine di individuare gli obiettivi della politica di bilancio. A partire dal quadro economico della Sicilia, il Documento declina, nella sua seconda parte, le politiche regionali e definisce gli obiettivi strategici tematici collegati alle "Missioni", come di seguito riportato.

Con riferimento alla Missione 1 "Servizi Istituzionali, generali e di gestione", l'Amministrazione regionale opera da tempo in condizioni non adeguate alla sempre più accentuata complessità delle molteplici competenze dei diversi rami dell'Amministrazione cui, da ultimo, si è aggiunta la sfida dell'impiego efficace delle risorse del PNRR. L'utilizzo, nel passato, di percorsi non selettivi di reclutamento del personale, legati più a logiche assistenzialistiche che alla puntuale analisi dei fabbisogni; il ricorso nel quinquennio 2016/2020 a forme di prepensionamento come misura per la riduzione degli organici e dei costi per il personale; il sostanziale blocco delle assunzioni fino al 2019 e la riduzione del turn over a percentuali minime, con l'Accordo con lo Stato del 2021, hanno pesantemente inciso sull'operatività dell'Amministrazione regionale. In tale contesto, assume una importanza fondamentale, per il rilancio dell'azione amministrativa, la revisione delle regole sul turn over contenuta nell'Accordo con lo Stato del 16 ottobre 2023, che consente di recuperare, in parte, i tagli delle facoltà assunzionali del passato e assicura, a regime, il turn over al 100 per cento del personale cessato. Le linee strategiche perseguite riguardano: la definizione dei contingenti ottimali di personale delle singole strutture regionali, con declinazione dei profili e delle competenze necessarie per l'efficace esercizio delle funzioni di ciascuna struttura; la rigenerazione della amministrazione regionale attraverso la piena attuazione dei programmi assunzionali; la valorizzazione delle professionalità interne; la riforma della dirigenza e il reclutamento mediante concorso pubblico di dirigenti a tempo indeterminato; il rafforzamento della capacità amministrativa, anche attraverso programmi di formazione mirati destinati al personale dell'amministrazione regionale; il rinnovo dei contratti collettivi negli stessi tempi previsti per tutti i comparti del pubblico impiego; il riassetto organizzativo dell'Amministrazione regionale unitamente all'attuazione di processi di semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure. Riguardo le politiche di transizione digitale, la Regione, attraverso l'Autorità Regionale per l'Innovazione Tecnologica (ARIT) ed in coerenza con l'Agenda Digitale Italiana, è impegnata, attraverso un approccio integrato e progressivo, a delineare un nuovo percorso di innovazione e di sviluppo sostenibile. La modalità operativa digitale permette la realizzazione di servizi altamente accessibili, progettati con un focus sull'utente per garantire la fruizione efficace delle funzionalità offerte, riducendo al minimo il divario di accesso dovuto a fattori come la connettività limitata, le competenze digitali insufficienti o le disabilità temporanee e permanenti. Il presupposto tecnologico per la realizzazione di servizi digitali avanzati ed inclusivi è l'adozione del cloud computing, con i suoi principali benefici, in termini di affidabilità e resilienza, scalabilità, sicurezza migliorata e sostenibilità ambientale. In quest'ottica, si pone la recente iniziativa dell'amministrazione regionale, conforme alle nuove direttive dell'Agenzia per la cybersicurezza

nazionale (ACN), che prevede la qualificazione del data center della Regione Siciliana ad infrastruttura certificata per l'erogazione di servizi cloud. Uno degli strumenti chiave per l'attuazione della transizione digitale è il Piano Triennale per la Transizione Digitale, elaborato dall'ARIT, in piena conformità con le direttive strategiche e i documenti di pianificazione a livello nazionale ed europeo.

In tema di "Istruzione e diritto allo studio" (Missione 4), è intendimento del Governo regionale proseguire ed intensificare l'attenzione sul tema dell'istruzione e della formazione professionale, considerando l'innalzamento dei livelli culturali e delle competenze del capitale umano, quale importante leva per lo sviluppo socio-economico del territorio. Processo avviato nel 2019 con l'introduzione di due importanti norme: la L.R. 10/2019 con la quale è stato disciplinato, per la prima volta in Sicilia, il diritto allo studio e la L.R. 23/19 che ha abrogato l'anacronistica L.R. 24/76, dando attuazione alla riforma del sistema della formazione professionale e ridefinendone il perimetro mediante l'adozione di nuovi modelli ed aggiornate procedure. Le linee strategiche più rilevanti riguardano: la promozione del modello duale dell'apprendistato di I e III livello nel sistema di istruzione secondaria superiore, finalizzata a valorizzare le competenze e capacità dei giovani siciliani accompagnandoli all'ingresso nel mondo del lavoro per favorire l'occupazione giovanile; il contrasto alla dispersione scolastica e sostegno agli studenti delle scuole primarie e secondarie anche mediante attivazione di azioni di integrazione e potenziamento delle aree disciplinari di base e di sviluppo delle competenze digitali attraverso il rafforzamento delle competenze STEM; la promozione di progetti di inclusione socio-educativa fondati sulla presa in carico di nuclei familiari svantaggiati mediante l'integrazione scolastica e interculturale con i bambini che frequentano la scuola dell'infanzia e la scuola primaria; la qualificazione dell'offerta formativa di percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) realizzati in modalità duale; gli interventi per il sistema di istruzione terziaria non universitaria (ITS Academy), in relazione ai settori individuati dalla Strategia S3; il rafforzamento dei percorsi formativi di eccellenza, universitari (compresi gli AFAM) e post-universitari, con particolare riguardo ai dottorati, ai ricercatori a tempo determinato e agli assegni di ricerca e di specializzazione, nonché all'alta formazione in ambito medico-sanitario; la promozione del diritto allo studio mediante semplificazioni dei processi di accesso alle misure di sostegno a titolarità della Regione siciliana; le misure volte a rafforzare la vigilanza sulle scuole secondarie di secondo grado paritarie.

Riguardo alla "Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali" (Missione 5), assume importanza prioritaria la valorizzazione del patrimonio culturale della Regione anche al fine di favorire la destagionalizzazione del turismo ed incrementare le presenze turistiche sul territorio regionale. Gli obiettivi strategici di riferimento: "Sostenere e qualificare la valorizzazione del patrimonio e delle produzioni culturali del territorio regionale. Potenziare la fruibilità e la gestione sostenibile", e "Ottimizzare la governance del settore turistico per la valorizzazione dei siti di interesse culturale, naturalistico, ambientale, storico, assicurando la diversificazione dei prodotti turistici e la riqualificazione dei luoghi pubblici a vocazione" saranno declinati secondo le linee di intervento di seguito esposte: sostenere e qualificare la valorizzazione del patrimonio e delle produzioni culturali del territorio regionale; potenziare la fruibilità e la gestione sostenibile; predisporre servizi per la migliore fruizione dei beni culturali; valorizzare i siti di interesse culturale, storico e paesaggistico, assicurando la riqualificazione dei luoghi di cultura pubblici anche in un'ottica di ottimizzazione della governance del settore turistico; programmare manifestazioni soprattutto nei siti di maggior richiamo turistico, attraverso un sistema di conoscenza e di pubblicità da attuare anche attraverso servizi innovativi e interventi di miglioramento e strutturazione delle esposizioni museali; ottimizzare l'attivazione di interventi volti ad aumentare il grado di utilizzo delle risorse del PNRR e delle risorse regionali, nazionali

e comunitarie, inclusi i correlati programmi complementari, e la relativa azione di monitoraggio; razionalizzare l'utilizzo delle risorse patrimoniali attraverso interventi di ricognizione straordinaria del patrimonio regionale, inventariazione e gestione unitaria dell'intero patrimonio.

In merito al "Turismo" (Missione 7), le linee strategiche perseguite dal Governo sono: Incrementare la visibilità dell'offerta commerciale del turismo siciliano; Rafforzare la visibilità del brand Sicilia; Rafforzare l'attrattività attraverso la valorizzazione e la promozione delle aree urbane, interne, rurali, marine e costiere; Rafforzare la rete delle infrastrutture sportive. Relativamente alle linee strategiche "Incrementare la visibilità dell'offerta commerciale del turismo siciliano" e "Rafforzare la visibilità del brand Sicilia" il Governo ritiene necessario puntare alla "internazionalizzazione" delle imprese di settore al fine di potere allungare il periodo di permanenza da parte dei turisti e puntare su nuove forme di turismo. In tale contesto, si darà attuazione alle misure previste nel PR FESR 2021/2027 con riferimento ai diversi ambiti di intervento previsti all'interno del citato Programma. Rispetto alle azioni finalizzate a favorire una maggiore internazionalizzazione, sarà confermata la presenza e la partecipazione alle Borse e Fiere di settore, nazionali ed estere, basata su criteri di selezione dettati dalla rilevanza dei mercati e dei prodotti al centro del singolo evento.

Riguardo alla Missione 9, "Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente", il Governo svilupperà nel prossimo triennio le seguenti attività programmate. In tema di aree naturali protette Rete Natura 2000 e sviluppo sostenibile: il coordinamento ed indirizzo per le attività di gestione, compresa la comunicazione istituzionale, delle aree naturali protette siciliane, ai fini dell'accrescimento del livello di consapevolezza sul valore della biodiversità siciliana; l'aggiornamento degli obiettivi e delle misure di conservazione dei Siti Natura 2000 al fine di chiudere la messa in mora complementare alla Procedura di infrazione 2163/2015; la Segreteria del Consiglio Regionale Protezione Patrimonio Naturale (CRPPN); la gestione delle aree naturali protette (parchi regionali, riserve regionali, ZSC, ZPS e corridoi ecologici); il monitoraggio e l'aggiornamento periodico della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile ed in questo ambito la selezione delle priorità di intervento al fine di meglio orientare il contributo della politica di coesione regionale 2021-2027 al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità. In tema di Tutela della qualità dell'aria si punta alla riduzione del carico emissivo da tutti i macrosettori responsabili di emissioni significative di inquinanti primari con benefici per la salute e l'ambiente nel suo complesso; alla riduzione delle emissioni che, nel periodo 2012 – 2015, hanno determinato il superamento dei limiti di NO₂ e PM₁₀ negli agglomerati di Palermo, di Catania e di Messina e nelle aree industriali; alla riduzione delle emissioni dei gas responsabili dell'effetto serra in coerenza con le indicazioni nazionali ed europee. In tema di gestione dei rifiuti le linee di intervento riguardano le azioni volti alla riduzione del conferimento a discarica (Compostiere di prossimità); il potenziamento degli impianti per la RD (Realizzazione di nuovi CCR e completamento di 16 interventi privi di finanziamento); la realizzazione di impianti di compostaggio e selezione della raccolta differenziata; l'adeguamento della capacità delle discariche nelle more della realizzazione di impianti di recupero energetico. Per quanto riguarda la gestione delle acque il programma di intervento regionale, considerata la persistente situazione di scarsità idrica connessa alla sfavorevole e perdurante situazione meteorologica in atto che determina gravi ripercussioni nel settore idropotabile e in quello irriguo con conseguenze sul tessuto economico e sociale, garantirà il coordinamento di tutte le iniziative e le attività finalizzate alla mitigazione dei danni e al potenziamento e all'adeguamento delle infrastrutture idriche, aumentando la resilienza dei sistemi idrici ai cambiamenti climatici e riducendo le dispersioni di risorsa idrica attraverso interventi sulle reti di adduzione e distribuzione. Verranno altresì valutate ricerche e studi, per la stima dei costi di gestione dei serbatoi di regolazione dei deflussi superficiali ad uso civile, irriguo o multiplo, gestiti dalla Regione,

sia per i profili tariffari che finalizzati alla previsione dell'evoluzione del bilancio idrico regionale in rapporto alla disponibilità delle risorse, anche non convenzionali, e alla programmazione degli investimenti. Verrà inoltre effettuato l'allineamento alla normativa comunitaria, nazionale e regionale, per quanto riguarda i regimi tariffari e le regole di affidamento del servizio idrico integrato.

Riguardo il Corpo Forestale le linee strategiche saranno: il riefficientamento con le procedure di mobilità interna del personale; il miglioramento dell'attuale "sistema regionale di protezione civile" in tema di lotta agli incendi boschivi, attraverso la riunificazione delle sale operative del Corpo Forestale e del Dipartimento Regionale della Protezione Civile, e l'estensione della durata della campagna antincendio alla luce dei cambiamenti climatici in atto; il potenziamento ed efficientamento del servizio aereo tramite elicotteri leggeri e, ove disponibili, elicotteri pesanti, per la prevenzione e lotta attiva agli incendi boschivi e di vegetazione; la riqualificazione delle funzioni del Corpo Forestale finalizzata alla creazione di un Corpo tecnico altamente specializzato per la prevenzione e repressione delle violazioni ambientali; la realizzazione e attivazione di una infrastruttura avanzata hardware e software in grado di supportare le attività di previsione, prevenzione e lotta attiva per la difesa della vegetazione contro gli incendi; l'ammodernamento della rete di avvistamento incendi boschivi; l'implementazione di soluzioni tecnologiche per il monitoraggio delle aree a maggior tasso di fenomeni di illegalità, attraverso la progettazione di un sistema di controllo diffuso e capillare del territorio; il riefficientamento e riorganizzazione dei presidi territoriali; il completamento del processo di rinnovamento e potenziamento del parco automezzi antincendio; l'implementazione dell'attività di educazione ambientale presso le Scuole e gli Istituti di ogni ordine e grado; l'attività di responsabilizzazione dei cittadini.

Riguardo alla Missione 10, "Trasporti e diritto alla mobilità", le azioni che il Governo intende intraprendere riguardano l'ammodernamento e la manutenzione della rete stradale, l'aumento della competitività del sistema portuale e interportuale, la razionalizzazione e l'ottimizzazione del Trasporto pubblico locale e il miglioramento dei sistemi metropolitani di mobilità su ferro. La programmazione comunitaria ed in particolare il PR FESR Sicilia 2021/2027 include numerose Azioni territorializzate e non, anche in continuità con la precedente programmazione Comunitaria 2014/2020 in corso di chiusura. In particolare trattasi delle seguenti Azioni e dei seguenti Obiettivi Specifici del Programma:

- Azione 2.8.1 "Riqualificare e rafforzare i servizi di TPL rafforzando i trasporti urbani sostenibili" e Azione 2.8.2 "Potenziare la logistica e l'intermodalità" dell'Obiettivo Specifico RSO2.8 "Promuovere la mobilità urbana multimodale sostenibile quale parte della transizione verso una economia a zero emissioni nette di carboni";
- Azione 3.1.1 "Completamento della rete ferroviaria TEN-T" e Azione 3.1.2 "Sostegno alla multi-modalità e alla logistica" dell'Obiettivo Specifico RSO3.1 "Sviluppare una rete TEN-T intermodale, sicura, intelligente, resiliente ai cambiamenti climatici e sostenibile;
- Azione 3.2.1 "Interventi sul sistema ferroviario regionale", Azione 3.2.2 "Rinnovo del materiale rotabile, Azione interamente territorializzata 3.2.3 "Incremento degli standard di sicurezza e della funzionalità della rete stradale, Azione 3.2.4 "Messa in sicurezza, valorizzazione e potenziamento della piattaforma intermodale regionale", Azione interamente territorializzata 3.2.5 "Digitalizzazione dei servizi attraverso un processo di implementazione dell'Intelligent Transport System, Azione 3.2.6 "Interventi sul sistema aeroportuale regionale" e Azione 3.2.7 interamente territorializzata "Sviluppo di forme di mobilità alternativa, dolce e sostenibile sul territorio regionale" dell'Obiettivo specifico RSO3.2 "Sviluppare e rafforzare una mobilità locale, regionale e nazionale, intelligente, intermodale, resiliente ai cambiamenti climatici e sostenibile, migliorando l'accesso alla rete TEN-T e la mobilità transfrontaliera";

La Missione 11, riguardante il “Soccorso civile”, viene considerata nel DEFR alla luce dell’emanazione del nuovo Codice di Protezione civile (DLgs. 02 gennaio 2018, n.1). Le principali linee strategiche perseguite saranno: il contrasto e la prevenzione del rischio sismico in Sicilia; la prevenzione del rischio idrogeologico; la prevenzione del rischio incendi boschivi e di interfaccia; il miglioramento della preparazione tecnica dei volontari e il potenziamento della Co.Mo.Re.S. (Colonna Mobile regionale).

In merito alla Missione 12, “Diritti sociali, politiche sociali e famiglia”, la Regione, attraverso la gestione delle risorse messe a disposizione sui diversi fondi, promuoverà un welfare territoriale sempre più inclusivo, sostenendo le famiglie e le fasce sociali più fragili, destinatarie dei vari servizi attivati dai distretti socio-sanitari e dagli enti del Terzo Settore. Le politiche del welfare saranno destinate anche ai disabili gravi e gravissimi, nonché ai giovani e alle famiglie. Le linee strategiche perseguite sono: la Programmazione attuativa PR FSE+ Sicilia 2021-2027, PR FESR Sicilia 2021-2027 - PNRR-PAR GOL e FAMI 2021-2027; la chiusura degli interventi del PO FESR, del PO FSE e del POC 2014-2020; le Politiche dell'Accoglienza e dell'Inclusione, Politiche per i Siciliani all'Estero; la Legge n.328/2000 e ss. mm. e ii. - Piani di Zona; il Terzo Settore, Pari Opportunità, antidiscriminazione e Violenza di Genere; la Gestione e Vigilanza Albi e Runts; la Fragilità e Povertà; le Politiche della Famiglia e Giovanili e le Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza (II.PP.A.B).

Nell’ambito della Missione 13 “Tutela della salute” nello scenario post pandemico, il sistema sanitario regionale, per far fronte alle sfide di accessibilità, sostenibilità e innovazione continua ad orientare la sua attività verso approcci basati sul valore della prevenzione e della cura, ovvero una sanità che pone il paziente al centro, valutandone l’intero percorso di benessere nella sua complessità. In questa Direzione occupa un ruolo rilevante il Programma finalizzato alla attuazione del PNRR con le risorse a tal fine dedicate (800 ml di euro). Il Governo regionale, attribuisce rilevanza ai soggetti erogatori pubblici, riconoscendo parimenti il ruolo della filiera privata accreditata e contrattualizzata. Accanto alle strutture propriamente pubbliche, esercita una funzione rilevante il privato accreditato e contrattualizzato che opera in nome e per conto del S.S.R. Le misure di politica sanitaria che si intendono adottare, al fine di garantire qualità ed appropriatezza delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Regionale, sono declinate ed esplicitate nell’ambito del Programma Operativo e sono: la revisione della rete ospedaliera ed l’ulteriore implementazione delle reti tempo-dipendenti, con la riorganizzazione della rete ospedaliera finalizzata a garantire l’assistenza nel post pandemia da COVID-19, anche in considerazione della imminente implementazione della Piattaforma regionale di telemedicina e della digitalizzazione dei DEA di primo e secondo livello; il completamento e il potenziamento dell’assistenza sanitaria territoriale e della assistenza socio sanitaria, con particolare riferimento al potenziamento ADI ed al riordino della rete dei laboratori e quella di salute mentale, mediante il concreto utilizzo delle risorse relative al PNRR; la riduzione della mobilità passiva; la Sanità digitale; le iniziative mirate alla promozione, diffusione ed utilizzo del Fascicolo Sanitario Elettronico da parte del maggior numero di cittadini ed al coinvolgimento del maggior numero di operatori sanitari; la graduale attivazione degli Ospedali di comunità, Case di comunità e Centrali operative territoriali con risorse PNRR, entro i termini fissati dal Ministero della Salute. La Regione Siciliana ha affrontato, altresì, la tematica delle liste di attesa con numerosi provvedimenti miranti a potenziare l’offerta pubblica e privata con le risorse assegnate specificamente dalla legge di bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024. Nel 2023 la Regione ha adottato un piano straordinario di recupero delle liste di attesa originatesi nel periodo pandemico (2020-2022).

Per la Missione 14 “Sviluppo economico e competitività” il DEFR rileva che in un contesto economico reso sempre più complesso dalle attuali tensioni internazionali, il Governo continua a mantenere un

ruolo determinante nel sostegno del comparto produttivo intervenendo costantemente attraverso l'erogazione di risorse finanziarie di natura anche extra regionale. E' stata avviata la nuova programmazione del PR-FESR 21-27 che vedrà la pubblicazione dei nuovi avvisi a sostegno delle categorie produttive. Quanto agli scenari economici, le difficoltà correlate alle crisi internazionali inducono ad operare con la massima cautela, introducendo sul sistema interventi rapidi con prospettive finalizzate all'innovazione. Ciò nonostante, è innegabile che il tessuto produttivo soffra tendenzialmente di una fragilità strutturale che necessita per il governo la possibilità di intervenire coniugando il sostegno allo sviluppo e all'adozione di azioni orientate al mantenimento dell'attività imprenditoriale, operando in una duplice direzione: con azioni di sostegno alle imprese e di contrasto dalla crisi di liquidità e con azioni di rilancio del tessuto imprenditoriale regionale. La Regione, ha fissato le seguenti priorità: agevolare il trasferimento tecnologico e lo svolgimento di attività di ricerca collaborativa, stabilendo collegamenti e ricercando sinergie fra interventi regionali e nazionali, anche potenziando il ruolo e l'effettivo utilizzo dei servizi più direttamente legati all'innovazione e promuovendo condizioni che consentano di innalzare la qualità del lavoro; sostenere ed accompagnare le PMI nell'accesso alle risorse per l'innovazione, per la digitalizzazione, al fine di innescare meccanismi di riconfigurazione organizzativa della struttura imprenditoriale; allargare la platea di imprese coinvolte in processi di innovazione, promuovere luoghi e occasioni di incontro fra diversi attori del processo di innovazione, sostenere una nuova generazione di imprenditori; generare ed attrarre, verso i sistemi produttivi siciliani, soggetti portatori di innovazione; sostenere la competitività delle PMI regionali con interventi di internazionalizzazione da realizzarsi attraverso la costruzione di partenariati stabili, per favorire l'aggancio delle eccellenze produttive della regione alle reti nazionali ed europee; adottare un mix di agevolazioni e fondi SIE che trovino la giusta definizione, in un quadro più chiaro di prospettive future, nella programmazione comunitaria 2021/2027.

Per ciò che attiene alla Missione 15, "Politiche per il lavoro e la formazione professionale", in relazione alle attività programmate, assume particolare rilievo l'FSE+ 2021/2027. A titolo esemplificativo, tra i numerosi interventi previsti dal PR FSE+ Sicilia 2021-2027, si segnalano: Migliorare l'accesso all'occupazione e le misure di attivazione per tutte le persone in cerca di lavoro, in particolare i giovani, soprattutto attraverso l'attuazione della garanzia per i giovani, i disoccupati di lungo periodo e i gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro, nonché delle persone inattive, anche mediante la promozione del lavoro autonomo e dell'economia sociale; Modernizzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro per valutare e anticipare le esigenze in termini di competenze e garantire un'assistenza e un sostegno tempestivi e su misura nel contesto dell'incontro tra domanda e offerta, delle transizioni e della mobilità nel mercato del lavoro; Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi abordabili di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti; Promuovere l'adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti, un invecchiamento attivo e sano, come pure ambienti di lavoro sani e adeguati che tengano conto dei rischi per la salute; Autoimprenditorialità e avvio d'impresa, Welfare territoriale e aziendale per la conciliazione; Incentivi all'Assunzione (circa 40.000.000,00 di euro) destinandoli alle Aziende del territorio siciliano che aumentano i livelli occupazionali nel triennio 2024/2026.

In tema di "Agricoltura, Politiche agroalimentari e Pesca" (Missione 16), nel 2024 la Sicilia è stata l'unica regione d'Italia e tra le poche d'Europa in zona rossa per carenza di risorse idriche. Il cambiamento climatico, infatti, oltre ad un generalizzato aumento delle temperature con valori eccezionali persistenti, in Sicilia lancia una nuova sfida e consegna un quadro di variazione del ciclo idrologico. La gravità della

situazione per l'agricoltura aumenta a causa della minore disponibilità di acqua per l'irrigazione contenuta negli invasi che viene destinata prioritariamente agli usi civili. La "Strategia di adattamento al cambiamento climatico in agricoltura" (Deliberazione G.R 57/2020) è in corso di aggiornamento attraverso l'adozione delle linee guida elaborate del CREA e prevede: Gestione del suolo; Ammendanti e fertilizzanti; Tecniche agronomiche; Protezione delle colture; Gestione delle risorse idriche tra cui riuso delle acque reflue, e dissalazione delle acque; Ingegneria, digitalizzazione e formazione; Tecniche innovative di allevamento e benessere animale; Tecniche di vinificazione. Gli interventi di prevenzione della siccità, coerenti con gli obiettivi della Strategia di adattamento climatico dell'agricoltura siciliana, sono contenuti nella Decisione di esecuzione della Commissione Europea del 17.10.2024 che approva la modifica del programma di sviluppo rurale proposto dalla Regione Siciliana con un intervento complessivo di 50 milioni di euro. Gli interventi riguardano: la realizzazione e il miglioramento di sistemi di razionalizzazione delle acque per le finalità agricole e zootecniche ivi compresa la lotta agli incendi; la realizzazione di bacini di infiltrazione per la ricarica delle falde e lo stoccaggio sotterraneo; il recupero e trattamento delle acque reflue; i sistemi di misurazione, controllo telecontrollo e automazione (miglioramento del rendimento economico; gli impianti di desalinizzazione ai fini agricoli; la realizzazione di sistemi di gestione intelligente della risorsa idrica attraverso remote sensing e/o proximal sensing. La pesca siciliana continua a fare intravedere evidenti segnali di contrazione per le prospettive connesse alle misure di contenimento dello sforzo di pesca con la creazione di nuovi provvedimenti europei di limitazione dei giorni di pesca all'anno e dei piani di gestione maggiormente restrittivi sugli stock ittici più in sofferenza. Per il rilancio del settore la Regione si propone di perseguire l'obiettivo generale di salvaguardare i livelli di reddito delle imprese, il livello occupazionale e nello stesso tempo tutelare gli ecosistemi marini. Gli interventi che si intendono realizzare per il raggiungimento degli obiettivi sono molto articolati e riguardano il Fondo Europeo per gli Affari Marittimi, la Pesca e l'Acquacoltura (FEAMPA) 2021-2027 e le risorse connesse. Le cinque priorità in cui si articola il P.N. FEAMPA sono: Promuovere la pesca sostenibile nonché il ripristino e la conservazione delle risorse biologiche acquatiche; Promuovere le attività di acquacoltura sostenibile, la trasformazione, commercializzazione dei prodotti della pesca e dell'acquacoltura; Consentire un'economia blu sostenibile nelle aree costiere, insulari e interne e promuovere lo sviluppo di comunità della pesca e dell'acquacoltura; Rafforzare la governance internazionale degli oceani e garantire mari e oceani sicuri, protetti, puliti e gestiti in modo sostenibile; Assistenza tecnica.

Nel campo della Missione 17 "Energia e diversificazione delle fonti energetiche" il Governo regionale, in coerenza con l'aggiornamento del P.E.A.R.S., provvederà ad assentire in concessione a soggetti privati le superfici demaniali nella propria disponibilità (tetti di edifici pubblici, specchi acquei, terreni non agricoli, ecc.) per l'installazione di Impianti Alimentati da fonti Rinnovabili, con un meccanismo simile a quelle previsto dall'art.12 del D.lgs. 79/1999 ed oggetto del citato DDL regionale disciplinante le grandi derivazioni idroelettriche e gli impianti di pompaggio. La Regione Siciliana ha nella sua disponibilità estese superfici idonee all'installazione di impianti di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili (specchi acquei, coperture di edifici, aree scoperte, ecc.), che verranno valorizzate attraverso la loro concessione a soggetti privati, conseguendo un duplice vantaggio: ambientale, incrementando la produzione di energia elettrica rinnovabile sul territorio regionale, anche al fine di conseguire gli obiettivi statali assegnati alla Regione Siciliana in base a quanto previsto dall'art.20 del D.lgs. n.199 del 08.11.2021 ed economico, creando nuove entrate al bilancio della Regione Sicilia, in analogia a quanto già previsto dall'art.12 del D.lgs. n.79 del 16.03.1999. Per quanto riguarda la gestione delle cave, a partire dall'esercizio 2023, la Regione ha avviato una radicale rivisitazione del contesto normativo atto a

disciplinare lo sfruttamento delle risorse minerarie regionali che impone una radicale modifica delle correlate voci del Bilancio regionale. Il Dipartimento regionale dell'Energia ha inoltre avviato un programma teso a valorizzare i siti minerali dismessi, anche attraverso l'applicazione dei principi dell'economia circolare.

Riguardo alla Missione 18, "Relazioni con le altre Autonomie Territoriali e Locali", lo svolgimento dei compiti istituzionali del Dipartimento competente si colloca in seno ad un articolato sistema di relazioni tra livelli territoriali di governo che, oggi, risulta caratterizzato da un'ampia valorizzazione del principio di sussidiarietà verticale. È quest'ultimo, infatti, a orientare l'esercizio delle funzioni di vigilanza e di controllo rivolte agli enti locali siciliani, così come quelle di gestione dei trasferimenti finanziari, in loro favore, e di indirizzo sui temi dell'assetto ordinamentale del personale e della polizia locale, nonché di gestione dei procedimenti elettorali e referendari di competenza regionale. Non c'è dubbio che gli enti locali territoriali rivestono un ruolo di immediata frontiera nel rapporto tra istituzioni pubbliche, tessuto sociale ed economico. Un elevato livello di attenzione va dunque riservato allo stato di diffusa criticità economico-finanziaria e organizzativa che oggi affliggono le amministrazioni locali siciliane, che condizionano il buon espletamento di servizi fondamentali in favore delle collettività locali. Consolidare il processo di progressivo superamento di siffatte criticità costituisce, pertanto, un irrinunciabile prospettiva strategica nello sviluppo dei rapporti istituzionali e partenariali tra la Regione e il comparto delle autonomie locali. Le linee strategiche perseguite riguardano la piena funzionalità degli enti di area vasta; un innovativo e rafforzato ruolo della Conferenza Regione-Autonomie locali; una nuova visione dei trasferimenti finanziari agli enti locali; un sostegno degli enti locali siciliani per il rafforzamento degli assetti organizzativi e funzionali.

Il quadro delle politiche regionali così riassunto, che costituisce la parte centrale del DEFR 2025-2027 è stato sostanzialmente ribadito, con approfondimenti, dalla successiva Nota di Aggiornamento (NADEFR) che la stessa Giunta ha approvato con Delibera n. 333 del 4 novembre 2024. In quest'ultimo documento sono state introdotte le novità nel frattempo maturate nella situazione economica di contesto, che risulta migliorata rispetto al DEFR di luglio. Nella NADEFR si afferma inoltre che, in continuità con le attività avviate dal governo regionale negli esercizi finanziari 2023 e 2024, nel triennio 2025-2027 le politiche della Regione si muoveranno su quattro direttrici fondamentali: il contrasto alle emergenze, con la realizzazione di investimenti volti al loro definitivo superamento, la realizzazione di politiche di investimento per lo sviluppo delle imprese, l'intervento nell'economia nei casi di fallimento del mercato mediante misure di sostegno alle imprese e lo sviluppo di misure sociali per il sostentamento delle fasce deboli della società. Se il contrasto alle emergenze e gli interventi di carattere sociale, spesso collegati alle prime, rappresentano una quota ineliminabile delle missioni della Regione, l'azione governativa si caratterizzerà per l'impegno nel porre l'impresa — quale principale generatore di ricchezza — al centro delle politiche per la crescita.

Una simulazione relativa all'impiego delle risorse individuate è stata quindi elaborata, al fine di produrre lo scenario previsionale programmatico della NADEFR e di ottenere una valutazione di impatto delle stesse sul quadro economico tendenziale. La Tabella 1 riassume il quadro di crescita individuato dalla Nota di aggiornamento, che in sintesi comporta:

- a) un quadro tendenziale di crescita del PIL reale regionale pari allo 0,9% nel 2024 e nel 2025, allo 0,7% nel 2026 e allo 0,5% nel 2027. Tale profilo di crescita è formulato sulla base del dato previsionale elaborato dal Modello Multisetoriale della Regione;
- b) un quadro programmatico di crescita del PIL reale pari al 2,2% nel 2024 e nel 2025, 2,0% nel 2026 e nel 2027. Tale profilo si fonda sull'attivazione della spesa di sviluppo, come

programmata nei documenti inerenti il complesso delle politiche di rilancio, secondo il profilo temporale e gli importi individuati nell'ambito dell'azione soggettiva del Governo regionale;

c) un quadro programmatico di crescita del PIL nominale regionale pari a 4,1% nel 2024, 4,3% nel 2025, 4,0% nel 2026 e 3,8% nel 2027, determinato dall'applicazione al PIL reale programmatico sopra individuato del deflatore del PIL nazionale programmatico indicato nel Piano Strutturale di Bilancio.

Tabella 1 - stime per il 2024 e previsioni di crescita del PIL Sicilia per il periodo di riferimento del DEFR

	2024	2025	2026	2027
PIL valori concatenati 2015 (milioni di euro)	89.351	90.154	90.824	91.252
PIL Sicilia a prezzi costanti (tendenziale)	0,9	0,9	0,7	0,5
PIL Sicilia a prezzi costanti (programmatico)	2,2	2,2	2,0	2,0
Deflatore del PIL	1,9	2,1	2,0	1,8
PIL Sicilia a prezzi correnti (programmatico)	4,1	4,3	4,0	3,8
PIL valore nominale (milioni di euro)	108.220	112.851	117.322	121.803

Fonte: Servizio Statistica della Regione

Gli stanziamenti finanziari previsti dal Bilancio di previsione

Il bilancio di previsione per il triennio 2025-2027 è stato approvato con la legge regionale n. 2 del 9 gennaio 2025.

La tabella seguente riassume gli stanziamenti per il triennio 2025-2027 per ciascun Assessorato e per ciascuna missione, dando evidenza delle risorse stanziare nell'ambito della legge di stabilità e delle incidenze percentuali di ciascun Assessorato sul totale dello stanziamento di bilancio e di ogni missione:

Tabella 2 - Stanziamenti di bilancio 2025

Assessorato	Missione	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027	Incidenza % su totale risorse assegnate (2024)	Incidenza % su totale Missione (2024)
Presidenza della Regione	1 Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	68.499.496,22	46.083.886,13	8.955.161,13	60,73%	0,96%
	9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	31.780.772,45	13.067.620,45	11.549.427,60	17,22%	5,22%
	11 Soccorso civile	35.393.897,96	16.165.640,44	13.700.036,49	21,30%	100,00%
	17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	24.000,00	6.000,00	-	0,01%	0,17%
	19 Relazioni Internazionali	595.708,76	561.267,76	560.047,76	0,74%	88,32%
Assessorato regionale delle attività produttive	1 Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	147.190,00	147.190,00	147.190,00	0,11%	0,00%
	14 Sviluppo economico e competitività	146.646.068,77	131.802.332,05	16.073.028,85	99,89%	85,35%
	1 Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	157.000,00	157.000,00	157.000,00	0,64%	0,00%
	5 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	74.111.834,44	24.405.846,14	19.439.199,64	99,36%	31,00%
Assessorato regionale dell'economia	1 Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	3.975.718.724,72	3.268.975.116,87	3.015.927.494,16	63,03%	67,88%
Assessorato regionale dell'economia	12 Diritti sociali, Politiche sociali e Famiglia	10.000,00	10.000,00	10.000,00	0,00%	0,00%
Assessorato regionale dell'economia	13 Tutela della salute	334.296.017,00	334.296.017,00	334.296.017,00	6,45%	3,03%
Assessorato regionale dell'economia	14 Sviluppo economico e competitività	7.777.848,76	3.767.633,52	-	0,07%	2,44%
Assessorato regionale dell'economia	15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	60.180.000,00	79.150.000,00	78.060.000,00	1,53%	49,93%
Assessorato regionale dell'economia	20 Fondi e Accantonamenti	712.750.584,14	732.995.702,41	907.086.085,74	14,13%	77,12%
Assessorato regionale dell'economia	50 Debito Pubblico	399.064.583,06	386.938.734,65	386.935.438,76	7,46%	100,00%
Assessorato regionale dell'economia	99 Servizi per conto terzi	380.020.000,00	380.020.000,00	380.020.000,00	7,33%	95,94%
Assessorato regionale dell'energia e dei servizi di pubblica utilità	1 Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	1.567.000,00	1.567.000,00	1.567.000,00	1,57%	0,03%
Assessorato regionale dell'energia e dei servizi di pubblica utilità	9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	178.790.925,84	91.738.006,12	26.341.526,59	91,87%	36,64%
Assessorato regionale dell'energia e dei servizi di pubblica utilità	17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	21.353.250,45	3.556.259,53	567.421,00	3,56%	99,83%

Assessorato	Missione		Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027	Incidenza % su totale risorse assegnate (2024)	Incidenza % su totale Missione (2024)
Assessorato regionale dell'energia e dei servizi di pubblica utilita'	20	Fondi e Accantonamenti	3.000.000,00	3.000.000,00	5.000.000,00	3,00%	0,32%
Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro	1	Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	8.143.408,00	7.143.408,00	143.408,00	1,59%	0,15%
Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro	12	Diritti sociali, Politiche sociali e Famiglia	430.822.353,08	365.879.004,02	347.347.023,70	81,21%	93,78%
Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro	15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	186.383.560,79	77.494.723,12	19.744.237,43	17,20%	48,88%
Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica	1	Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	1.503.242.213,16	1.484.689.011,52	1.496.037.712,20	70,37%	30,83%
Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica	13	Tutela della salute	100.000,00	100.000,00	100.000,00	0,00%	0,00%
Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica	18	Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	778.533.520,97	609.031.520,97	615.681.520,97	28,86%	100,00%
Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica	19	Relazioni Internazionali	74.215,32	74.215,32	74.215,32	0,00%	11,68%
Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica	99	Servizi per conto terzi	16.080.000,00	16.080.000,00	16.080.000,00	0,76%	4,06%
Assessorato regionale delle infrastrutture e della mobilita'	1	Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	3.899.735,05	3.395.197,04	3.219.697,04	0,59%	0,07%
Assessorato regionale delle infrastrutture e della mobilita'	5	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	2.323.041,66	-	-	0,00%	0,00%
Assessorato regionale delle infrastrutture e della mobilita'	8	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	72.694.320,49	42.179.023,28	28.356.160,60	7,29%	88,31%
Assessorato regionale delle infrastrutture e della mobilita'	9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	3.264.375,00	2.764.375,00	2.750.000,00	0,48%	1,10%
Assessorato regionale delle infrastrutture e della mobilita'	10	Trasporti e diritto alla mobilità	727.441.954,38	528.720.253,20	344.987.832,01	91,43%	100,00%
Assessorato regionale delle infrastrutture e della mobilita'	14	Sviluppo economico e competitività	2.499.525,77	1.250.795,29	-	0,22%	0,81%
Assessorato regionale dell'istruzione e della	1	Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	369.750,00	269.750,00	269.750,00	0,20%	0,01%

Assessorato	Missione		Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027	Incidenza % su totale risorse assegnate (2024)	Incidenza % su totale Missione (2024)
formazione professionale							
Assessorato regionale dell'istruzione e della formazione professionale	4	Istruzione e diritto allo studio	314.980.132,12	135.246.514,07	114.830.736,51	98,43%	100,00%
Assessorato regionale dell'istruzione e della formazione professionale	15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	19.943.585,77	1.889.967,83	1.564.800,00	1,38%	1,19%
Assessorato regionale della agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea	1	Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	148.503,40	148.503,40	148.503,40	0,05%	0,00%
Assessorato regionale della agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea	9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	1.919.963,00	250.000,00	-	0,08%	0,10%
Assessorato regionale della agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea	14	Sviluppo economico e competitività	1.000.000,00	-	-	0,00%	0,00%
Assessorato regionale della agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea	16	Agricoltura politiche agroalimentari e pesca	240.905.270,41	172.429.652,60	155.983.021,95	56,81%	99,77%
Assessorato regionale della agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea	20	Fondi e Accantonamenti	130.700.000,00	130.700.000,00	130.700.000,00	43,06%	13,75%
Assessorato regionale della salute	1	Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	145.176,39	145.176,39	145.176,39	0,00%	0,00%
Assessorato regionale della salute	4	Istruzione e diritto allo studio	4.850,00	4.850,00	4.850,00	0,00%	0,00%
Assessorato regionale della salute	12	Diritti sociali, Politiche sociali e Famiglia	24.499.326,07	24.249.326,07	21.849.326,07	0,23%	6,22%
Assessorato regionale della salute	13	Tutela della salute	10.651.234.094,63	10.696.508.110,87	10.714.387.965,21	99,77%	96,97%
Assessorato regionale della salute	16	Agricoltura politiche agroalimentari e pesca	400.000,00	400.000,00	400.000,00	0,00%	0,23%
Assessorato regionale del territorio e dell'ambiente	1	Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	2.662.700,45	2.662.700,45	2.662.700,45	1,15%	0,06%
Assessorato regionale del territorio e dell'ambiente	8	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	2.171.196,20	1.671.196,20	1.671.196,20	0,72%	3,50%
Assessorato regionale del territorio e dell'ambiente	9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	160.120.481,68	142.539.471,52	122.060.656,24	61,79%	56,93%
Assessorato regionale del territorio e dell'ambiente	18	Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	500.000,00	-	-	0,00%	0,00%
Assessorato regionale del territorio e dell'ambiente	20	Fondi e Accantonamenti	83.796.430,00	83.796.430,00	83.796.430,00	36,33%	8,82%
Assessorato regionale del territorio e dell'ambiente	99	Servizi per conto terzi	5.000,00	5.000,00	5.000,00	0,00%	0,00%

Assessorato	Missione	Previsione				Previsione 2027	Incidenza % su totale risorse assegnate (2024)	Incidenza % su totale Missione (2024)
		2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
dell'ambiente								
Assessorato regionale del turismo, dello sport e dello spettacolo	1 Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	355.296,48	215.000,00	215.000,00			0,19%	0,00%
Assessorato regionale del turismo, dello sport e dello spettacolo	5 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	57.154.175,00	54.312.175,00	54.312.175,00			48,40%	69,00%
Assessorato regionale del turismo, dello sport e dello spettacolo	6 Politiche giovanili, Sport e Tempo libero	15.656.584,56	12.658.600,00	12.658.600,00			11,28%	100,00%
Assessorato regionale del turismo, dello sport e dello spettacolo	7 Turismo	38.381.322,03	23.508.341,97	19.377.917,48			20,95%	100,00%
Assessorato regionale del turismo, dello sport e dello spettacolo	8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa	-	3.912.048,97	-			3,49%	8,19%
Assessorato regionale del turismo, dello sport e dello spettacolo	14 Sviluppo economico e competitività	-	17.604.220,38	-			15,69%	11,40%
Totali		22.350.298.964,09	20.597.097.815,21	19.952.715.686,55				

2.1.2 - Accessibilità dell'Amministrazione a cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità

Il principio fondamentale di inclusione digitale dei cittadini e l'osservanza dei diritti di cittadinanza digitale, previsti all'interno del nel Codice dell'Amministrazione Digitale – CAD (Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82), Capo I, Sezione II, artt. 3-9 sono alla base di tutte le politiche di transizione digitale delle Pubbliche Amministrazioni.

Inoltre, al fine di evitare disuguaglianze e l'insorgenza di fenomeni di emarginazione nei confronti dei soggetti sfavoriti a livello digitale nell'utilizzazione del web, uno degli strumenti digitali più diffusi a prescindere dai dispositivi utilizzati per la sua fruizione, per garantire l'accessibilità dei siti web delle PP.AA e, in riferimento all'erogazione di determinati servizi pubblici, anche dei siti web dei privati, è presente un contesto normativo composto da norme comunitarie (da ultimo la Direttiva 2019/882, anche conosciuta come European Accessibility Act "EAA") e norme nazionali, (da ultimo il d. lgs. 82/2022 che estende gli obblighi di accessibilità a tutti gli operatori economici, in relazione ai prodotti e servizi previsti dall'art. 1 del medesimo decreto).

L'amministrazione regionale, oltre a curare una serie di adempimenti derivanti dall'applicazione delle norme menzionate, per favorire il raggiungimento di livelli sempre maggiori di inclusione digitali, ha aderito alle iniziative previste all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nelle quali le Regioni sono individuate quali soggetti attuatori, deputati alla realizzazione tecnico-operativa degli stessi.

In particolare, nell'ambito degli investimenti del PNRR (Missione 1 - Componente 1 - Asse 1), la Misura 1.7.2 "Rete di servizi di facilitazione digitale" e la misura 1.4.2 "Citizen Inclusion - Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali".

La misura 1.7.2 "Rete di servizi di facilitazione digitale" prevede una serie di azioni volte a favorire supportare il miglioramento delle competenze digitali nelle fasce della popolazione a maggior rischio di subire le conseguenze del digital divide, tra i quali gli ultrasessantacinquenni.

Nell'ambito della misura di che trattasi, Il Dipartimento della Formazione Professionale della Regione Siciliana, dopo avere sottoscritto l'accordo originario con il Dipartimento per la Trasformazione Digitale per l'implementazione dell'intervento, ha sottoscritto in seguito un Accordo con 20 Gruppi di Azione Locale (GAL) operanti in Sicilia, con l'obiettivo di attivare 302 Centri di facilitazione digitale attivi su tutto il territorio regionale.

I Centri di facilitazione digitale, dotati di apposite infrastrutture logistiche e digitali (tra le quali connettività internet a banda larga e ultralarga) adeguate alle attività da effettuare, si avvalgono di operatori con il ruolo di facilitatori digitali. Si tratta di una figura funzionale ad individuare le esigenze dei singoli cittadini nell'utilizzo dei servizi digitali e a fornire loro supporto e orientamento. Il ruolo del facilitatore digitale è di guida nella verifica dei fabbisogni di competenza individuali e nella partecipazione alle attività che caratterizzano il centro di facilitazione digitale.

Le attività sono sostanzialmente finalizzate ad accrescere il livello di preparazione e sviluppare maggiori competenze digitali da parte dei cittadini, in modo che possano raggiungere il livello di base definito secondo il modello europeo DigComp, che definisce le competenze digitali di base richieste per il lavoro, lo sviluppo personale, l'inclusione sociale e la cittadinanza attiva.

Al 31 dicembre 2024 sono stati raggiunti i seguenti target di avanzamento fisico delle attività:

Centri di facilitazione attivi	Cittadini facilitati	Facilitatori digitali censiti
350	60.082	476

Nel 2025 sarà aperta una nuova manifestazione di interesse per i GAL aderenti al fine di assegnare le risorse restanti a valere sulla Misura 1.7.2 pari a € 605.114,00. L'intento da raggiungere, secondo quanto disposto dal Piano Operativo della Misura approvato con delibera di giunta n.588 del 16 dicembre 2022, sarà quello di garantire una distribuzione capillare su tutto il territorio regionale dei centri di facilitazione, finanziando l'apertura degli stessi in quei territori penalizzati dalla mancata partecipazione del GAL Terre del Nisseno e del GAL Sicilia Centro Meridionale.

Con l'intervento della misura 1.4.2 "Citizen Inclusion - Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali" si è avviato un percorso di attuazione di azioni per favorire l'accesso ai servizi digitali regionali da parte di tutta la popolazione del territorio siciliano, nell'ottica della massima inclusione sociale e dell'agevolazione dello svolgimento delle attività lavorative da parte del personale regionale con disabilità

- Assicurare la copertura di almeno il 50% del fabbisogno di tecnologie assistive e software per i lavoratori con disabilità;
- Erogare formazione al territorio con focus specifici in tema di accessibilità;
- Ridurre del 50% il numero delle tipologie di errore su almeno 2 servizi digitali, relativamente alle pagine del servizio successive al login dell'utente.

L'accordo di collaborazione tra AGID (soggetto attuatore) e la Regione Siciliana (soggetto sub attuatore) è ha scadenza il 30/04/2025

Nell'annualità 2024:

- è stato individuato l'operatore economico per l'acquisto di tecnologie assistive e software per i lavoratori con disabilità
- sono stati progettati ed avviati i corsi di formazione per il personale della Regione Siciliana sui temi previsti dalla misura
- sono stati ridotti dell' 80% il numero di tipologie di errore su 3 servizi digitali

Le attività che dovranno essere concluse nel 2025 sono:

- acquistare e mettere in esercizio le tecnologie assistive
- concludere i corsi di formazione ed i relativi laboratori
- acquisire la certificazione ex-post sulla riduzione degli errori di accessibilità

2.1.3 – Semplificazione e digitalizzazione

2.1.3.1 – Strategie di sviluppo digitale

All'interno del Piano Triennale della Transizione Digitale 2024-2026 (approvato con Deliberazione di Giunta n. 439 dell'11 dicembre 2024) sono state specificate le direttrici strategiche per la trasformazione digitale della Regione: sviluppare un'infrastruttura tecnologica avanzata, rafforzare la capacità amministrativa, aumentare l'offerta dei servizi digitali, adottare le piattaforme nazionali abilitanti, valorizzare il patrimonio informativo regionale e sviluppare gli ecosistemi digitali verticali. A supporto di questi obiettivi sono stati individuati interventi di tipo "trasversale", ovvero sinergici e comuni a tutta l'Amministrazione, ed interventi di tipo "verticale", destinati a settori specifici di attività e servizi afferenti alle competenze di singoli rami dell'Amministrazione regionale.

Secondo le logiche del *performance* management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, gli obiettivi operativi vengono assegnati in coerenza con i target di creazione di valore pubblico individuati nelle strategie di sviluppo digitale dell'Amministrazione.

Nella tabella vengono descritti gli obiettivi operativi definiti sulla base delle strategie di sviluppo digitale derivanti dal citato Piano Triennale della Transizione Digitale (2024-2026), tenendo conto che il nuovo piano triennale è attualmente in corso di redazione.

Tabella 3 - Obiettivi di digitalizzazione

Obiettivo strategico	Intervento nel PT 24-26	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Data prevista
Favorire l'interoperabilità dei sistemi informativi e delle basi dati pubbliche attraverso PDND	Tutti gli interventi che utilizzano PDND	Attivazione servizi interoperabili in PDND	% di attivazioni	33%	31/12/2026
Rendere disponibili servizi digitali accessibili via SPID e CIE attraverso l'infrastruttura regionale	Tutti gli interventi interessati	1. Abilitare all'accesso con SPID/CIE i servizi già presenti 2. Abilitare all'accesso con SPID/CIE i nuovi servizi attivati	.% di servizi già presenti accessibili .% di nuovi servizi accessibili	1. 100% 2. 100%	31/12/2026 31/12/2026
Garantire la disponibilità di servizi di pagamento attraverso PagoPA	Interventi che utilizzano PagoPA	Rendere disponibile la modalità PagoPA per i servizi di pagamento regionali	% dei servizi di pagamento regionali	100%	31/12/2026
Diffusione del sistema di digitalizzazione dei processi e procedimenti amministrativi	Digitalizzazione dei processi e procedimenti amministrativi	1. Riorganizzazione e regolamentazione del modello strutturale e organizzativo di gestione documentale 2. Digitalizzazione dei macro-processi trasversali	1. Documento 2. % dei macro processi	1. documento 2. 25%	31/12/2025 31/12/2026
Miglioramento della fruizione dei servizi di trasporto pubblico	Centrale Operativa della mobilità	1. Monitorare l'intervento 2. Implementazione dei servizi di sistema	1. Documento 2. Documento	1. Report di monitoraggio 2. SAL di periodo	31/12/2025 31/12/2026

2.1.4 – Obiettivi di valore pubblico

Come già evidenziato nella sottosezione 2.1, il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) consente alla Pubblica Amministrazione di meglio approcciarsi ad una programmazione orientata agli *outcome* finalizzata ad indirizzare gli sforzi profusi da ogni singolo ramo della stessa al miglioramento del livello di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc...) di cittadini, imprese e *stakeholders*, in coerenza con gli obiettivi di sostenibilità e tutela delle risorse ambientali che costituiscono un elemento cardine delle politiche d'investimento pubbliche di questi anni.

La direttiva d'indirizzo del Presidente per l'anno 2025, prot. n. 24877/Gab del 2 dicembre 2024, emanata annualmente per dare avvio al Ciclo di gestione della *performance* dell'Amministrazione, fissa per l'anno corrente 65 obiettivi strategici che, articolati in 5 Aree, ognuna comprendente le relative Missioni di cui al bilancio di previsione per il triennio 2025-2027, definiscono le linee di indirizzo attraverso cui tutte le strutture amministrative regionali hanno programmato i propri obiettivi per la produzione del Valore

pubblico, il miglioramento delle *performance* dell'Amministrazione e l'attuazione delle riforme e degli investimenti programmati nell'ambito del sopra richiamato bilancio di previsione e degli altri strumenti di programmazione regionali.

La direttiva, emanata ai sensi dell'articolo 2-bis della legge regionale 10 del 2000 e s.m.i. quest'anno pone all'attenzione degli Assessori alcune specifiche tematiche ritenute di particolare rilevanza tra le quali la crisi idrica e la riduzione delle liste di attesa per le prestazioni sanitarie, aventi una concreta e diretta refluenza sulla qualità della vita dell'intera collettività, e altre che attengono ad un migliore utilizzo delle risorse economico-finanziarie e ad una semplificazione e razionalizzazione dell'Amministrazione che renda più agili, incisivi e trasparenti i processi amministrativi con particolare attenzione alla prevenzione della corruzione.

Gli obiettivi strategici hanno, infatti, per loro natura valenza pluriennale, discendendo direttamente dal Programma di Governo. L'analisi del Documento di Economia e Finanza Regionale 2025/2027, ha tuttavia evidenziato l'opportunità di integrare, in alcuni casi, gli obiettivi già presenti nelle direttive emanate negli anni precedenti, al fine di esplicitarne meglio i contenuti. Ulteriori spunti sono stati offerti, poi, dai contributi forniti dagli Assessori.

La direttiva di indirizzo si rivolge agli Assessori regionali che, nel definire, con la partecipazione – sotto forma propositiva – dei dirigenti preposti alle strutture di massima dimensione, gli obiettivi operativi da perseguire nel rispettivo ambito di competenza, procedono alla declinazione degli stessi in coerenza con gli indirizzi programmatici e con gli obiettivi strategici.

In tale attività gli Assessori regionali hanno tenuto conto degli obiettivi pluriennali individuati con il *PIAO* 2024-2026, approvato dalla Giunta regionale con delibera n. 47 del 16/02/2024. Il livello di raggiungimento del target di tali obiettivi relativo al 2025 sarà utilizzato, unitamente a quello analogo degli ulteriori obiettivi triennali 2025/2027 definiti con il presente "Piano", per la valutazione della *performance* organizzativa del 2025 delle strutture cui sono riferiti, in attuazione del SMVP.

La tabella seguente riassume i 65 obiettivi strategici, raggruppati secondo le 5 Aree individuate per l'anno 2025:

Tabella 4 - Obiettivi strategici per l'anno 2025

AREE	MISSIONE	IDD	Obiettivi strategici
A) AREA ISTITUZIONALE	1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	A01.01	Implementazione della gestione strategica delle risorse umane, basata sulle centralità delle competenze e orientata al rafforzamento della capacità amministrativa dell'Amministrazione regionale
		A01.02	Razionalizzazione degli assetti organizzativi dell'Amministrazione Regionale
		A01.03	Definizione dell'inventariazione dei beni patrimoniali tramite l'applicativo reperito da ARIT con verifica della possibilità di potenziamento del medesimo applicativo anche tramite l'utilizzo dello strumento dell'I.A.
		A01.04	Monitoraggio informatico del contenzioso dell'Amministrazione Regionale
		A01.05	Individuazione dei procedimenti amministrativi di competenza di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilianonché rivisitazione degli stessi, da parte dei singoli Dipartimenti e Uffici, ai fini della semplificazione di tempi e delle procedure
		A01.06	Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell'Amministrazione
		A01.07	Rispetto dei tempi normativamente previsti per l'approvazione dei documenti contabili regionali (bilancio di previsione, riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi, rendiconto generale dell'esercizio, bilancio consolidato e rendiconto consolidato)
		A01.08	Individuazione e attuazione percorsi finalizzati alla risoluzione delle criticità rilevate in sede di vigilanza e controllo degliEnti, Aziende, Istituti regionali ed Enti strumentali della Regione, ivi incluso il controllo dei compensi annui lordi spettanti agli organi
		A01.09	Attuazione del Regolamento di contabilità della Regione Siciliana
		A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionalfinalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio
		A01.11	Efficace utilizzo dell'assistenza tecnica in relazione alle richieste dei CdR
		A01.12	Chiusura di tutte le liquidazioni in corso degli enti e delle società a partecipazione regionale
	18 Relazioni con le altre Autonomie Territoriali e Locali	A18.01	Interventi di riordino della legislazione in materia di Enti Locali
		A18.02	Interventi di sostegno alla finanza pubblica
		A18.03	Rafforzamento del ruolo della Conferenza Regione –Autonomie Locali
	19 Relazioni internazionali	A19.01	Rafforzamento della partecipazione della Regione Siciliana ai sistemi di governance nazionale ed a quelli di implementazione delle politiche dell'Unione Europea
		A19.02	Promozione, implementazione e rafforzamento delle relazioni e della cooperazione tra la Regione Siciliana e Organismi/Istituzioni internazionali, autorità regionali in ambito europeo e mediterraneo

AREE	MISSIONE	IDD	Obiettivi strategici
B) AREA ECONOMICA	14 Sviluppo Economico e Competitività	B14.01	Promozione di investimenti in R&I
		B14.02	Riqualificazione delle aree industriali
		B14.03	Concessione di contributi a fondo perduto in materia di aiuti “de minimis” per l’abbattimento degli interessi sui mutui erogati alle imprese in Sicilia
		B14.04	Attuazione della riprogrammazione delle risorse FESR 2021/2027 per la piattaforma STEP (Strategic technologies for europe platform)
	16 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	B16.01	Rilancio del settore agricolo e della pesca finalizzato alla crescita delle imprese mediante processi di internazionalizzazione
		B16.02	Promuovere interventi volti al potenziamento e sviluppo del settore agricolo e zootecnico e della pesca con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale
		B16.03	Ricostruzione delle superfici boschive e delle aree demaniali danneggiate e/o distrutte da eventi incendiari e prevenzione degli incendi boschivi
		C04.01	Attività di impulso e promozione dell’utilizzo dell’I.A. all’interno dei percorsi di studio scolastici e universitari
C) AREA CULTURALE	4 Istruzione e Diritto allo studio	C04.02	Attività d’impulso finalizzata alla crescita qualitativa degli Atenei siciliani allo scopo di realizzare elementi di competitività internazionale
		C04.03	Prestito d’onore finalizzato ad incentivare la frequenza universitaria negli Atenei siciliani
		C04.04	Programmazione di percorsi finalizzati a incentivare gli studenti laureati e diplomati a ottenere elevata e specifica professionalità da utilizzare nel territorio della regione
		C05.01	Conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale di specifici e individuati siti archeologici attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie
	5 Tutela e valorizzazione dei Beni e Attività Culturali	C05.02	Sviluppo dell’attrattività dall’estero per la fruizione del patrimonio culturale della Sicilia
		C06.01	Riqualificare specifici e definiti impianti sportivi e potenziare la promozione di eventi sportivi
		C07.01	Individuazione metodologie promozionali innovative finalizzate alla destagionalizzazione del brand Sicilia anche attraverso la riqualificazione degli impianti termali
		D12.01	Attività finalizzate a supportare i minori
D) AREA SANITA' E SERVIZI SOCIALI	12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	D12.02	Interventi finalizzati a contrastare la povertà
		D13.01	Monitoraggio e verifica trimestrale sullo stato di attuazione dei Piani Aziendali del governo delle Liste di Attesa, tenuto conto di quanto disposto con Delibera di Giunta regionale n. 317 del 27/07/2023 e n. 195 del 17/06/2024

AREE	MISSIONE	IDD	Obiettivi strategici
		D13.02	Razionalizzazione e potenziamento delle unità di Pronto soccorso in relazione alla revisione della Rete Ospedaliera ed alla conseguente riorganizzazione del personale dei Presidi Ospedalieri, in linea con l'indicazione presidenziale recepita con provvedimenti nn. 4671/Gab del 12/9/2024 e 4983/Gab del 30/9/2024
		D13.03	Definizione di Percorsi Diagnostici Terapeutici (PDTA) Regionali in coerenza con le indicazioni del Piano della Cronicità e monitoraggio della relativa implementazione da parte delle Aziende del SSR
		D13.04	Definizione dell'Accordo Integrativo per la Medicina Generale (AIR MMG) per l'attivazione delle AFT (Aggregazioni Funzionali Territoriali), individuate dalla programmazione regionale, al fine di realizzare la presa in carico del cittadino h24, secondo quanto previsto dal DM 77/2022 e raggiungere gli obiettivi previsti dal Nuovo Sistema di Garanzia (NSG), anche attraverso la realizzazione della rete informativa della assistenza territoriale (PNRR)
		D13.05	Redazione di linee di indirizzo Regionali per la gestione delle prenotazioni di visite specialistiche e diagnostica, in particolare al fine di garantire ai pazienti la continuità clinica e di indagare nelle visite di controllo successive alla prima, tenuto conto della graduale implementazione del Sistema SovracUP regionale
		D13.06	Promozione e attivazione di almeno 3 studi clinici/ricerche medico-scientifiche e screening oncologici (ulteriori rispetto a quelli della mammella, della cervice uterina e del colon retto) per la prevenzione di tumori di maggiore impatto sulla salute della collettività regionale
		D13.07	Promozione di visite mediche specialistiche per la prevenzione delle patologie più diffuse nella popolazione, oltre a quelle per la prevenzione dei tumori (osteoporosi, fibrosi cistica, artrite reumatoide, ...)
		D13.08	Rivisitazione delle attività della C.U.C. della Regione Siciliana
		D15.01	Predisposizione di attività progettuale e operativa finalizzata al contrasto al fenomeno degli incidenti sul lavoro
	15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	D15.02	Potenziamento delle attività di incontro fra la domanda e l'offerta di personale nella regione anche con l'utilizzo dello strumento dell'I.A.
		D15.03	Interventi per rafforzare il sistema della formazione e aumentare il livello di qualificazione professionale, sulla base delle esigenze del mercato del lavoro
		E08.01	Definizione del procedimento di formazione del Piano Territoriale Regionale (PTR)
E) AREA TERRITORIO, AMBIENTE, URBANISTICA ED INFRASTRUTTURE	8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa	E09.01	Riduzione dei tempi procedurali e azzeramento dell'arretrato riguardanti la VIA e la VIN.CA.
	9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	E09.02	Attuazione del "Piano operativo decennale per la bonifica delle aree del territorio regionale che risultano inquinate" ex art. 8 della L.R. n. 28 del 18/11/2024
		E09.03	Prevenzione e contrasto del fenomeno degli incendi boschivi
E) AREA TERRITORIO,		E09.04	Tutela quali-quantitativa delle risorse idriche del territorio siciliano nel nuovo scenario aggiornato dai mutamenti

AREE	MISSIONE	IDD	Obiettivi strategici
AMBIENTE, URBANISTICA ED INFRASTRUTTURE			climatici, attraverso l'aggiornamento della pianificazione di settore e il contrasto ai fenomeni di dissesto idromorfologico, con particolare attenzione agli interventi di manutenzione dei corsi d'acqua e alla pianificazione dell'economia idrica
		E09.05	Procedure per l'affidamento della gestione dei dissalatori nelle isole minori
		E09.06	Realizzazione di termovalorizzatori nel territorio regionale
		E09.07	Interventi di manutenzione ordinaria su tutte le dighe e straordinaria su quelle, singolarmente individuate, necessitanti di interventi urgenti nel quadro di programmazione generale della materia
		E09.08	Riordino della governance delle aree protette
		E09.09	Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile
		E10.01	Impulso e monitoraggio nei rapporti con ANAS con riferimento alla definizione dei lavori di completamento di uno specificato numero di infrastrutture stradali di maggior interesse per la collettività regionale
		E10.02	Potenziamento del TPL al fine di garantire l'esercizio del diritto alla mobilità dei cittadini anche attraverso l'offerta di soluzioni intermodali per il trasporto collettivo di persone, con particolare riferimento all'incremento della velocità commerciale e al rispetto della sostenibilità ambientale
		E10.03	Interventi per il miglioramento dei servizi ferroviari regionali
	10 Trasporti e diritto alla mobilità	E10.04	Individuazione delle strade oggetto di manutenzione e messa in sicurezza e cronoprogramma triennale dell'andamento dei lavori
		E10.05	Individuazione degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria delle singole aste fluviali oggetto di pulizia e ripristino della sezione idraulica e cronoprogramma triennale dell'andamento dei lavori
		E11.01	Potenziamento dei sistemi di monitoraggio e allertamento mediante l'utilizzo di nuove tecnologie ai fini della previsione, prevenzione e mitigazione del rischio incendi
		E11.02	Potenziamento dei sistemi di monitoraggio e allertamento mediante l'utilizzo di nuove tecnologie ai fini della previsione, prevenzione e mitigazione del rischio idrogeologico
		E11.03	Potenziamento dei sistemi di monitoraggio e allertamento mediante l'utilizzo di nuove tecnologie ai fini della previsione, prevenzione e mitigazione del rischio vulcanico e sismico
	11 Soccorso civile	E11.04	Potenziamento del sistema regionale di protezione civile per migliorare la risposta complessiva nell'attività di soccorso alla popolazione vulnerata per il superamento della fase emergenziale e per il ritorno alle normali condizioni di vita
		E17.01	Conclusione delle fasi dell'accertamento e riscossione dei canoni di concessione arretrati e individuazione delle nuove tariffe
	17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche		

La programmazione operativa apicale discendente dagli indirizzi strategici del Presidente garantisce che le Aree e le Missioni siano declinate in termini di azioni concrete che l'Amministrazione metterà in campo nel corso dell'annualità al fine di tendere al perseguimento degli obiettivi di creazione del Valore pubblico. In tal senso, il set di indicatori individuato per ciascuna struttura apicale definisce un importante strumento di programmazione, monitoraggio e valutazione dei risultati raggiunti dall'Amministrazione nel corso dell'annualità.

Gli indicatori in questione sono in alcuni casi associati a parametri statistici o ad indici elaborati attraverso banche dati regionali, nazionali o comunitarie. Tale approccio, ispirato alle linee guida sul ciclo della *performance* emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri è orientato affinché, in corso d'opera ed a consuntivo, possa valutarsi l'azione dell'Amministrazione attraverso il contributo fornito da ogni singolo CRA volto a concorrere al perseguimento degli obiettivi di Valore pubblico.

La programmazione strategica ha tenuto conto, in coerenza con gli obiettivi strategici definiti nella richiamata Direttiva Presidenziale di indirizzo, n. 24877/2024 nonché in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria, della selezione di obiettivi di Valore pubblico già individuati con il PIAO 2023/2025, successivamente confermati nel PIAO 2024-2026, relativi ad alcuni significativi settori di intervento della Regione, a cui tendere nell'arco del triennio di vigenza del PIAO.

Al fine di rendere più agile e affidabile il processo di misurazione del raggiungimento degli obiettivi di Valore pubblico nel tempo, il Servizio 6 della Segreteria Generale, congiuntamente al Servizio 8 del Dipartimento del Bilancio e del Tesoro, in assolvimento dei compiti ai medesimi affidati con la predetta Direttiva Presidenziale, hanno fornito specifico supporto a tutti i rami dell'Amministrazione regionale, finalizzato ad un progressivo miglioramento della pianificazione adottata nel 2024, tramite incontri operativi con gli Uffici di Gabinetto degli Assessorati, ognuno relativo all'ambito del rispettivo Obiettivo di Valore pubblico al quale concorrono. Tale supporto ha contribuito ad individuare indicatori di *outcome* più appropriati ed adeguati, misurabili e attendibili (fonti ufficiali esterne alla pubblica amministrazione regionale) nonché a dare una maggiore uniformità informativa ai dati che li rappresentano (descrizione, baseline, target e fonti).

Sempre riguardo alla peculiare tematica relativa alla creazione di Valore pubblico ed alla possibilità di poterlo monitorare e misurare nel tempo, la Regione Siciliana ha aderito al Progetto "*Ask Public Value: Approcci sistemici per la definizione dei KPI di Valore Pubblico*", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e realizzato da Formez nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Tale percorso progettuale, avviato nel mese di ottobre u.s., della durata di 22 mesi, è finalizzato ad accompagnare le Amministrazioni nel miglioramento dei processi di programmazione orientandoli secondo logiche sistemiche, alla generazione di Valore pubblico, anche in ottica di filiera.

Di seguito si riporta il prospetto relativo agli obiettivi di Valore pubblico individuati al cui perseguimento saranno indirizzate le strategie di *performance* amministrativa.

2.1.4.1 – VP_1 - Potenziare e rafforzare la filiera agro alimentare e la filiera della pesca favorendo la ricerca e l'innovazione e la crescita dimensionale e professionale delle imprese

Obiettivo di valore pubblico atteso		Obiettivi strategici di riferimento		
VP_1 - Potenziare e rafforzare la filiera agro alimentare e la filiera della pesca favorendo la ricerca e l'innovazione e la crescita dimensionale e professionale delle imprese		B16.01 - Rilancio del settore agricolo e della pesca finalizzato alla crescita delle imprese mediante processi di internazionalizzazione B16.02 - Promuovere interventi volti al potenziamento e sviluppo del settore agricolo e zootecnico e della pesca con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale		
Ramo di Amministrazione	ASSESSORATO REGIONALE DELL'AGRICOLTURA, DELLO SVILUPPO RURALE E DELLA PESCA MEDITERRANEA			
Strutture coinvolte	Dipartimento dell'agricoltura; Dipartimento dello sviluppo rurale e territoriale; Dipartimento della pesca mediterranea			
Indicatore	Descrizione indicatore	Baseline	Target	Fonte del dato
Valore aggiunto del comparto agroalimentare	Somma del valore aggiunto dell'agricoltura, silvicoltura e pesca e del valore aggiunto dell'industria alimentare, bevande e tabacco (mld di euro in valuta corrente)	4,8 mld di euro prezzi correnti (2021)		ISTAT
Incidenza del valore aggiunto del comparto agroalimentare	Valore aggiunto del comparto agroalimentare sul totale del valore aggiunto (%)	5,8% (anno 2021)		ISTAT
Grado di apertura commerciale del comparto agro-alimentare	Export del comparto agro-alimentare sul PIL (%)	1,7% (anno 2022)		ISTAT statistiche per le politiche di sviluppo

2.1.4.2 – VP_2 - Favorire lo sviluppo delle imprese innovative nei settori tecnologici e knowledge intensive, promuovendo l'integrazione fra imprese, università, enti di ricerca e innovazione

Obiettivo di valore pubblico atteso		Obiettivi strategici di riferimento		
VP_2 - Favorire lo sviluppo delle imprese innovative nei settori tecnologici e knowledge intensive, promuovendo l'integrazione fra imprese, università, enti di ricerca e innovazione		B14.01 - Promozione di investimenti in R&I		
Ramo di Amministrazione		ASSESSORATO REGIONALE DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE		
Strutture coinvolte		Dipartimento delle attività produttive		
Indicatore	Descrizione indicatore	Baseline	Target	Fonte del dato
N° di start-up innovative operanti in Sicilia	Numero di start-up	669		Banca dati AIDA
Specializzazione produttiva nei settori ad alta tecnologia	Numero di occupati nei settori ad alta tecnologia sul totale occupati (%)	2,6% (2022)		Istat statistiche per le politiche di sviluppo
Tasso di natalità delle imprese nei settori ad alta intensità di conoscenza	Imprese nate nell'anno sulle imprese attive nell'anno (%)	13,3% (2021)		Istat statistiche per le politiche di sviluppo

2.1.4.3 – VP_3 - Realizzare il ciclo integrato dei rifiuti, promuovendo l'economia circolare e l'uso efficiente dei beni pubblici

Obiettivo di valore pubblico atteso		Obiettivi strategici di riferimento		
VP_3 - Realizzare il ciclo integrato dei rifiuti, promuovendo l'economia circolare e l'uso efficiente dei beni pubblici		E09.09 - Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile		
Ramo di Amministrazione		ASSESSORATO REGIONALE DELL'ENERGIA E DEI SERVIZI DI PUBBLICA UTILITA'		
Strutture coinvolte		Dipartimento dell'acqua e dei rifiuti Dipartimento dell'energia		
Indicatore	Descrizione indicatore	Baseline	Target	Fonte del dato
Raccolta differenziata dei rifiuti urbani	% di raccolta differenziata sul totale.	51,5% (anno 2022)		Istat statistiche per le politiche di sviluppo
Rifiuti urbani smaltiti in discarica per abitante	Rifiuti urbani smaltiti in discarica per abitante (chilogrammi)	184,9 kg (anno 2022)		Istat statistiche per le politiche di sviluppo
Consumi di energia elettrica coperti da fonti rinnovabili	Produzione lorda di energia elettrica da fonti rinnovabili (incluso idro) sui consumi interni lordi di energia elettrica misurati in GWh (%)	28,6% (anno 2022)		Istat statistiche per le politiche di sviluppo

2.1.4.4 – VP 4 - Migliorare la qualità ed efficienza dei servizi sanitari, potenziando la rete ospedaliera e la sanità territoriale

Obiettivo di valore pubblico atteso		Obiettivi strategici di riferimento		
VP_4 - Migliorare la qualità ed efficienza dei servizi sanitari, potenziando la rete ospedaliera e la sanità territoriale		D13.03 – Definizione di percorsi diagnostici terapeutici (PDTA) Regionalei in coerenza con le indicazioni del piano delle cronicità e monitoraggio della relativa implementazione da parte delle Aziende del SSR. D13.06 – Promozione e attivazione di almeno 3 studi clinici/ricerche medico scientifiche e screening oncologici (ulteriori rispetto a quelli della mammella della cervice uterina e del colon retto) per la prevenzione dei tumori (osteoporosi, fibrosicistica, artrite reumatoide)		
Ramo di Amministrazione	ASSESSORATO REGIONALE DELLA SALUTE			
Strutture coinvolte	Dipartimento della Pianificazione Strategica Dipartimento della attività sanitarie e osservatorio epidemiologico			
Indicatore	Descrizione indicatore	Baseline	Target	Fonte del dato
Tasso di mortalità per tumori MF	Tasso standardizzato di mortalità (standard mondiale) – TSM – per l’insieme dei tumori per 10.000 abitanti – M+F	27,5 (anno 2021)		Istat HEALTH FOR ALL
Mobilità sanitaria per ricoveri ospedalieri	Indice di fuga: misura la percentuale di fuga rispetto il fabbisogno di prestazioni da erogare ai propri residenti. L’indice analizza il rapporto tra ricoveri effettuati fuori regione da residenti di una regione sul totale dei ricoveri effettuati dai residenti della regione stessa	8,3% (anno 2022)		Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali (Ministero della Salute)

2.1.4.5 – VP_5 - Ridurre il numero dei Neet e rafforzare le competenze dei giovani siciliani

Obiettivo di valore pubblico atteso		Obiettivi strategici di riferimento		
VP_5 - Ridurre il numero dei Neet e rafforzare le competenze dei giovani siciliani		D15.02 - Potenziamento delle attività di incontro fra la domanda e l’offerta di personale nella regione anche con l’utilizzo dello strumento dell’IA. D15.03 - Interventi per rafforzare il sistema della formazione e aumentare il livello di qualificazione professionale, sulla base delle esigenze del mercato del lavoro C04.02 - Attività di impulso finalizzata alla crescita qualitativa degli Atenei allo scopo di realizzare elementi di competitività internazionale		
Ramo di Amministrazione	ASSESSORATO REGIONALE ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA, DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO			
Strutture coinvolte	Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative Dipartimento dell'istruzione, dell'Università e del diritto allo studio Dipartimento della Formazione Professionale Ufficio Speciale edilizia scolastica e universitaria			
Indicatore	Descrizione indicatore	Baseline	Target	Fonte del dato
Tasso di neet giovani	Giovani appartenenti alla classe di età fra 15 e 29 anni che non lavorano e non frequentano alcun corso d'istruzione o formazione (%)	27,9% (anno 2023)		Istat
Forza lavoro	Persone di 15 anni e più occupate e disoccupate (migliaia)	1.675 (anno 2023)		Istat
Dispersione scolastica	Giovani che abbandonano prematuramente gli studi (%)	17,1% (anno 2023)		Istat (Noi Italia)

2.1.4.6 – VP_6 - Riorganizzare e rafforzare il welfare territoriale, tutelando le fasce più deboli della popolazione

Obiettivo di valore pubblico atteso		Obiettivi strategici di riferimento		
VP_6 - Riorganizzare e rafforzare il welfare territoriale, tutelando le fasce più deboli della popolazione		D12.01 - Attività finalizzate a supportare i minori D12.02 - Interventi finalizzati a contrastare la povertà		
Ramo di Amministrazione	ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA, DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO			
Strutture coinvolte	Dipartimento della famiglia e delle politiche sociali			
Indicatore	Descrizione indicatore	Baseline	Target	Fonte del dato
Spesa pro-capite dei comuni per servizi a famiglie e minori	Spesa sul totale della popolazione di riferimento (euro pro capite)	217 euro (anno 2021)		Istat
Spesa pro-capite dei comuni per disabili	Spesa sul totale della popolazione di riferimento (euro pro capite)	1055 euro (anno 2021)		Istat

2.1.4.7 – VP_7 – Migliorare la mobilità e l'accessibilità potenziando la dotazione infrastrutturale trasportistica regionale secondo i principi della mobilità sostenibile

Obiettivo di valore pubblico atteso		Obiettivi strategici di riferimento		
VP_7 - Migliorare la mobilità e l'accessibilità potenziando la dotazione infrastrutturale trasportistica regionale secondo i principi della mobilità sostenibile		E10.02 - Potenziamento del TPL al fine di garantire l'esercizio del diritto alla mobilità dei cittadini anche attraverso l'offerta di soluzioni intermodali per il trasporto collettivo di persone, con particolare riferimento all'incremento della velocità commerciale e al rispetto della sostenibilità ambientale E10.03 - Interventi per il miglioramento dei servizi ferroviari regionali E10.04 - Individuazione delle strade oggetto di manutenzione e messa in sicurezza e cronoprogramma triennale dell'andamento dei lavori		
Ramo di Amministrazione	ASSESSORATO REGIONALE DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA'			
Strutture coinvolte	Dipartimento delle infrastrutture, della mobilità e dei trasporti Dipartimento regionale Tecnico			
Indicatore	Descrizione indicatore	Baseline	Target	Fonte del dato
Utilizzo di mezzi pubblici di trasporto	Numero di occupati, studenti, scolari e utenti di mezzi pubblici che hanno utilizzato mezzi pubblici di trasporto sul totale delle persone che si sono spostate per motivi di lavoro e di studio e hanno usato mezzi di trasporto (%)	11,7% (anno 2022)		Istat statistiche per le politiche di sviluppo
Indice di utilizzazione del trasporto ferroviario	Lavoratori, scolari e studenti di 3 anni e più che utilizzano il treno abitualmente per recarsi a lavoro, asilo o scuola sul totale (%)	1,6% (anno 2022)		Istat statistiche per le politiche di sviluppo

2.1.4.8 – VP_8 - Contrastare e prevenire il dissesto idrogeologico, sismico, vulcanico e industriale, con particolare riferimento al rischio di erosione del suolo e delle coste e della desertificazione

Obiettivo di valore pubblico atteso		Obiettivi strategici di riferimento		
VP_8 - Contrastare e prevenire il dissesto idrogeologico, sismico, vulcanico e industriale, con particolare riferimento al rischio di erosione del suolo e delle coste e della desertificazione		E09.03 - Prevenzione e contrasto del fenomeno degli incendi boschivi E09.04 - Tutela qualitativa delle risorse idriche del territorio siciliano nel nuovo scenario aggiornato dai mutamenti climatici, attraverso l'aggiornamento della pianificazione di settore e il contrasto ai fenomeni di dissesto idromorfologico, con particolare attenzione agli interventi di manutenzione dei corsi d'acqua e alla pianificazione dell'economia idrica E10.05 - Individuazione degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria delle singole aste fluviali oggetto di pulizia e ripristino della sezione idraulica e crono-programma triennale dell'andamento dei lavori E11.02 - Potenziamento dei sistemi di monitoraggio e allertamento mediante l'utilizzo di nuove tecnologie ai fini della previsione, prevenzione e mitigazione del rischio idrogeologico E11.03 - Potenziamento dei sistemi di monitoraggio e allertamento mediante l'utilizzo di nuove tecnologie ai fini della previsione, prevenzione e mitigazione del rischio vulcanico e sismico		
Ramo di Amministrazione		ASSESSORATO REGIONALE DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE PRESIDENZA DELLA REGIONE ASSESSORATO REGIONALE DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' ASSESSORATO REGIONALE DELL'ENERGIA E DEI SERVIZI DI PUBBLICA UTILITA'		
Strutture coinvolte		Dipartimento dell'ambiente Dipartimento dell'urbanistica Dipartimento del comando del corpo forestale della Regione Siciliana Dipartimento della protezione civile Autorità di bacino del distretto idrografico della Sicilia Dipartimento regionale tecnico Dipartimento dell'acqua e dei rifiuti		
Indicatore	Descrizione indicatore	Baseline	Target	Fonte del dato
Superficie forestale percorsa dal fuoco	Superficie forestale percorsa dal fuoco sul totale della superficie forestale (%)	15,7% (anno 2021)		Istat statistiche per le politiche di sviluppo
Superficie boscata percorsa da fuoco	Superficie forestale boscata percorsa dal fuoco sul totale della superficie forestale (%)	6,5% (anno 2021)		Istat statistiche per le politiche di sviluppo
Popolazione esposta a rischio frane	Abitanti per kmq esposti a rischio frane	3,5% (anno 2020)		Istat statistiche per le politiche di sviluppo
Popolazione esposta a rischio alluvione	Abitanti per km2 esposti a rischio alluvione	5,1% (anno 2020)		Istat statistiche per le politiche di sviluppo

2.1.4.9 – VP_9 – Valorizzare il patrimonio culturale della Regione, favorire la destagionalizzazione del turismo ed aumentare le presenze turistiche sul territorio Regionale

Obiettivo di valore pubblico atteso		Obiettivi strategici di riferimento		
VP_9 - Valorizzare il patrimonio culturale della Regione, favorire la destagionalizzazione del turismo ed aumentare le presenze turistiche sul territorio Regionale		C05.01 - Conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale di specifici e individuati siti archeologici attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie C05.02 - Sviluppo dell'attrattività dall'estero per la fruizione del patrimonio culturale della Sicilia C07.01 – Individuazione metodologie promozionali innovative finalizzate alla destagionalizzazione del <i>brand</i> Sicilia anche attraverso la riqualificazione degli impianti termali		
Ramo di Amministrazione		ASSESSORATO REGIONALE DEI BENI CULTURALI E DELL'IDENTITA' SICILIANA ASSESSORATO REGIONALE DEL TURISMO, DELLO SPORT E DELLO SPETTACOLO		
Strutture coinvolte		Dipartimento dei beni culturali e dell'identità siciliana Dipartimento del turismo, dello sport e dello spettacolo		
Indicatore	Descrizione indicatore	Baseline	Target	Fonte del dato
Turismo nei mesi non estivi	Presenze (italiani e stranieri) nel complesso degli esercizi ricettivi nei mesi non estivi (giornate per abitante)	1,1 (anno 2022)		Istat statistiche per le politiche di sviluppo
Grado di offerta di servizi digitali e visite virtuali di musei e istituti similari	Numero di musei e istituti similari con almeno un supporto digitale alla visita in loco sul totale dei musei e istituti similari (%)	40,3% (anno 2022)		Istat statistiche per le politiche di sviluppo

2.1.4.10 – VP_10 – Rafforzare la capacità amministrativa

Obiettivo di valore pubblico atteso		Obiettivi strategici di riferimento		
VP_10 - Rafforzare la capacità amministrativa		A01.01 - Implementazione della gestione strategica delle risorse umane, basata sulle centralità delle competenze e orientata al rafforzamento della capacità amministrativa dell'Amministrazione regionale. A01.06 - Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell'Amministrazione		
Ramo di Amministrazione	ASSESSORATO REGIONALE DELL'ECONOMIA ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA PRESIDENZA DELLA REGIONE			
Strutture coinvolte	Autorità regionale per l'innovazione tecnologica Dipartimento della funzione pubblica e del personale Ufficio legislativo e legale			
Indicatore	Descrizione indicatore	Baseline	Target	Fonte del dato
Tempestività dei pagamenti	Somma, per ciascuna fattura emessa a titolo di corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento.	-6,6		Dipartimento Bilancio e Tesoro - Servizio Bilancio

2.1.4.11 - VP_11 - Razionalizzazione della spesa pubblica regionale e perseguimento della equità fiscale

Obiettivo di valore pubblico atteso		Obiettivi strategici di riferimento		
VP_11 - Razionalizzazione della spesa pubblica regionale e perseguimento della equità fiscale		A01.10 – Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio A01.03 – Definizione dell’inventariazione dei beni patrimoniali tramite l’applicativo reperito da ARIT con verifica della possibilità di potenziamento del medesimo applicativo anche tramite l’utilizzo dello strumento dell’I.A. D13.08 – Rivisitazione delle attività della C.U.C. della Regione Siciliana		
Ramo di Amministrazione		ASSESSORATO REGIONALE DELL'ECONOMIA PRESIDENZA DELLA REGIONE		
Strutture coinvolte		Dipartimento del bilancio e del tesoro Dipartimento delle finanze e del credito Ufficio speciale Centrale unica di committenza Dipartimento Programmazione		
Indicatore	Descrizione indicatore	Baseline	Target	Fonte del dato
Capacità di impegno	Percentuale di impegni (comprensivi del FPV) sugli stanziamenti disponibili	81,4% (2023)		Dipartimento Bilancio e Tesoro – Servizio Bilancio
Capacità di spesa	Percentuale di pagamenti su Impegni (comprensivi del FPV)	78,1% (anno 2023)		Dipartimento Bilancio e Tesoro – Servizio Bilancio

2.2 - PERFORMANCE

2.2.1 - L'albero della performance

L'Albero della performance rappresenta in maniera logico sistematica il legame tra mandato istituzionale, missioni, obiettivi strategici, obiettivi di valore pubblico, obiettivi triennali e obiettivi operativi, fornendo una dimostrazione di come gli obiettivi di vario livello e diversa natura contribuiscano insieme, all'interno di un disegno strategico complessivo, alla realizzazione del mandato istituzionale.

L'Albero della performance, al fine di assicurare la richiesta coerenza del *“Ciclo di gestione della performance”* con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, riporta nella sua parte alta l'indicazione delle entità (Missione/Programma) sulla base delle quali si fonda la classificazione dei bilanci pubblici, prevista dalla vigente normativa sull'armonizzazione dei bilanci, secondo la relativa strutturazione nazionale, non modificabile ed applicata da tutte le Regioni.

Di seguito una rappresentazione grafica dell'Albero della performance:

Figura 1 - L'albero della performance



La parte superiore dell'Albero è mutuata dalla classificazione del bilancio prevista dalla normativa sull'armonizzazione dei Bilanci pubblici, di cui al decreto legislativo n. 118 del 2011 e successive modifiche ed integrazioni ed è conseguentemente organizzata per Missioni e Programmi. Per ogni Programma di Bilancio sono, quindi, elencati gli obiettivi operativi che concorrono alla sua realizzazione, con l'evidenziazione della loro eventuale correlazione con gli obiettivi strategici individuati dalla direttiva presidenziale prot. n. 24877/gab del 02/12/2024.

La sezione Performance del PIAO triennio 2025–2027 contiene gli obiettivi operativi assegnati con le “Direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2025” dal Presidente della Regione e dagli Assessori regionali ai dirigenti delle strutture di massima dimensione di riferimento che, in alcuni casi hanno come riferimento la programmazione annuale degli obiettivi triennali.

La misurazione del risultato realizzato dagli obiettivi triennali, intesi quali strumenti concreti per il perseguimento degli obiettivi di valore pubblico, è finalizzata alla valutazione della "*performance organizzativa*" dei Dipartimenti/Uffici.

Il Sistema prevede una reflessione della performance organizzativa sull'attribuzione delle premialità secondo le modalità indicate nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2.2.2 – Il sistema di misurazione e valutazione

L'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance della regionale siciliana per l'anno 2025 è consultabile sul sito istituzionale della Regione al link:

<https://amministrazionetrasparente.regione.sicilia.it/node?uuid=6bc36059-e3df-4ff0-842b-834a810b0611#/>

Il SMVP si ispira al miglioramento della qualità dei servizi resi dalla Regione siciliana nel suo complesso, in un'ottica di continuo miglioramento delle competenze professionali, mediante la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti nel suo complesso e individualmente, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.

Il SMVP ha per oggetto la misurazione e la valutazione della Performance organizzativa, riferita all'Amministrazione regionale considerata sia nelle sue articolazioni organizzative che nel suo complesso, e della Performance individuale dei singoli dipendenti; esso è volto ad assicurare il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, monitoraggio, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo delle performance, così come definito dall'articolo 2 del D.P.Reg. 52/2012 e s.m.i..

Il SMVP disegna quindi un processo di valutazione sistematico ed integrato sul piano gestionale che individua responsabilità e ruoli e promuove la *vision* di un'amministrazione attenta al raggiungimento di elevati standard qualitativi nell'esercizio delle proprie attività e nell'erogazione di servizi al cittadino.

Il SMVP è soggetto ad aggiornamento annuale previo parere vincolante reso dall'Organismo Indipendente di Valutazione. Esso, ai fini dell'adozione è sottoposto ad un iter procedurale che prevede la condivisione del documento da parte dell'Assessore delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica, l'acquisizione del parere non vincolante del Comitato Unico di Garanzia, il confronto con le OO.SS. e l'acquisizione del parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione che fornisce prescrizioni, per l'anno di riferimento, e raccomandazioni, per l'anno successivo a quello di riferimento.

2.2.3 – Coinvolgimento degli stakeholder

Nel corso del 2024 ognuno dei quattro Dipartimenti regionali di seguito indicati, facenti parte del gruppo pilota coinvolto nella sperimentazione avviata nel 2022 come da previsione di cui al paragrafo 2.3 del Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2022, ha proceduto a completare le attività relative agli ultimi step progettuali previsti, volte a definire un percorso che consenta di strutturare il dialogo/confronto con i portatori di interesse rilevandone il grado di soddisfazione riguardo ai servizi erogati dalla Amministrazione regionale.

Dipartimento della pesca mediterranea: il servizio/obiettivo *testimonial* individuato per la sperimentazione, sul quale testare la propria capacità organizzativa in materia di promozione dello sviluppo delle imprese dei settori della pesca, dell'acquacoltura e della trasformazione ittica, ha riguardato l'attivazione e l'implementazione del *Registro delle Identità della Pesca mediterranea e dei Borghi Marinari*. Registro che è finalizzato alla conservazione del patrimonio correlato alla pesca mediterranea e alla incentivazione della creazione di nuove forme di reddito, posti di lavoro e ad una maggiore coesione sociale quale Valore pubblico della collettività.

Nel corso del 2024, sulla scorta dei dati ed elementi di conoscenza acquisiti in precedenza, tramite la somministrazione, nel mese di dicembre del 2023, del questionario al *target group* individuato (facente capo ai partenariati pubblico/privato meglio denominati come FLAG -*Fisheries Local Action Group*-), e della successiva analisi effettuata, si è proceduto a rimodulare, come previsto dal 4° step della sperimentazione, il servizio/obiettivo implementando il REIMAR (*Registro delle Identità della Pesca mediterranea e dei Borghi Marinari*) tramite la creazione di una nuova sezione denominata "*Borgo marinaro diffuso*", approvata con il D.D.G. n. 95 del 02/05/2024, finalizzata a coinvolgere nel progetto un maggiore numero di realtà, in possesso di una lunga tradizione legata alla pesca e alla trasformazione ittica, così da salvaguardare un patrimonio culturale di rilevante importanza che diversamente potrebbe andare perduto. L'ulteriore implementazione del REIMAR e della nuova sezione dei "*Borghi marinari diffusi*" attuata sulla base del contributo fornito da tutti gli stakeholders (Associazioni di promozione territoriale, associazioni di pescatori e di trasformatori ittici) ha portato alla definizione del sito web (<https://reimar.it/>).

La rilevazione del grado di soddisfazione di cui al 5° step del progetto, ai fini della valutazione del feedback, è stata effettuata mediante la somministrazione *online* di un questionario di *customer satisfaction* sottoposto ai portatori d'interesse identificati nel precedente specifico step e costituenti il principale *target group*. Dall'analisi dei risultati è emerso che tendenzialmente il campione si è mostrato soddisfatto della qualità del sito *web* e quindi del lavoro effettuato per la realizzazione del REIMAR *online*. Il livello di soddisfazione è risultato alto per oltre i 50% delle domande, con segnato riferimento alla semplicità di navigazione, alla completezza delle informazioni, alla qualità delle immagini e dei video, alla facilità di ricerca, all'utilità delle informazioni. Sempre soddisfacente l'esito del livello di soddisfazione espresso per la funzionalità del sito, accuratezza delle informazioni e per la valutazione del sito nel suo complesso; mentre è stato valutato poco soddisfacente per le informazioni fornite riguardo alla pianificazione di un viaggio.

Dipartimento della famiglia e delle politiche sociali: il servizio/obiettivo *testimonial* individuato per la sperimentazione, sul quale testare la propria capacità organizzativa nell'assolvimento delle proprie attività istituzionali, ha riguardato *l'attivazione di iniziative volte a favorire l'inclusione sociale delle fasce deboli ed a rischio di marginalità, anche attraverso l'utilizzo delle risorse nazionali*.

La predetta attività scelta per la sperimentazione si incentra sul trasferimento di risorse per la realizzazione dei Piani di Zona presentati dai singoli distretti socio-sanitari.

Nel 2024, terzo anno di attività della sperimentazione di che trattasi, si è proceduto ad ultimare l'attività prevista per il quinto ed ultimo step del progetto "Rilevazione del grado di soddisfazione degli stakeholder", coinvolgendo in qualità di portatori di interesse i componenti della *rete territoriale per la protezione e l'inclusione sociale*, costituita nel 2023 tramite l'istituto della convenzione, sottoscritta dai Sindaci dei Comuni facenti parte di ciascun distretto socio-sanitario (*focus group* degli stakeholder).

Ciò in quanto il predetto organismo territoriale svolge la funzione di programmazione, attuazione e verifica delle politiche sociali territoriali previste nei diversi atti di programmazione (Piani di Zona, Piani contro la povertà, Piani per la non autosufficienza, ecc...) costituendo, pertanto, la sede privilegiata per la concertazione territoriale degli interventi sostenuti a valere sui vari Fondi nazionali e rappresentando, altresì, uno strumento essenziale per la valutazione delle politiche territoriali e del grado di soddisfacimento da parte dei destinatari finali delle azioni pubbliche realizzate in ambito sociale. Risultano componenti della predetta Rete: Rappresentanti del terzo settore, Associazioni di categoria professionali e del mondo della cooperazione, Organizzazioni Sindacali, Organismi della formazione professionale, Scuole, Centri Provinciali per l'Istruzione Adulti (CPIA), l'Ufficio Servizio Sociale Minorile (USSM), l'Ufficio Scolastico Provinciale, l'Osservatorio dispersione scolastica, l'Ufficio di Esecuzione Penale Esterna (UEPE), Centri per l'Impiego, Università e Centri di ricerca, ecc...

Si è, pertanto, proceduto ad inviare ad ogni distretto socio-sanitario, per la rilevazione del grado di soddisfazione di cui al 5° step del progetto, un questionario finalizzato ad acquisire informazioni sulle attività svolte, sulle principali tematiche affrontate e aree di intervento, sulla rappresentanza all'interno della rete dei diversi enti pubblici e privati presenti sul territorio, sulla corrispondenza tra le esigenze ed i bisogni reali emersi da parte dei componenti la Rete e le priorità individuate dai Piani di Zona, sulle modalità di gestione e conduzione dei tavoli tematici attivati.

Dalla sintesi dei dati acquisiti, sono emerse utili indicazioni sull'incidenza della "Rete" nell'attuazione delle politiche sociali e sugli aspetti da approfondire o sviluppare.

Dipartimento regionale delle Autonomie Locali: il servizio/obiettivo *testimonial* individuato per la sperimentazione, sul quale testare la propria capacità organizzativa ai fini di sostenere i Comuni siciliani nel tentativo di colmare la cronica carenza di organico, ha riguardato il *Monitoraggio delle dotazioni organiche negli Enti locali siciliani, finalizzato all'analisi delle carenze organizzative e funzionali in atto*. L'attività avviata nell'anno 2022 ha coinvolto tutti i Comuni siciliani e, sulla scorta degli esiti della rilevazione effettuata che ha evidenziato sostanziali carenze di personale in gran parte dei Comuni isolani si è proceduto ad avviare nel corso del 2023, con il coinvolgimento dell'ANCI Sicilia in qualità di stakeholder principale di riferimento, una attenta analisi al fine di individuare le possibili soluzioni volte al completamento dei relativi organici.

Nel 2024, terzo anno di attività della sperimentazione di che trattasi, si è proceduto ad ultimare l'attività prevista per il quarto e quinto step, rispettivamente "Rimodulazione dei servizi/obiettivo" e "Rilevazione del grado di soddisfazione degli stakeholder". Nell'ambito del 4° step è stata predisposta in maniera condivisa un'apposita scheda di rilevazione che, per il tramite dell'ANCI Sicilia, è stata inviata a tutti i Comuni. Si è ritenuto, in condivisione con ANCI Sicilia, verificare le difficoltà degli Enti a chiudere per tempo i bilanci di previsione e i consuntivi e vista la scarsa capacità di riscossione riscontrata, di restringere il campo di indagine focalizzando l'attenzione alle posizioni di responsabilità afferenti ai settori economico finanziario e tributi. Alla luce dell'analisi svolta sui dati pervenuti, formulati dalle amministrazioni Comunali, è emerso che, indipendentemente dalla fascia di appartenenza delle stesse, le carenze di personale che comportano le maggiori sofferenze per il buon andamento dell'attività amministrativa sono riconducibili ai settori tecnico/contabile ed informatico. Si è pertanto proceduto, stante le criticità emerse, ad individuare gli strumenti normativi opportuni per il superamento delle stesse ed in particolare si è condiviso con ANCI Sicilia di sottoporre all'organo politico regionale

l'esigenza di farsi portavoce con il Governo nazionale per un apposito intervento legislativo. Tale intervento dovrà essere rivolto ad estrapolare il costo del personale di cui all'art. 30, comma 7 della l.r. n. 5/2014 e ss.mm.i., quale onere eterofinanziato, dal calcolo per il valore soglia consentito per le assunzioni di personale previsto dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019 in modo da dare l'opportunità ai comuni di poter procedere a nuove assunzioni, soprattutto rivolte a personale specializzato in materia economico finanziaria.

Riguardo al 5° step si è elaborato uno specifico questionario, presentato e somministrato all'ANCI Sicilia nel corso di un incontro svolto nel mese di novembre u.s., al fine di testare il grado di soddisfazione degli stakeholder relativamente al rapporto con i funzionari delle amministrazioni comunali, alle scelte istruttorie e decisionali intraprese per la risoluzione delle criticità sopra dette ed anche riguardo all'intero percorso collaborativo svolto.

Dipartimento delle Attività produttive il servizio/obiettivo *testimonial* individuato per la sperimentazione, sul quale testare la propria capacità organizzativa, ha riguardato il *Pieno utilizzo delle risorse destinate all'Assessorato Attività Produttive dalla Programmazione Comunitaria* nell'intenzione di tendere a semplificare la partecipazione delle imprese ai bandi pubblici in modo da implementare l'utilizzo delle risorse comunitarie destinate allo sviluppo delle imprese. Nel 2024, in prosecuzione delle attività già avviate nel corso dei primi due anni di sperimentazione che hanno visto il gruppo di *stakeholders* di riferimento (Confcommercio, Confesercenti, C.I.D.E.C., Confimprese Sicilia, Confcooperative, Unicoop Sicilia, UE COOP Sicilia, Confartigianato, CNA, ANCI-Sicilia) partecipare attivamente in diversi tavoli tematici inerenti alla "Programmazione FSC 2021/2027 e POC 2014/2020– Iniziative competitività Sicilia", si è proceduto a coinvolgere, quali altri stakeholders, i principali Organismi di Ricerca presenti in Sicilia, pubblici e privati, in un Tavolo partenariale riguardante le "Politiche regionali in tema di ricerca, Sviluppo e Innovazione e Strategia dell'Innovazione Digitale per il 21-27". Ciò al fine di definire degli specifici dispositivi volti a connotare le procedure di attuazione per la selezione di una platea di potenziali beneficiari della Azione 1.1.4 "Sostegno alle infrastrutture di ricerca" PR FESR Sicilia 2021-2027, in maniera condivisa e che possano rispondere in modo adeguato alle esigenze del territorio nel rispetto degli obiettivi di cui al predetto Programma Europeo. Altro Tavolo partenariale avviato nel corso del 2024 è stato quello relativo alle "Politiche regionali per la crescita e la competitività delle PMI siciliane". Anche questo al fine di definire degli specifici dispositivi volti a connotare le procedure di attuazione per la selezione di una platea di potenziali beneficiari della Azione 1.3.3 "Sostegno alle PMI per la crescita sui mercati internazionali" PR FESR Sicilia 2021-2027 che mira a rafforzare la competitività delle imprese del territorio siciliano valorizzando la presenza dei loro prodotti sui mercati esteri.

Secondo le previsioni di cui al 5° step della sperimentazione, al fine di acquisire i fabbisogni degli stakeholders, è stata predisposta una scheda questionario articolata su 12 punti che ha fornito indicazioni essenziali per l'articolazione degli avvisi e per il miglioramento dei servizi erogati alle imprese. Complessivamente, da una prima generale analisi di quanto posto in essere, si ritiene che l'attività di coinvolgimento e partecipazione degli stakeholder sia risultata proficua e utile, anche al fine di accelerare le procedure correlate con gli aiuti economici alle imprese, minimizzando possibili contenziosi, oltretutto di grande risvolto sociale e produttivo per il territorio.

I risultati, i dati e le conoscenze emerse ed acquisite nel corso della sperimentazione nell'arco del triennio 2022-2024, condotta dal gruppo pilota sopra evidenziato, saranno oggetto di una attenta e puntuale analisi per una valutazione complessiva della stessa al fine di pervenire ad un miglioramento progressivo del modello di valutazione partecipativa da adottare ed estendere anche agli altri CRA della Regione in linea con i contenuti ed i principi indicati nel D.Lgs n. 150 del 27/10/2009 e ss.mm.ed ii.

2.2.4 – La programmazione strategica

Il programma della XVIII legislatura:

Secondo le previsioni D.P.Reg. 52/2012 e successive modifiche ed integrazioni il ciclo della *performance* prende l'avvio dal programma pluriennale dell'intera legislatura, con eventuali aggiornamenti annuali, che indica i contenuti fondamentali dell'attività di Governo e le principali politiche dell'Amministrazione. Il Programma del Governo della XVIII legislatura è stato illustrato dal Presidente della Regione nel corso della seduta dell'Assemblea Regionale Siciliana n. 6 del 1 dicembre 2022, avente all'ordine del giorno "Dichiarazioni programmatiche del Presidente della Regione".

Al seguente è consultabile il resoconto stenografico della seduta:

https://w3.ars.sicilia.it/DocumentiEsterni/ResSteno/18/18_2022_12_01_006_P.pdf

Direttiva di indirizzo presidenziale

La "Direttiva annuale di indirizzo per la programmazione strategica e la formulazione delle direttive generali degli Assessori per l'attività amministrativa e la gestione" è stata emanata dal Presidente della Regione in data 2 dicembre 2024, con prot. 24877/Gab, ed è consultabile sul sito istituzionale della Regione all'indirizzo:

[https://amministrazionetrasparente.regione.sicilia.it/sites/default/files/2024-12/24877%2520Direttiva Indirizzo 2025 0.pdf](https://amministrazionetrasparente.regione.sicilia.it/sites/default/files/2024-12/24877%2520Direttiva%20Indirizzo%202025%200.pdf)

2.2.5 – La programmazione annuale

Il ciclo della *performance*, ed in particolare la fase di programmazione, trova attuazione nell'emanazione, da parte di ciascun Assessore e del Presidente, delle "Direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione". Tali direttive, che sono pubblicate annualmente a seguito dell'emanazione delle Direttive d'indirizzo presidenziale, contengono il dettaglio della programmazione operativa della *performance* assegnata a ciascun Dirigente apicale a seguito di una fase concertativa tra quest'ultimo e l'organo politico di riferimento.

Secondo quanto previsto dal SMVP e coerentemente con gli indirizzi normativi e le direttive del Dipartimento nazionale della Funzione pubblica, a ciascun obiettivo sono associate una o più azioni e, a ciascuna di queste, un indicatore di risultato ed un valore obiettivo che risultano imprescindibili per garantire oggettività e trasparenza nelle successive fasi di misurazione e valutazione dei risultati raggiunti da ciascun Centro di responsabilità amministrativa (CRA).

Ogni obiettivo operativo deve trovare compimento in un orizzonte temporale definito in fase di programmazione e le relative attività devono concludersi entro l'annualità di riferimento della programmazione.

A ciascun obiettivo è assegnato un peso che rappresenta il grado di rilevanza che lo stesso riveste rispetto al complesso degli obiettivi operativi previsti nell'ambito di ciascuna Direttiva assessoriale.

La programmazione operativa per l'anno 2025 comprende, nell'ambito delle 13 Direttive pubblicate dagli Assessori e dal Presidente della Regione, un complesso di 223 obiettivi operativi. Al fine di garantire l'attuazione delle politiche strategiche previste nell'ambito dell'annuale Direttiva presidenziale, ciascun obiettivo operativo è collegato ad uno degli obiettivi strategici contenuti nella Direttiva d'indirizzo del Presidente per l'anno 2025.

Inoltre, agli obiettivi sono associati una missione ed un programma secondo lo schema di bilancio previsto per la Regione Siciliana in accordo con le linee guida nazionale per i documenti finanziari degli

enti pubblici. Ciascuna scheda di programmazione riporta anche un dato riassuntivo delle risorse finanziarie e della dotazione di personale assegnata a ciascuna struttura dipartimentale o equiparata.

Negli allegati A e B sono descritti gli obiettivi operativi assegnati ai dirigenti preposti alle strutture di massima dimensione e/o Uffici equiparati con le "Direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2025".

In particolare, nell'Allegato A gli obiettivi operativi sono ordinati per Missioni e Programmi e, per ciascuna missione, appositi grafici riportano:

3. la previsione di spesa complessiva per ciascuno degli anni 2025/2027;
4. l'incidenza percentuale delle risorse disponibili per ciascuno dei programmi nei quali è articolata la Missione.

Nell'Allegato B sono riportate, per facilità di consultazione, le schede di programmazione estrapolate dalle Direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2024 emanate dal Presidente della regione e dagli Assessori regionali.

I dati finanziari riportati nel presente "Piano" sono quelli relativi alle previsioni di competenza contenute nel "Bilancio di previsione della Regione per il triennio 2025/2027", approvato dalla legge regionale 9 gennaio 2025, n. 2.

2.2.5.1 – Obiettivi di semplificazione

Nell'ambito degli indirizzi strategici delineati dal Presidente della Regione all'interno dell'annuale direttiva prevista dal Ciclo della performance per l'anno 2025, particolare attenzione è stata posta sull'avvio e la prosecuzione di azioni volte al miglioramento delle performance dell'Amministrazione, con particolare riferimento allo snellimento delle procedure amministrative ed all'adozione di standard e linee guida condivise. Tali iniziative, che hanno l'obiettivo comune di migliorare la qualità percepita dei servizi dell'Amministrazione verso cittadini ed imprese, hanno trovato spazio all'interno della Area A) Istituzionale, Missione 1 "Servizi istituzionali, generali e di gestione" e, in particolare, tra gli obiettivi operativi che discendono dagli obiettivi strategici A01.02 "Razionalizzazione degli assetti organizzativi dell'Amministrazione Regionale", A01.05 "Individuazione dei procedimenti amministrativi di competenza di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia nonché rivisitazione degli stessi, da parte dei singoli dipartimenti e Uffici, ai fini della semplificazione di tempi e procedure" e dell'Area E) Territorio, ambiente, urbanistica ed infrastrutture, Missione 9 "Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente" tra gli obiettivi operativi che discendono dall'obiettivo strategico E09.01 "Riduzione dei tempi procedurali e azzeramento dell'arretrato riguardanti la VIA e la VIN.CA".

Con la Direttiva Presidenziale si è dato altresì importanza, sul solco di quanto già fatto nelle precedenti annualità del Ciclo della performance, alla programmazione di obiettivi per il 2025 orientati al puntuale rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali in coerenza delle disposizioni di cui alla Circolare n. 1 del MEF-RGS n. 2449 del 03/01/2024. Inoltre, per conseguire un ottimale utilizzo delle risorse finanziarie, al fine di dare attuazione alle osservazioni formulate dalla Corte dei Conti e dal Collegio dei Revisori, si è disposto l'obbligo di inserire nella programmazione un obiettivo per il riscontro, nei tempi previsti, di tutte le richieste della Ragioneria generale finalizzate alla produzione degli elementi informativi necessari per la ricognizione del contenzioso ai fini dell'accantonamento al fondo rischi e per l'elaborazione del bilancio di previsione, del riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi, del rendiconto generale dell'esercizio, del bilancio consolidato e del rendiconto consolidato.

2.2.5.2 – Obiettivi di digitalizzazione

Strategie di sviluppo digitale

Secondo le logiche del *performance* management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 gli obiettivi operativi vengono assegnati in coerenza con i target di creazione di valore pubblico individuati nelle strategie di sviluppo digitale dell'Amministrazione.

Nella tabella 6 sono elencati gli obiettivi di digitalizzazione programmati nell'ambito delle Direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2025.

Tabella 5 - Obiettivi di digitalizzazione per l'anno 2025

Assessorato	Dipartimento o Ufficio equiparato	N	Descrizione	Data ultima
Presidenza della Regione	Ufficio legislativo e legale	2	Verifica della messa in opera del progetto della versione III della Banca Dati Contenziosi denominata "Portale Gestione Contenziosi". Rilevamento eventuali criticità	30/09/2025
		4	Verifica dello stato di avanzamento del progetto di implementazione del portale regionale dedicato alla trattazione dei ricorsi straordinari al Presidente della Regione	30/09/2025
		5	Verifica delle implementazioni realizzate alla piattaforma per la realizzazione della GURS on line	31/12/2025
Assessorato regionale del Territorio e dell'Ambiente	Dipartimento dell'Urbanistica	2	Realizzazione del Portale dell'Urbanistica	31/12/2025
Assessorato dell'Economia	Autorità regionale per l'innovazione tecnologica	2	Rilascio modulo inventariazione del patrimonio regionale (e verifica della possibilità di potenziamento del S.I. stesso tramite ricorso all'I.A.)	31/12/2025
		4_a	Chiusura delle attività relative all'Intervento Investimento 1.5 "Cybersecurity": "CSIRT-Sicilia" come da cronoprogramma e da comunicazioni inviate a ACN	31/12/2025
		4_b	Chiusura e rendicontazione all'AGID dell'Intervento Misura 1.4.2: Citizen inclusion – Accessibilità dei servizi pubblici digitali comprovato da evidenze estratte dal Sistema Regis	31/07/2025
		5	Sistema SGP Verbale di messa in esercizio del Sistema Informativo	30/06/2025
		6	Realizzazione di interfaccia tra il sistema SCORE e l'applicativo Contenzioso di Sicilia Digitale. Verbale di messa in esercizio	31/12/2025
		7	Definizione procedure di migrazione di piattaforme/sistemi	31/12/2025
Assessorato Istruzione e Formazione Professionale	Dipartimento Formazione Professionale	5	Implementazione delle procedure informatiche per work flow per la certificazione delle competenze e rilascio attestati.	31/12/2025
		6	Completamento e messa a regime della piattaforma informatica per l'espletamento dell'avviso per il PAR GOL Sicilia.	31/12/2025

Assessorato	Dipartimento o Ufficio equiparato	N	Descrizione	Data ultima
	Dipartimento dell'Istruzione, Università e diritto allo studio	3	Sperimentazione sull'uso dell'intelligenza artificiale, finalizzata a supportare l'apprendimento e a contrastare la dispersione scolastica, avviata con la circolare n. 22/2023 del Dip. istruzione e divulgazione delle buone prassi presso le istituzioni scolastiche della Sicilia.	31/12/2025

2.2.6 – Pari opportunità ed equilibrio di genere: il Piano delle azioni positive

Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 all'articolo 1 lett. f) include tra gli adempimenti soppressi, in quanto assorbiti nella apposita sezione del PIAO, anche quelli relativi all'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive). Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 24 giugno 2022 prevede all'articolo 3 che la sezione Performance individui gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

La presente sezione contiene l'aggiornamento per il triennio 2025/2027 delle previsioni inserite nell'analoga sezione del PIAO 2024/2026, approvato dalla giunta regionale con deliberazione n. 47/2024. Ai fini dell'aggiornamento della presente sezione, è stato richiesto il contributo dei Dipartimenti regionali; la stesura integrata con le proposte di aggiornamento/integrazione delle azioni già incluse nel Piano è stata trasmessa al CUG, che con nota prot. 0006 del 09/01/2025 ha espresso parere favorevole ed alla Consiglieria Regionale di Parità, che ha espresso parere favorevole con nota prot. 2596 del 13/01/2025

Le azioni programmate riguardano il triennio 2025/2027 in continuità con la programmazione precedente

Le azioni che si intendono realizzare per il triennio considerato sono riconducibili ai tre obiettivi individuati con la programmazione precedente:

1. Attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare;
2. Promozione del benessere organizzativo e individuale;
3. Promozione delle pari opportunità; tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e attivazione di misure contro la violenza di genere

Obiettivo 1) Attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

La gestione equilibrata tra i tempi di lavoro e le esigenze di vita privata e familiare ha acquistato sempre maggiore rilevanza. Le attività di conciliazione non hanno effetto soltanto sul miglioramento del benessere dei dipendenti, ma rappresentano una strategia di rilievo per l'attrazione ed il trattenimento nei ruoli dell'Amministrazione delle nuove generazioni. L'avvio da parte di tutte le Amministrazioni pubbliche di massicce azioni di reclutamento, dopo decenni di mancato ricambio generazionale, rende necessario individuare strumenti competitivi, tra i quali rientra senz'altro la conciliazione in argomento.

Le azioni programmate mirano a creare un ambiente di lavoro flessibile e supportivo, dove le esigenze individuali possono essere armonizzate con il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi dell'Amministrazione. Attraverso misure come il lavoro da remoto, orari flessibili e programmi di supporto, è possibile promuovere un clima lavorativo che valorizzi la vita personale e la responsabilità familiare, contribuendo così a una maggiore soddisfazione e produttività.

Obiettivo 1: Attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare									
Azione 1: Promuovere un'analisi organizzativa in ottica di genere rispetto alle misure di conciliazione per verificare il loro impatto e l'efficacia tra vita privata e vita lavorativa - Attività Produttive									
Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2025	Incentivare la parità di genere nella conciliazione della vita lavorativa – vita familiare in modalità telelavoro	Tutti i dipendenti	Consiglieri/e di Fiducia – Dirigente Generale e Dirigenti delle strutture intermedie		Binario si / no	si	Indagine Telelavoro	Implementare il telelavoro	31/12/25

Obiettivo 2) Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Il benessere organizzativo è un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Amministrazione, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e dalle micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture. Il benessere organizzativo viene infatti definito come *“la capacità di un'organizzazione, di essere efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, assicurando un adeguato grado di benessere psicofisico dei propri lavoratori”*.

Il Piano di miglioramento del benessere organizzativo mette in rete, anzitutto, più attori con competenze e attività diverse che perseguono tali finalità all'interno dell'Amministrazione: dal coordinamento dei Servizi di Prevenzione e Protezione (SPP) al “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)” e ai/alle Consiglieri/e di Fiducia dei Dipartimenti, fino ad arrivare al Servizio 5 per la Formazione e qualificazione del personale regionale.

Si è altresì mirato ad ampliare la discussione sul benessere organizzativo potenzialmente a tutta la comunità lavorativa, per una maggiore partecipazione e una migliore lettura del contesto.

Il nuovo Piano di miglioramento del benessere organizzativo tende a svilupparsi attraverso un percorso partecipato, in un'ottica di circolarità tra quest'ultimo, il Piano delle Azioni Positive, il Piano del fabbisogno formativo ed altre attività già messe in campo dai diversi settori dell'amministrazione. Pertanto, mette in evidenza aree di sovrapposizione e di reciproco arricchimento e rinforzo. Obiettivo del prossimo triennio ne è l'adozione formale e successivamente la specifica informazione ai dipendenti attraverso i diversi strumenti di comunicazione e informazione messi a disposizione.

Azione 1 - Piano di miglioramento del benessere organizzativo e Valorizzazione del Personale dell'amministrazione:

In continuità con le azioni messe in campo nel triennio precedente e a seguito degli interventi trasversali realizzati dall'Amministrazione Regionale, quest'azione prevede l'adozione e la diffusione del Piano di miglioramento del benessere organizzativo, componente essenziale per il Welfare Aziendale.

Tale Piano sarà diffuso in modo capillare a tutti i dipendenti e l'informativa sarà parallelamente integrata da un programma di formazione e informazione trasversale sul benessere organizzativo, sulla valorizzazione del Personale dell'Amministrazione, attraverso la costruzione di un clima lavorativo positivo e sereno improntato sulla valorizzazione delle differenze e il contrasto delle discriminazioni così come previsto anche nel piano del fabbisogno formativo della Regione Siciliana.

Obiettivo 2: Promozione del Benessere Organizzativo e individuale									
Azione 1: Piano di miglioramento del benessere organizzativo e Valorizzazione del Personale dell'amministrazione									
Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2025	Adozione del Piano di miglioramento del benessere organizzativo	Tutto il personale	Dip. Funzione Pubblica - Servizio 10; Sportello di ascolto, CUG, tavolo di coordinamento benessere; altri Dipartimenti	qn	Binario (si/no)	si	Bozza del Piano regionale di miglioramento del benessere organizzativo	Proposta all'Assessore, per la sottoposizione alla Giunta, del Piano di miglioramento del benessere organizzativo dell'Amministrazione regionale	30/06/25
2025	5. Diffusione del piano regionale per il miglioramento del benessere organizzativo attraverso sito, email .avvio Interventi formativi e informativi per la diffusione dello stesso.	Tutto il personale	Dip. Funzione Pubblica - Servizio 10; Sportello di ascolto, CUG, tavolo di coordinamento benessere; altri Dipartimenti	qn	Binario Si/no	si	Piano di miglioramento del benessere organizzativo	Nota di pubblicazione e nota di diffusione via email, nota di avvio informazione/formazione e sul Piano di miglioramento del benessere organizzativo	Entro trenta giorni dall'approvazione del Piano
2025	Interventi formativi e informativi per la diffusione del piano regionale per il miglioramento del benessere organizzativo	Tutto il personale	Dip. Funzione Pubblica - Servizio 10; Sportello di ascolto, CUG, tavolo di coordinamento benessere; altri Dipartimenti	qn	numerico	Almeno 2	Piano di miglioramento del benessere organizzativo	Report di sintesi attività informativa e Formativa	31/12/25
2026	Interventi formativi e informativi trasversali in presenza e a distanza.	Tutto il personale	Dip. della Funzione Pubblica Serv. 10 e 5 (formatori interni), CUG,	qn.	numerico	Almeno 2	Piano di miglioramento del benessere organizzativo	Diffusione del Piano di miglioramento del benessere organizzativo, attuazione e formazione	31/12/26

Azione 2 - Promozione del Benessere Organizzativo:

Le attività previste consistono nelle indagini di clima per il rilevamento delle pari opportunità e dei diritti, della percezione del benessere organizzativo e dello stress da lavoro, finalizzato all'obiettivo di contrastare le discriminazioni e di favorire il benessere organizzativo. L'altra attività prevista è quella di facilitare l'utilizzo degli strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzati a favorire i bisogni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro del personale, tra questi il Progetto sperimentale lavoro da remoto nella forma di telelavoro domiciliare dipendenti comparto non dirigenziale, già avviato nel corso dell'anno 2023.

Obiettivo 2: Promozione del Benessere Organizzativo e individuale									
Azione 2: Promozione del Benessere Organizzativo (SETTORIALE: URBANISTICA)									
Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2025	Indagini di clima per il rilevamento delle pari opportunità e dei diritti, della percezione del benessere organizzativo e dello stress da lavoro correlato	tutti/e i/le dipendenti	tutti/e i/le dipendenti	Senza oneri	Questionario	1	percentuale sul totale del personale dei rispondenti all'indagine somministrate	100%	15/09/25
	Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi	tutti/e i/le dipendenti	tutti/e i/le dipendenti	Senza oneri	Progetto sperimentale lavoro da remoto nella forma di telelavoro domiciliare dipendenti comparto non dirigenziale	5	numero di postazioni autorizzabili	5	15/09/25
	Indagini di clima per il rilevamento delle pari opportunità e dei diritti, della percezione del benessere organizzativo e dello stress da lavoro correlato	tutti/e i/le dipendenti	tutti/e i/le dipendenti	Senza oneri	Questionario	1	percentuale sul totale del personale dei rispondenti all'indagine somministrate	100%	15/09/26
2026	Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi	tutti/e i/le dipendenti	tutti/e i/le dipendenti	Senza oneri	Progetto sperimentale lavoro da remoto nella forma di telelavoro domiciliare dipendenti comparto non dirigenziale	5	numero di postazioni autorizzabili	5	15/09/26

2027	Indagini di clima per il rilevamento delle pari opportunità e dei diritti, della percezione del benessere organizzativo e dello stress da lavoro correlato	tutti/e i/le dipendenti	Senza oneri	Questionario	1	percentuale sul totale del personale dei rispondenti all'indagine somministrate	100%	15/09/27
	Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi	tutti/e i/le dipendenti	Senza oneri	Progetto sperimentale lavoro da remoto nella forma di telelavoro domiciliare dipendenti comparto non dirigenziale	5	numero di postazioni autorizzabili	5 come sopra	15/09/27

Obiettivo 3) Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza

Sono state realizzate nel 2022, 2023 e 2024 attività relative al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, al mobbing, alle molestie sessuali, allo stalking ed alla promozione delle pari opportunità a seguito della redazione del codice di condotta, ciò anche con il consolidamento e rafforzamento dell'azione dei/le Consiglieri/e di Fiducia dei dipartimenti per i quali è stata effettuata una ricognizione finalizzata all'aggiornamento dei/le Consiglieri/e di Fiducia già in carica e nominati precedentemente al nuovo Codice di Condotta e alla prima e seconda edizione della formazione dei/le nuovi/e Consiglieri/e di Fiducia nominati successivamente al Codice di Condotta al fine dell'esercizio del ruolo.

È stata creata nel 2022 la rete regionale di Consiglieri/e di fiducia al fine di operare con criteri comuni e per uno scambio di buone prassi e nel corso del 2023 e del 2024 sono stati organizzati dei laboratori pratici su ascolto empatico e gestione dei casi per l'esercizio del ruolo. Si ritiene utile continuare queste attività nel 2025 anche a seguito delle nomine dei nuovi consiglieri di fiducia e della formazione al ruolo che verrà programmata.

Sono stati programmati degli eventi informativi e formativi di sensibilizzazione sul Codice di condotta, rivolti a tutti i dipendenti, al fine di diffondere la cultura della non discriminazione e della non violenza sui luoghi di lavoro.

Il primo evento è stato realizzato nel dicembre 2023, a breve ne verrà organizzato un altro e ne verranno programmati anche altri nel 2025, 2026 e 2027 al fine di raggiungere il più ampio numero di lavoratrici e di lavoratori sui temi oggetto del codice.

A tal proposito, si rende necessaria una revisione del “Codice di Condotta per la tutela del diritto alle Pari opportunità, alla Valorizzazione del Benessere di chi lavora e in contrasto alle Discriminazioni, alle Molestie e al Mobbing nell'Amministrazione Regionale Siciliana”, al fine di armonizzare e rendere le procedure adottate dalle/i Consigliere/i di Fiducia il più possibile efficaci alla luce delle esperienze maturate dalla pubblicazione del Codice di Condotta. Si rende necessario costituire un “Gruppo di lavoro per la revisione del Codice” in cui siano coinvolte varie figure Istituzionali tra cui Rete dei Consiglieri di Fiducia, CUG, Ufficio Procedimenti Disciplinari.

È stata programmata una giornata informativa e di sensibilizzazione su molestie sessuali e violenza in attuazione del Protocollo di contrasto alla violenza contro le donne sul luogo di lavoro e del numero 1522 rivolta alle lavoratrici e lavoratori del Dipartimento della Funzione Pubblica.

È stata programmata una quarta edizione della formazione dei/le nuovi/e Consiglieri/e di Fiducia nominati e dei consiglieri in carica che non hanno partecipato alle precedenti edizioni della formazione al fine dell'esercizio del ruolo.

È stata programmata la realizzazione e diffusione di un opuscolo informativo su discriminazioni e aree di intervento rivolto a tutto il personale.

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza									
Azione 1: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Consiglieri/e di Fiducia e personale regionale									
Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2025	Sensibilizzazione e informazione su molestie sessuali e violenza in attuazione del Protocollo di contrasto alla violenza contro le donne sul luogo di lavoro e del numero 1522. Organizzazione giornata formativa	Tutto il personale	Consigliere di Fiducia FP in collaborazione con Rete Regionale dei Consiglieri di Fiducia, q.n. Servizio 5, Dip. Della Funzione Pubblica		Numerico	Almeno 1 evento	Codice di Condotta, numero 1522	Report attività di informazione e sensibilizzazione	30/06/25
2025	Costituzione Gruppo di Lavoro revisione Codice di Condotta	Componenti Gruppo di Lavoro	Rete Regionale dei Consiglieri di Fiducia, CUG, Ufficio Procedimenti Disciplinari, q.n. Dipartimento FP		Binario si / no	si	Codice di Condotta	Documento di costituzione Gruppo di Lavoro	30/06/25
2025	Aggiornamento dei/le Consiglieri/e di Fiducia attualmente in carica e di nuova nomina. Formazione al ruolo dei Consiglieri/e di Fiducia di nuova nomina a seguito del Nuovo Codice di condotta (quarta edizione)	Consiglieri di Fiducia nominati o in carica	Dip. Della F.P e P., Area Affari Generali con supporto del Consigliere di Fiducia FP, del CUG, Serv.5 e di tutte le figure necessarie	q.n.	Binario si / no	si	Elenco aggiornato dei/le Consiglieri/e di fiducia	Realizzazione della formazione progettata dal CdF della FP e Report sulla formazione erogata da parte del Serv. 5	31/10/25
2025	Laboratori pratici con i/le Consiglieri/e di Fiducia, a cadenza quadrimestrale, su ascolto empatico e gestione dei casi per l'esercizio del ruolo	Consiglieri di Fiducia tutti i Dipartimenti	Consigliere di Fiducia FP	q.n.	Binario si / no	si		Report attività laboratoriali	30/11/25
2025	Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di condotta al fine di diffondere la cultura della non discriminazione e della non violenza sui luoghi da lavoro. Organizzazione evento	Tutto il personale	Su proposta del Consigliere di Fiducia e della Rete dei Consiglieri di Fiducia, in collaborazione con il CUG. Dipartimento della Funzione Pubblica e Servizio 5	q.n.	Numerico	Almeno 1 evento	Codice di Condotta e opuscolo informativo	Report attività di informazione/ formazione	30/11/25
2025	Realizzazione di un opuscolo informativo su discriminazioni e aree di intervento condiviso da tutta la rete dei Consiglieri di Fiducia della Regione Siciliana	Tutto il personale	Rete dei/le Consiglieri/e di Fiducia	q.n.	Binario si / no	si	Rete dei/le Consiglieri/e di Fiducia	Opuscolo sui/le Consiglieri/e di Fiducia della Regione Siciliana	31/12/25

2026	Diffusione opuscolo informativo su Discriminazioni e aree di intervento	Tutto personale	il	Rete dei/le Consiglieri/e di Fiducia	q.n.	Binario si / no	si	Rete dei/le Consiglieri/e di Fiducia		30/04/26
2026	Pubblicazione Codice di Condotta Revisionato	Tutto personale	il	Rete Regionale Consiglieri di Fiducia, CUG, Ufficio Procedimenti Disciplinari, Dipartimento FP	q.n.	Binario si / no	si	Codice di Condotta	Codice di Condotta Revisionato	30/06/26
2026	Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di condotta al fine di diffondere la cultura della non discriminazione e della non violenza sui luoghi da lavoro. Organizzazione evento	Tutto personale	il	Su proposta del Consigliere di Fiducia e della Rete dei Consiglieri di Fiducia, in collaborazione con il CUG. Dipartimento della Funzione Pubblica e Servizio 5	q.n.	Numerico	Almeno 1 evento	Codice di Condotta e opuscolo informativo	Report attività di informazione/ formazione	30/11/26
2027	Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di condotta al fine di diffondere la cultura della non discriminazione e della non violenza sui luoghi da lavoro. Organizzazione evento	Tutto personale	il	Su proposta del Consigliere di Fiducia e della Rete dei Consiglieri di Fiducia, in collaborazione con il CUG. Dipartimento della Funzione Pubblica e Servizio 5	q.n.	Numerico	Almeno 1 evento	Codice di Condotta e opuscolo informativo	Report attività di informazione/ formazione	30/11/27

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza

Azione 2: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione di genere operata nel luogo di lavoro. (SETTORIALE: PROGRAMMAZIONE)

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2025	Promozione e diffusione del Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna	Personale dell'amministrazione regionale	Amministrazione regionale		Binario si / no				31/12/2025
2026	Organizzazione di convegni / seminari finalizzati alla diffusione di esperienze di buone prassi in materia di pari opportunità ed equilibrio di genere in ambito lavorativo	Personale dell'amministrazione regionale	Amministrazione regionale		Binario si / no				31/12/2025

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza

Azione 3: iniziative volte a sensibilizzare la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Autorità di bacino

Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2025	Realizzazione di incontri formativi destinati al personale, del comparto non dirigenziale, dedicati ai principi delle pari opportunità, anche al fine di prevenire l'insorgenza dello stress nell'ambiente lavorativo.	Tutto il personale dell'Autorità di bacino	Autorità di bacino in collaborazione con il Dipartimento reg della Funzione Pubblica e il CUG	//	Numerico	n. 1 incontro	Codice di condotta	Report	31/12/2025
2026	Realizzazione di un laboratorio pratico dedicato ai principi delle pari opportunità, e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione	Tutto il personale dell'Autorità di bacino	Autorità di bacino in collaborazione con il Dipartimento reg della Funzione Pubblica e il CUG	//	Numerico	n. 1 laboratorio	Codice di condotta	Report	31/12/2026

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza									
Azione 4: iniziative volte a sensibilizzare la cultura delle pari opportunità all'interno del Comando Corpo Forestale									
Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2025	Formazione del personale Corpo Forestale della Regione siciliana	Tutto il personale del Corpo Forestale della Regione siciliana	Dirigente Generale, dirigenti, RSPP, Consigliere di Fiducia del Corpo Forestale in collaborazione con la rete regionale dei Consiglieri/e di Fiducia e CUG e Dip. Funzione Pubblica	//	Binario si/no	Eventi formativi per il personale della Sicilia occidentale	Report delle attività precedenteme nte svolte	Report di sintesi dell'attività di formazione interna del personale sulle tematiche relative a pari opportunità e Codice di condotta	30/11/2025
2026	Formazione del personale Corpo Forestale della Regione siciliana	Tutto il personale del Corpo Forestale della Regione siciliana	Dirigente Generale, dirigenti, RSPP, Consigliere di Fiducia del Corpo Forestale in collaborazione con la rete regionale dei Consiglieri/e di Fiducia e CUG e Dip. Funzione Pubblica	//	Binario si/no	Eventi formativi per il personale della Sicilia orientale	Report delle attività precedenteme nte svolte	Report di sintesi dell'attività di formazione interna del personale sulle tematiche relative a pari opportunità e Codice di condotta	30/11/2026
2027	Sensibilizzazione e informazione del personale del comando del corpo forestale della Regione Siciliana	Tutto il personale del Corpo Forestale della Regione siciliana	Dirigente Generale, dirigenti, RSPP, Consigliere di Fiducia del Corpo Forestale in collaborazione con la rete regionale dei Consiglieri/e di Fiducia e CUG e Dip. Funzione Pubblica	//	Binario si/no	Campagna di informazione rivolta al personale	Report delle attività precedenteme nte svolte	Report di sintesi dell'attività di sensibilizzazione e di informazione del personale sul rispetto e valorizzazione delle differenze	30/11/2027

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza									
Azione 5: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, rivolta al personale del Dipartimento Agricoltura, attraverso campagne di informazione e sensibilizzazione.									
Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2025	Informazione e sensibilizzazione contro ogni forma di discriminazione e di violenza morale e psichica.	Tutto il personale del Dipartimento Agricoltura	-Dip- Agricoltura -Consigliera di Fiducia del Dipartimento Agricoltura	Quanto necessario	Numerico	Almeno 1 evento	Report attività 2024	Report di informazione e sensibilizzazione al D.G. Agricoltura	31/12/25
2026	Informazione e sensibilizzazione contro ogni forma di discriminazione e di violenza morale e psichica.	Tutto il personale del Dipartimento Agricoltura	-Dip- Agricoltura -Consigliera di Fiducia del Dipartimento Agricoltura	Quanto necessario	Numerico	Almeno 1 evento	Report attività 2025	Report di informazione e sensibilizzazione al D.G. Agricoltura	31/12/26

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza									
Azione 6: Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata. (SETTORIALE: LAVORO)									
Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2025	Misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata delle donne lavoratrici - Welfare territoriale e aziendale per la conciliazione	Lavoratrici/ lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato, con contratto di somministrazione, con contratto di apprendistato, soci di cooperative, collaboratrici /ori coordinati e continuativi, tirocinanti.	Dipartimento del Lavoro, dell'Impiego dell'Orientamento, dei servizi e delle attività formative - Direzione, e Servizi competenti	Quanto necessario	Binario Si/No	si	Pubblicazione Avviso	Avvenuta pubblicazione da comunicare al Dip.reg Funzione Pubblica	31/12/25
2026	Misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata delle donne lavoratrici - Welfare territoriale e aziendale per la conciliazione	Lavoratrici/ lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato, con contratto di somministrazione, con contratto di apprendistato, soci di cooperative, collaboratrici /ori coordinati e continuativi, tirocinanti.	Dipartimento del Lavoro, dell'Impiego dell'Orientamento, dei servizi e delle attività formative - Direzione, e Servizi competenti	.Quanto necessario	Binario Si/No	si	Erogazione di finanziamenti alle imprese	Report finanziamenti erogati da comunicare al Dip. reg Funzione Pubblica	31/12/26

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza									
Azione 7: Rispetto delle differenze e promozione per la parità di genere: Promozione e diffusione del linguaggio di genere per tutti gli atti della Regione Sicilia (SETTORIALE: FAMIGLIA)									
Anno	Attività	Destinatari	Soggetti coinvolti	Costi/ Capitolo di spesa	Indicatore	Valore atteso	Baseline	Target	Data ultima
2025	Prosecuzione studio per la Predisposizione Linee guida	Componenti tavolo per la predisposizione di linee guida per il linguaggio di genere nella Regione siciliana	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	Quanto necessario	Binario Si/no	si	Predisposizione linee guida	Bozza linee guida	30/09/25
2025	Presentazione Linee guida	Personale della Regione siciliana	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	Quanto necessario	Binario Si/no	si	Proposta direttiva linee guida	Redazione opuscolo ed evento di diffusione	31/12/25
2026	Informazione/Formazione al personale regionale attraverso seminari e convegni	Personale della Regione siciliana	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	Quanto necessario	Binario Si/no	si	Diffusione buone prassi sul linguaggio di genere	4 Eventi di diffusione direttiva regionale	31/12/26
2026	Informazione agli enti locali attraverso Seminari e convegni	Personale degli Enti locali	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	.Quanto necessario	Binario Si/no	si	Diffusione buone prassi sul linguaggio di genere	4 Eventi di diffusione direttiva regionale	31/12/26
2027	Informazione/Formazione al personale regionale attraverso seminari e convegni	Personale della Regione siciliana	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	Quanto necessario	Binario Si/no	si	Diffusione buone prassi sul linguaggio di genere	4 Eventi di diffusione direttiva regionale	31/12/27
2027	Informazione/Formazione al personale regionale attraverso seminari e convegni	Personale degli Enti Locali	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	Quanto necessario	Binario Si/no	si	Diffusione buone prassi sul linguaggio di genere	4 Eventi di diffusione direttiva regionale	31/12/27

Le azioni sopra descritte saranno attuate con l'impiego delle risorse umane e strumentali di cui già l'Amministrazione dispone o attraverso l'attivazione di specifici progetti. Non può tuttavia non evidenziarsi come l'attuazione coordinata delle diverse azioni pianificate richiederebbe un pur modesto specifico stanziamento, in coerenza con le previsioni dell'articolo 57 del D.lgs. n. 165/2001 che stabilisce: *"Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro (...) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio."*

2.2.7 – La programmazione triennale

I documenti con i quali si avvia il ciclo annuale della *performance* (direttiva di indirizzo e direttive generali) hanno orizzonte temporale annuale. Al fine garantire, secondo quanto previsto dal SMVP, una programmazione di medio termine che guardi al triennio, con la direttiva di indirizzo del Presidente è stato richiesto agli Assessori regionali di procedere, in parallelo all'emanazione delle Direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2025, all'aggiornamento, ove necessario, degli obiettivi triennali 2025-2027, nonché all'individuazione di ulteriori obiettivi pluriennali per il periodo 2025/2027.

La programmazione per il triennio 2025-2027 consta complessivamente di 74 obiettivi triennali, il cui target per l'annualità corrente è associato ad uno degli obiettivi operativi contenuti nella rispettiva direttiva assessoriale.

L'elenco completo degli obiettivi triennali è contenuto nell'Allegato C al presente documento.

Il livello annuale di raggiungimento dei target 2025 di tali obiettivi sarà utilizzato per la valutazione della *performance* organizzativa delle strutture cui sono riferiti, in attuazione del SMVP.

Le politiche di prevenzione della corruzione rappresentano oggi dimensioni fondamentali del Valore Pubblico, inteso secondo la nozione ampia di miglioramento del livello di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario) della comunità di riferimento: degli utenti, degli *stakeholders*, dei destinatari di una politica o di un servizio. Il concetto di Valore pubblico non si limita, infatti, al raggiungimento degli obiettivi finanziari/monetizzabili ma persegue anche quelli socio-economici facendo leva sulla riscoperta del vero patrimonio, ovvero dei valori intangibili quali, ad esempio, l'attitudine organizzativa, le competenze delle risorse umane, la capacità di leggere il proprio territorio.

Le leve strategiche di cui dispone una Pubblica Amministrazione, ai fini della creazione e della protezione del Valore pubblico, sono la *performance*, intesa quale corretta attività di programmazione degli obiettivi di Valore pubblico da raggiungere, e le misure di prevenzione della corruzione da mettere in campo quali strumenti di protezione funzionali al mantenimento e sostegno del valore pubblico.

Con questo intendimento è stata elaborata la presente sottosezione predisposta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT). Essa aggiorna per il triennio 2025-2027 la sottosezione 2.3 del precedente PIAO 2024-2026.

Anche per quest'anno, aderendo ai suggerimenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione -che raccomanda *la compilazione di un documento snello, in cui ci si avvale eventualmente di allegati o link di rinvio*- si conferma la scelta di proporre un documento sintetico che tratti tutte le misure di prevenzione della corruzione adottate dall'Amministrazione regionale, tenendo conto della necessaria interazione tra valore pubblico e prevenzione della corruzione.

Con la *“Direttiva di indirizzo per la programmazione strategica e la formulazione delle direttive generali degli Assessori per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2025”*, prot. n. 24877/Gab del 2 dicembre 2024, è stata confermata l'interazione tra pianificazione della *performance* e misure di prevenzione della corruzione. Il Presidente della Regione, infatti, ha richiamato *l'attenzione sul carattere prioritario che riveste l'attività finalizzata al pieno rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione. Il livello di adeguatezza di detta attività, come previsto dall'aggiornamento 2025 del SMVP¹, concorre quale elemento di valutazione del comportamento organizzativo, nell'ambito delle singole performance della dirigenza apicale, con il parametro “Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione previste dal PIAO” con una pesatura pari a 10 ...*

Ai fini della definizione della programmazione per il triennio in esame, si è tenuto conto degli esiti del monitoraggio del Piano dell'anno precedente, quali elementi imprescindibili di miglioramento progressivo del sistema di gestione dei rischi. Tale sottosezione, infatti, scaturisce dall'attività di analisi e di programmazione della gestione del rischio corruttivo costantemente condotta dall'Amministrazione regionale.

Di seguito si espongono brevemente i contenuti degli allegati alla presente sottosezione:

Allegato D: *Misura Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione 2025-2027*, costituisce la mappa ricognitiva degli obblighi cui l'Amministrazione regionale è tenuta ad adempiere;

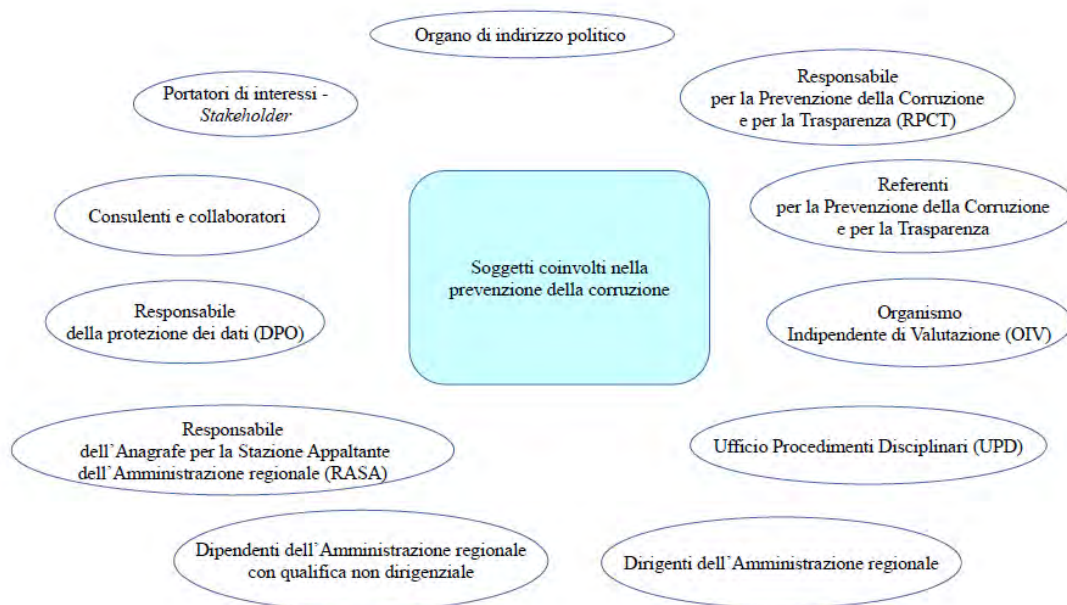
Allegato E: *Tavola sinottica Misure 2025-2027*, costituisce un promemoria per ciascuna misura con la previsione di adempimenti, fasi e scadenze, indicatori di attuazione e *target*;

¹Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

Allegato F: *Mappatura dei processi e delle aree di rischio* dell'Amministrazione regionale comprendente le schede di mappatura aggiornate nell'anno 2024.

Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione

Nell'organizzazione della Regione siciliana molteplici sono i soggetti chiamati a concorrere alla corretta applicazione della normativa in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, schematicamente rappresentati nel grafico che segue.



Organo di indirizzo politico

L'Organo di indirizzo svolge un ruolo essenziale nelle politiche di prevenzione e contrasto alla corruzione.

In particolare, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della L.190/2012 procede alla nomina del *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza* e riceve le segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza; ai sensi del comma 8 della stessa legge, definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PIAO e, ai sensi del comma 14 della medesima legge, riceve la relazione annuale del *RPCT* sull'attività svolta.

Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT)

Il RPCT svolge i compiti previsti dalla L.190/2012 e dai successivi decreti attuativi (d.lgs. n. 33/2013 e d.lgs. n. 39/2013), ed in particolare:

- elabora la proposta della sottosezione *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO -e relativi aggiornamenti annuali- da sottoporre all'Organo di indirizzo politico;
- verifica, avvalendosi della collaborazione dei competenti *Referenti*, l'efficace attuazione del Piano;
- propone modifiche al Piano in caso di accertate violazioni, ovvero ove intervengano mutamenti delle prescrizioni nell'organizzazione o nell'attività amministrativa;
- emana indicazioni in materia di prevenzione della corruzione. Le stesse, se di carattere generale, sono pubblicate nella pagina "Atti e direttive in materia di prevenzione della corruzione" raggiungibile mediante un apposito *link* posto nella *home page* della sezione "Amministrazione Trasparente";
- svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- segnala all'Organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- raccoglie, valuta ed esamina le proposte pervenute dai *Referenti* e dai soggetti coinvolti nelle politiche di prevenzione della corruzione, ai fini dell'eventuale inserimento nello schema della pertinente sottosezione del PIAO;
- valuta le segnalazioni ricevute, eventualmente avviando attività istruttorie e provvedendo, se del caso, alla segnalazione all'Autorità giudiziaria competente;
- riceve e valuta le segnalazioni di *whistleblowing*;
- trasmette all'Organo di indirizzo politico e all'Organismo Indipendente di Valutazione una relazione, redatta secondo lo schema fornito dall'ANAC, recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'Amministrazione;
- assicura la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dagli articoli 5 e 5 bis (comma 4) del d.lgs. n. 33/2013.

I compiti e i poteri del *Responsabile* sono stati chiariti dall'ANAC con delibera del 2 ottobre 2018, n.840².

Quanto al regime delle responsabilità, il RPCT incorre, oltre che nella generale responsabilità dirigenziale per il caso di inosservanza delle disposizioni normative che lo riguardano, anche in specifiche responsabilità previste dalla L.190/2012 e dai successivi decreti attuativi:

- responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa (per danno erariale e danno all'immagine): per il caso in cui all'interno dell'amministrazione vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, salvo che provi di aver predisposto il Piano prima della commissione del fatto e di aver vigilato sul relativo funzionamento ed osservanza (art.1, comma 12, L.190/2012);

²<https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/Atti/Delibere/2018/Del.840.2018.pdf>

- responsabilità dirigenziale: in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare (art.1, comma 14, L.190/2012), salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

Nell'Amministrazione regionale con decreto del Presidente della Regione n. 190 del 20.4.2018³ è stata nominata *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza* l'Avv. Emanuela Giuliano, Dirigente dell'Amministrazione regionale, preposta alla struttura intermedia incardinata presso la Segreteria Generale della Presidenza denominata "Ufficio del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza"

Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

La complessità dell'Amministrazione regionale, discendente dai numerosi compiti istituzionali assegnati dallo Statuto Speciale, ha richiesto l'adozione di un modello organizzativo di raccordo e di coordinamento, che individua nel *Responsabile* il nucleo centrale e nei *Referenti* le diramazioni periferiche in un rapporto di reciproca e costante comunicazione.

A tal fine, su proposta del *RPCT* -rispettivamente con decreti del Presidente della Regione n. 5760 del 4 ottobre 2013 e n. 300/2015/188 del 26 gennaio 2015- i Dirigenti preposti alle strutture ivi indicate e i Capi di Gabinetto, sono stati nominati *Referenti* per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, ed in tale veste, sono chiamati ad assicurare l'attuazione delle misure del Piano nelle rispettive strutture e, raccordandosi con il *RPCT*, a garantirne il costante monitoraggio.

Si genera, in tal modo, un circuito capace di consentire l'acquisizione dei dati e delle informazioni dalla periferia verso il centro e viceversa, tale per cui i *Referenti* assumono un ruolo di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi previsti nel Piano e sono chiamati al compiuto svolgimento dei compiti ascritti, tra i quali:

- assicurare la diffusione e la puntuale attuazione della sottosezione *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO e delle correlate direttive e indicazioni diramate dal *Responsabile*, contenute nella pagina *web* "Atti e direttive in materia di prevenzione della corruzione";
- individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e adottare specifiche misure volte alla prevenzione dello stesso;
- indicare il personale da inserire nei programmi formativi, privilegiando quello coinvolto in processi a più elevato rischio corruttivo;
- fornire il necessario supporto conoscitivo ed informativo al *RPCT*. Va richiamato, in particolare, l'art. 1, comma 9, lett. c), della L.190/2012, ai sensi del quale il Piano stabilisce obblighi di informazione nei confronti del *RPCT*, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio e alle misure di contrasto alla corruzione. L'integrazione funzionale dei poteri del *RPCT* con quelli di uffici/organismi interni all'Amministrazione, implica che questi ultimi siano tenuti ad una

³http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/D.P.%2Bn.%2B190%2Bdel%2B20_04_2018.pdf

collaborazione costante e costruttiva con il *RPCT* anche riscontrando tempestivamente ed esaustivamente ogni eventuale richiesta di elementi informativi;

- fornire al *Responsabile* ogni elemento utile in ordine alla verifica dell'efficace attuazione del Piano. A tal fine, i *Referenti*, sono tenuti a trasmettere al *Responsabile*, entro il 10 novembre di ogni anno, con riguardo al periodo compreso dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento, appositi *report* di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione individuate nel Piano, accompagnati dalla relazione volta ad attestarne l'efficacia e la sostenibilità;
- dare tempestiva informazione al *Responsabile* di ogni mutamento nell'organizzazione o nell'attività della propria struttura che possa avere refluenze significative sul Piano;
- comunicare al *RPCT* e all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) notizie relative ad eventuali indagini penali a proprio carico ai sensi dell'art. 3, comma 7, del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione siciliana e degli enti di cui all'articolo 1, della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 (art. 54 d.lgs. 165/2001) nonché le notizie relative alla eventuale ricezione, da parte dei dipendenti destinatari di procedimenti penali, dell'informativa prevista dall'art. 3, comma 7, del Codice di Comportamento citato;
- comunicare all'Ufficio Procedimenti Disciplinari la eventuale adozione di Codici di comportamento settoriali;
- individuare e proporre al *Responsabile* eventuali obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli già previsti dal d.lgs. n. 33/2013, in ragione della specificità delle materie di competenza delle rispettive strutture.

I *Referenti*, in caso di mancato adempimento dei compiti agli stessi assegnati, incorrono nelle forme di responsabilità previste dalla L.190/2012 e dai decreti attuativi:

- responsabilità disciplinare in caso di inosservanza delle misure di prevenzione previste dal Piano (art.1, comma 14, L.190/2012);
- responsabilità dirigenziale e disciplinare in caso di mancato o parziale adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti (artt. 43 e 46 del d.lgs. 33/2013).

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Amministrazione regionale, previsto dal decreto del Presidente della Regione n. 52 del 21 giugno 2012, modificato con decreto del Presidente della Regione n. 16 del 5 settembre 2019, è stato costituito con decreto presidenziale n. 570/GAB del 8/8/2016. Esso, ai sensi dell'art. 2 del medesimo decreto, si avvale della struttura tecnica di supporto di cui all'articolo 13 del citato decreto presidenziale 52/2012.

Tra le competenze affidate all'OIV, è compresa la verifica della coerenza tra gli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

L'OIV in particolare:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

- esprime parere obbligatorio e preventivo sul Codice di comportamento;
- riceve, da parte del *RPCT* le segnalazioni in ordine alle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- riceve le segnalazioni dell'ANAC e del *RPCT* riguardanti i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla *performance*, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle *performance* si tenga conto degli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza (art.1, comma 8 bis, L.190/2012);
- comunica al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'art.1, comma 39, della L.190/2012, i dati utili a rilevare le posizioni dirigenziali attribuite a persone, anche esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'Organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nella sottosezione *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO e quelli indicati nel Piano della *performance* e utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, delle strutture di massima dimensione e degli Uffici speciali, nonché formula all'Organo di indirizzo politico-amministrativo la proposta di valutazione annuale della *performance* individuale dei dirigenti di vertice.

Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)

Con delibera di Giunta n. 300 del 29 giugno 2005, è stato istituito l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari incardinato presso il Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale. La posizione centrale di detto Ufficio è anche confermata dagli articoli 57 e 82 rispettivamente del vigente CCRL del comparto dirigenziale e di quello non dirigenziale che, richiamandosi alla norma nazionale, gli attribuiscono la maggior parte delle competenze istruttorie, dalla contestazione dell'addebito, all'irrogazione della sanzione (o archiviazione). Pertanto l'UPD espleta i compiti di cui all'art. 55 e ss. del d.lgs. n. 165/2001, rafforzati dalle previsioni di cui alla L.190/2012 e dai successivi decreti di attuazione e, in particolare:

- predispone, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'OIV, l'aggiornamento del Codice di comportamento, ex art. 1, comma 44, della L.190/2012, tenuto conto del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165» e ss.mm.ii., e delle Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche approvate dall'ANAC con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020;
- riceve dai *Referenti* comunicazioni in ordine alla eventuale adozione di Codici di comportamento settoriali;
- rilascia pareri sull'interpretazione e applicazione dei Codici di comportamento, entro 30 giorni dalla richiesta di parere pervenuta;
- comunica al *Responsabile* le notizie relative:

- alla ricezione di segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali a carico dei dipendenti legate ad eventi corruttivi;
- all'avvio di procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti, specificando se gli stessi siano riconducibili a reati relativi a eventi corruttivi e l'area di rischio cui afferiscono;
- all'avvio di procedimenti disciplinari per violazioni del Codice di comportamento, compresi i Codici settoriali, anche se non configurano fattispecie penali;
- ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o ai provvedimenti di archiviazione dei procedimenti.

Il *Referente* del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale fornirà al *Responsabile*, entro e non oltre il 10 novembre, apposito *report* di monitoraggio relativo agli adempimenti posti in essere dall'UPD nel periodo compreso dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento.

Dirigenti dell'Amministrazione regionale

I dirigenti -le cui funzioni, compiti e responsabilità sono disciplinati, in linea generale, dalla citata l.r. 10/2000- ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 38, comma 1, lett. b) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, svolgono, in relazione alla natura dell'incarico e ai connessi livelli di responsabilità (di Dipartimento / Ufficio / struttura intermedia o di base) un ruolo di primaria rilevanza nella prevenzione dei fenomeni corruttivi e nella vigilanza sul rispetto dei connessi doveri e pertanto:

- collaborano con i *Referenti* per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- pongono in essere iniziative finalizzate alla prevenzione dei fenomeni corruttivi, partecipando al processo di gestione del rischio;
- ricevono le comunicazioni dei dipendenti assegnati al proprio ufficio riguardanti i rapporti intercorsi con soggetti privati e le situazioni di conflitto di interessi;
- monitorano le attività a rischio corruzione, nell'ambito dell'ufficio cui sono preposti, assumendo nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per fatti di natura corruttiva i conseguenti provvedimenti relativi alla valutazione della condotta del dipendente anche ai fini dell'eventuale rotazione;
- vigilano sull'osservanza delle misure contenute nel Piano nonché su quella del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione siciliana;
- garantiscono, ai sensi dell'art. 43, comma 3, del d.lgs. 33/2013, il tempestivo e regolare flusso informativo dei dati, documenti e informazioni detenuti dall'ufficio cui sono preposti, da pubblicare a fini di trasparenza, nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- assicurano, ai sensi del comma 4 dell'art. 43 del d.lgs. 33/2013, la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal predetto decreto;

- forniscono ai *Referenti* le informazioni in ordine alle attività di monitoraggio connesse alla compiuta attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano;
- comunicano al proprio responsabile di struttura nonché al *RPCT* ed all'UPD notizie relative all'avvio di procedimenti penali a proprio carico, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 7, del Codice di comportamento dei dipendenti regionali.

In capo ai Dirigenti dell'Amministrazione gravano le responsabilità di carattere generale (civile, penale, amministrativo-contabile e dirigenziale), nonché quelle specificamente discendenti dalla normativa relativa alla prevenzione corruzione, come la responsabilità disciplinare, in caso di violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano (art.1, comma 14, L.190/2012) e degli obblighi prescritti dal Codice di comportamento.

Dipendenti dell'Amministrazione regionale con qualifica non dirigenziale

Anche i dipendenti dell'Amministrazione con qualifica non dirigenziale hanno lo specifico dovere di collaborazione e di informazione nei confronti del *Responsabile* in coerenza con quanto previsto dall'art. 1, comma 9, lett. c), della L.190/2012. Infatti, tutti i dipendenti del comparto non dirigenziale sono tenuti a:

- osservare le misure di prevenzione della corruzione contenute nel Piano e le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione siciliana;
- contribuire, in relazione agli specifici profili professionali, all'attuazione delle misure contenute nel Piano ed ai processi di gestione del rischio;
- comunicare al proprio dirigente, o responsabile di struttura, notizie relative all'avvio di procedimenti penali a proprio carico, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 7, del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Amministrazione regionale.

Sui predetti dipendenti gravano oltre alle responsabilità di carattere generale (civile, penale, amministrativo-contabile) quelle di carattere specifico direttamente discendenti dalla normativa relativa alla prevenzione della corruzione, come la responsabilità disciplinare in caso di violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano (art. 1, comma 14 della legge 190/2012) e degli obblighi prescritti dal Codice di comportamento.

Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante dell'Amministrazione regionale (RASA)

Con delibera n. 244 del 9 settembre 2014 la Giunta regionale, in attuazione dell'art. 33 ter del d.l. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221, ha attribuito al Dipartimento Regionale Tecnico la funzione di Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante dell'Amministrazione regionale (RASA). Tale soggetto è incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, con cadenza almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante "Regione siciliana" - individuata con DDG. n. 479 del 20 ottobre 2014 - nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA).

Responsabile della protezione dei dati (DPO)

La sezione 4 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, entrato in vigore il 25 maggio 2018 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 1995/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati) ha introdotto la figura del Responsabile della protezione dei dati, Data Protection Officer (DPO).

Nell'ambito dell'Amministrazione regionale il DPO è stato nominato con decreto del Presidente della Regione n. 569/GAB del 12/06/2018, previa delibera della Giunta regionale n.203 del 28/05/2018.

Consulenti e collaboratori

Tutti i consulenti e collaboratori con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo devono osservare le misure contenute nel Piano, le disposizioni previste nel Codice di Comportamento e segnalare le situazioni di illecito.

Portatori di interessi – Stakeholder

Sono definiti *stakeholder* tutti coloro che, a qualsiasi titolo, sono destinatari dell'attività dell'Amministrazione e che a loro volta possono influenzarne l'azione.

Il coinvolgimento degli *stakeholder* è di fondamentale importanza al fine di mettere a punto strategie di prevenzione della corruzione quanto più rispondenti agli interessi concreti della collettività.

Pertanto l'Amministrazione, nell'ambito della procedura di aggiornamento della presente sottosezione del PIAO 2025-2027, ha avviato una consultazione pubblica mediante pubblicazione di un avviso nell'*home page* del sito istituzionale tendente ad acquisire osservazioni e/o proposte da sottoporre all'opportuna valutazione del *Responsabile*.

Nel termine assegnato nessuna osservazione e/o proposta è pervenuta alla casella di posta elettronica del RPCT.

2.3.1 - Valutazione di impatto del contesto esterno ed interno

L'analisi del contesto consente di acquisire le informazioni necessarie alla individuazione dei possibili rischi corruttivi ai quali l'Amministrazione è esposta considerando sia le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente economico e sociale in cui la stessa opera (contesto esterno), che la propria articolazione organizzativa e le attività espletate (contesto interno).

Con riferimento allo scenario economico della Regione siciliana, si considerano, in questa sede, le proiezioni effettuate nella Nota di Aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale 2025-2027⁴.

Alla luce delle dinamiche di contesto, e considerando le informazioni elaborate dal Governo nazionale contenute nel Piano Strutturale di Bilancio di medio termine, è stato necessario rielaborare lo scenario macroeconomico di base della Sicilia che ha dovuto tener conto anche di due importanti aggiornamenti prodotti dall'Istat. In primo luogo, la stima preliminare del PIL a livello di macro aree per l'anno 2023, diffusa a fine giugno e con la quale l'Istat certifica una crescita per il Mezzogiorno più intensa di quella delle altre aree del Paese (+1,3% a fronte di +0,9% in media nazionale) e con un aumento del numero di occupati del 2,5%, anche in questo caso superiore al dato medio dell'Italia (+1,8%). In secondo luogo, nel mese di settembre, l'Istituto ha effettuato la revisione generale dei Conti Economici Nazionali con anno

⁴Per approfondimenti consultare la Nota di Aggiornamento al documento di Economia e Finanza Regionale 2025-2027 approvata con Delibera di Giunta n. 333 del 4 novembre 2024.

di riferimento 2021, concordata in sede europea, che introduce innovazioni e miglioramenti nei metodi e nelle fonti e che di fatto ha comportato una ricostruzione dei conti nazionali dall'anno 1995 e una modifica delle stime del PIL e dei principali aggregati macroeconomici soprattutto nel triennio 2021-2023.

Per la Sicilia, gli aggiornamenti sopra citati hanno comportato un miglioramento delle stime degli aggregati macroeconomici soprattutto per l'anno 2023, ed in parte anche per l'anno 2024, giustificato da una maggiore vivacità stimata nella dinamica degli investimenti, dal lato della domanda, e del valore prodotto dal settore delle costruzioni e dei servizi dal lato dell'offerta. Il perdurare e l'inasprirsi delle tensioni geopolitiche internazionali rendono, inoltre, più incerte le valutazioni delle tendenze per gli anni a venire, che vengono quindi elaborate con criteri improntati a un maggior grado di cautela.

L'andamento del profilo tendenziale di crescita del PIL regionale, viene quindi ridefinito in base agli aggiornamenti disponibili ed alle precauzioni accennate, operando le opportune elaborazioni attraverso il Modello Multisetoriale della Regione (MMS). I risultati sono riportati in Tabella 6.

Tabella 6 -Andamento del PIL Sicilia (variazioni % annuali a prezzi costanti)

	2023	2024	2025	2026	2027
Stime aggiornate	1,5	0,9	0,9	0,7	0,5
Stime DEFR giugno 2024	0,9	0,7	1,1	0,9	0,8
differenziale	0,6	0,2	-0,2	-0,2	-0,3

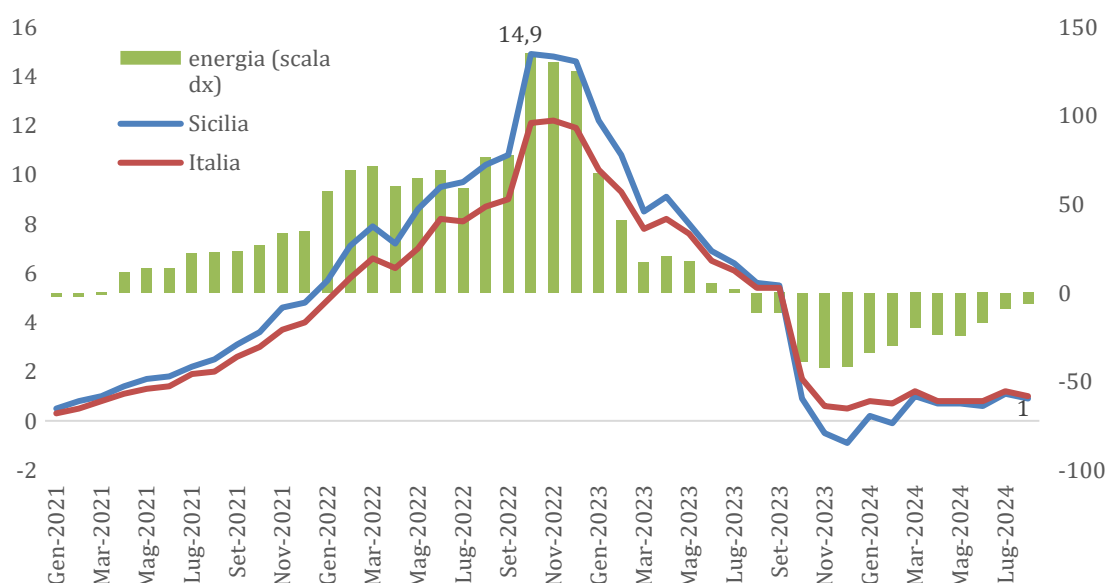
Fonte: Servizio Statistica ed Analisi economica, elaborazioni del MMS

La rielaborazione delle stime ha portato, nel confronto con il profilo tendenziale dello scorso DEFR, ad una revisione al rialzo delle stime del PIL per l'anno 2023 di 6 decimi di punto (da 0,9% a 1,5%) e delle previsioni per l'anno 2024 di due decimi (da 0,7% a 0,9%), mentre subiscono un ribasso le previsioni di crescita per gli anni successivi, con un differenziale negativo di due decimi di punto per il 2025 e il 2026 e di tre decimi per il 2027.

Per l'anno 2023, il nuovo profilo di crescita del PIL rappresenta il riflesso di un maggior dinamismo sia della domanda interna, in entrambi gli aggregati dei consumi delle famiglie e degli investimenti, che dell'offerta, trainata soprattutto dai settori delle Costruzioni e dei Servizi. La spinta data dalla domanda interna per la componente dei consumi delle famiglie si indebolisce nel 2024, ma permane un differenziale positivo nella valutazione del PIL rispetto alle stime di giugno in considerazione di una migliore dinamica degli investimenti e dei risultati di taluni settori produttivi.

L'inflazione al consumo, in calo pressoché ininterrotto dalla fine dello scorso anno per effetto del calo dei prezzi dei prodotti energetici, si è stabilizzata a partire dai primi mesi del 2024 intorno all'1%, mentre è lievemente salita a luglio, per poi tornare a scendere nel mese successivo fino ad attestarsi allo 0,7% in settembre con andamento pressoché allineato a quello nazionale. Ciò nonostante, per alcune tipologie di prodotto il percorso di rientro è apparso con una traiettoria molto più lenta. Per i beni alimentari, ad esempio, la dinamica dei prezzi permane a livelli più sostenuti mostrando una minore sensibilità alla riduzione dell'indice dei prezzi dei beni energetici. Il tasso di crescita tendenziale a settembre risulta pari +1,4%, di fatto influenzando in maniera diretta sui livelli di consumo.

Figura 2 - Indice dei prezzi per l'intera collettività (NIC) generale e dei prodotti energetici (var.% tendenziali mensili)



Fonte: Servizio Statistica, elaborazioni su dati Istat

Va anche considerato l'effetto sui consumi delle minori erogazioni che riguardano le misure di sostegno ai redditi delle famiglie svantaggiate. Grazie ai dati recentemente rilasciati dall'INPS è possibile infatti quantificare la differenza fra il volume dei sussidi di maggio 2023 (Reddito + Pensioni di cittadinanza) e quello di maggio 2024 (Assegno di Inclusione) che sono stimabili in Sicilia in una riduzione del 32,9%.

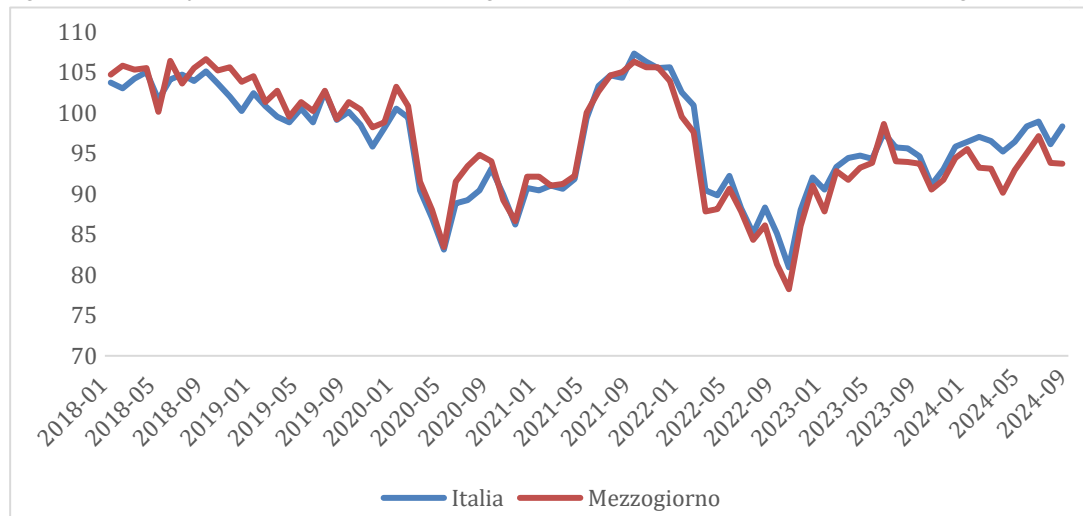
Con riferimento alle famiglie, migliorano gradualmente le prospettive del mercato immobiliare. Nel secondo trimestre del 2024 i prezzi delle abitazioni hanno accelerato, più marcatamente quelli delle nuove costruzioni, mentre il volume delle transazioni immobiliari osservato nel secondo trimestre dell'anno, dall'Osservatorio del Mercato Immobiliare operante presso l'Agenzia delle Entrate, risulta in leggero aumento in Sicilia dello 0,4% sull'analogo periodo del 2023, a fronte di una notevole ripresa osservata nel contesto nazionale (+12,2%).

Sempre dal lato della domanda, la crescita prevista degli investimenti fissi lordi per il 2024 nel DEFR di luglio (+1,2%) è stata rivista al rialzo di 1,7 punti percentuali tenendo conto dell'avvio dei lavori del nuovo ciclo di programmazione comunitario 2021-2027, nonché all'attuazione dei lavori connessi al PNNR.

Per quanto riguarda la domanda estera, i volumi dell'export regionale, riferiti ai primi sei mesi del 2024, indicano un aumento dell'1,8% sul semestre dell'anno precedente, ma palesano una crescita dovuta al valore dei prodotti dell'industria petrolifera (+3,7%) le cui oscillazioni del prezzo incidono in maniera rilevante sull'andamento complessivo del valore dell'export regionale a causa del loro relativo peso. Al netto di questa componente emerge infatti una flessione dell'export regionale. Il valore delle merci in uscita dalla Sicilia dei prodotti "non oil" appare in diminuzione su base annua dell'1,0%, manifestando *performance* negative in diversi comparti trainanti dell'Isola, quali, in ordine di peso sull'export, nell'elettronica (-49,5%) la farmaceutica (-18,6%), gli articoli in gomma (-10,4%), la metallurgia (-41,9%) e i mezzi di trasporto (-1,0% gli autoveicoli e -10,4% altri mezzi). Appaiono in crescita, invece, i settori dell'agroalimentare (+4,3%), dei prodotti chimici (+14,9%) e delle apparecchiature elettriche (+57,8%).

Con riferimento al clima di fiducia dei consumatori, rilevato dalle indagini Istat, sia in ambito nazionale che meridionale, si riscontra che a settembre 2024 l'indice manifesta un andamento favorevole per l'intero Paese mostrando un aumento per il secondo mese consecutivo, mentre risulta stabile per il Mezzogiorno mostrando inoltre valori più bassi rispetto al dato nazionale per tutto l'anno. (Figura 3).

Figura 3 - Clima di fiducia dei consumatori Mezzogiorno e Italia (indice base 2010=100 - dati destagionalizzati)



Fonte: Servizio Statistica, elaborazioni su dati Istat

Per quanto riguarda il settore dei Servizi si riscontrano segnali positivi nel comparto del turismo. Secondo i dati provvisori dell'Osservatorio Turistico Regionale (Tabella 7), la Sicilia nei primi nove mesi del 2024 ha registrato 17,9 milioni di presenze complessive, il 4,7% in più rispetto allo stesso periodo del 2023, grazie esclusivamente alla componente estera (9,5 milioni di presenze), che cresce dell'11,1% a fronte di una contrazione del turismo italiano (-1,6%) valutato pari a 8,5 milioni di presenze.

Tabella 7 - Arrivi, presenze e permanenza media negli esercizi ricettivi per tipo di esercizio e residenza dei clienti Sicilia (gennaio – settembre)

Provenienza	Movimento	Esercizi alberghieri			Esercizi extralberghieri							Totale		
		2023	2024*	Var. %	2023	2024*	Var. %	di cui: affitti brevi				2023	2024*	Var. %
								2023	2024*	Var. %				
Italiani	Arrivi	1.802.220	1.714.255	-4,9	1.022.643	1.003.874	-1,8	339.798	383.296	12,8		2.824.863	2.718.129	-3,8
	Presenze	5.401.186	5.100.573	-5,6	3.230.056	3.393.053	5,0	1.220.672	1.517.151	24,3		8.631.242	8.493.626	-1,6
	Perm. media	3,0	3,0	---	3,2	3,4	---	3,6	4,0	---		3,1	3,1	---
Stranieri	Arrivi	1.497.447	1.555.649	3,9	1.166.168	1.322.805	13,4	513.509	658.917	28,3		2.663.615	2.878.454	8,1
	Presenze	4.698.191	5.002.521	6,5	3.837.035	4.480.800	16,8	2.002.872	2.672.821	33,4		8.535.226	9.483.121	11,1
	Perm. media	3,1	3,2	---	3,3	3,4	---	3,9	4,1	---		3,2	3,3	---
Totale	Arrivi	3.299.667	3.269.904	-0,9	2.188.811	2.326.679	6,3	853.307	1.042.213	22,1		5.488.478	5.596.583	2,0
	Presenze	10.099.377	10.103.094	0,0	7.067.091	7.873.853	11,4	3.223.544	4.189.972	30,0		17.166.468	17.976.747	4,7
	Perm. media	3,1	3,1	---	3,2	3,4	---	3,8	4,0	---		3,1	3,2	---

Fonte: Servizio Statistica, elaborazioni su dati Osservatorio turistico della Regione Siciliana (*) dati provvisori

Riguardo al tessuto imprenditoriale lo stock di imprese attive in Sicilia a fine giugno è di 383.977 unità (+0,6% in Tabella 8), per effetto dell'incremento registrato nel settore delle Costruzioni (+1,6%) e dei Servizi (+1,1%).

Tabella 8 -Imprese attive in Sicilia - II° Trimestre 2024 e var. % in ragione d'anno

	n.	var%
AGRICOLTURA	75.992	-1,2
INDUSTRIA	29.104	-0,5
Estrazione di minerali da cave e miniere	331	-5,4
Attività manifatturiere	26.919	-0,6
di cui:		
Industrie alimentari	7.379	-0,5
Confezione di articoli di abbigliamento	1.013	-1,1
Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero	1.871	-1,9
Stampa e riproduzione di supporti registrati	1.037	-1,0
Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di miner..	2.473	-2,1
Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari)	4.797	-0,1
Energia elettrica, gas e acqua e trattamento rifiuti	1.854	1,6
COSTRUZIONI	47.048	1,6
SERVIZI	231.833	1,1
di cui:		
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	114.699	-0,9
Trasporto e magazzinaggio	10.623	1,5
Attività dei servizi alloggio e ristorazione	29.603	3,0
Servizi di informazione e comunicazione	7.625	0,9
Attività finanziarie e assicurative	8.158	1,9
Attività immobiliari	7.109	7,2
Attività professionali, scientifiche e tecniche	11.054	4,9
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle im...	12.624	3,3
TOTALE	383.977	0,6

Fonte: Servizio Statistica - Elaborazioni su dati Movimprese

Per quanto riguarda il mercato del lavoro (Tabella 9 e Tabella 10), nel primo e secondo trimestre del 2024 la Sicilia registra un aumento degli occupati, dal punto di vista tendenziale, rispettivamente del 2,8% e del 5,8% guardando agli stessi trimestri dell'anno precedente, in analogia a quanto è avvenuto a livello nazionale (+1,7% e +1,4%). Gli aumenti si registrano in tutti i settori produttivi (+1,9% e +23,5% nelle Costruzioni; +10,1% e +14,7% nell'Industria; +3,1% e +6,5% nel Terziario) ad eccezione di quello dell'Agricoltura che mostra invece contrazioni tendenziali del 14,0% e del 14,5% nei due trimestri. L'aumento dell'occupazione si è inoltre accompagnato ad una riduzione del numero dei disoccupati e del numero di inattivi.

Nello specifico, i disoccupati nel secondo trimestre 2024 si attestano su 213 mila unità, contro i 276 mila nel secondo trimestre 2023, mentre gli inattivi si riducono di 41 mila unità in un anno. Il tasso di disoccupazione scende al 13,0%, riducendosi di 3,1 punti percentuali rispetto alla stessa rilevazione del 2023, pur mantenendo elevato il differenziale con il dato nazionale che si attesta sul 6,8%. Cresce invece il tasso di occupazione (+2,6 punti percentuali in un anno, fissandosi sul 46,6%) e il tasso di attività che si attesta sul 53,5% (+0,5%).

Tabella 9 - Occupati per settore di attività economica in Sicilia 2023 e 2024 (migliaia di unità e variazioni perc. su base annua)

	2023		1° trim. 2023		2° trim. 2023	3° trim. 2023	4° trim. 2023	1° trim. 2024	2° trim. 2024	1° trim 24 / 1° trim 23	2° trim. 24 / 2° trim. 23
Settori	n.	var%	n.	n.	n.	n.	n.	n.	n.	var%	var%
SICILIA											
Agricoltura	121	7,5	114	133	119	118	98	114	-14,0	-14,5	
Industria	247	10,5	226	224	269	270	249	257	10,1	14,7	
- in senso stretto	148	19,1	131	133	165	162	152	144	16,1	8,7	
- costruzioni	100	-0,2	95	91	104	108	97	113	1,9	23,5	
Terziario	1.042	4,2	1.043	1.037	1.035	1.054	1.076	1.104	3,1	6,5	
- commercio	303	2,7	307	314	306	284	301	315	-1,9	0,2	
- altri servizi	740	4,8	737	723	729	770	775	790	5,2	9,2	
Totale	1.411	5,5	1.384	1.394	1.423	1.442	1.423	1.475	2,8	5,8	
ITALIA											
Agricoltura	848	-3,1	801	874	858	857	772	824	-3,6	-5,7	
Industria	6.281	1,2	6.240	6.304	6.290	6.290	6.366	6.351	2,0	0,7	
- in senso stretto	4.750	2,0	4.726	4.778	4.759	4.737	4.782	4.731	1,2	-1,0	
- costruzioni	1.531	-1,3	1.514	1.526	1.531	1.553	1.584	1.621	4,6	6,2	
Terziario	16.451	2,7	16.209	16.469	16.465	16.663	16.505	16.800	1,8	2,0	
- commercio	4.701	3,5	4.570	4.766	4.845	4.622	4.615	4.860	1,0	2,0	
- altri servizi	11.750	2,4	11.639	11.703	11.619	12.041	11.890	11.940	2,2	2,0	
Totale	23.580	2,1	23.250	23.647	23.613	23.810	23.644	23.976	1,7	1,4	

Fonte: Servizio statistica, elaborazione su dati ISTAT

Tabella 10 - Principali indicatori del mercato del lavoro - Sicilia e Italia. Dati 2023-24

	2023	I trim 23	II trim 23	III trim 23	IV trim 23	I trim 24	II trim 24	var % I trim
forze lavoro	1.675	1.659	1.643	1.688	1.708	1.685	1.688	
occupati	1.411	1.384	1.394	1.423	1.442	1.423	1.475	
disoccupati	264	276	249	265	266	262	213	
totale inattivi	2.468	2.489	2.500	2.450	2.431	2.458	2.459	
forze lavoro potenziali	432	421	439	455	412	411	420	
non cercano e non disponibili	2.036	2.067	2.061	1.995	2.019	2.046	2.039	
Totale Pop. di 15 anni e più	4.142	4.148	4.143	4.138	4.139	4.142	4.147	
Dati in migliaia Italia								
Forze lavoro	25.527	25.347	25.552	25.459	25.748	25.618	25.686	
occupati	23.580	23.250	23.647	23.613	23.810	23.644	23.976	
disoccupati	1.947	2.097	1.905	1.847	1.938	1.974	1.710	
Totale inattivi	25.658	25.837	25.626	25.713	25.456	25.645	25.647	
forze lavoro potenziali	2.263	2.348	2.169	2.400	2.135	2.181	2.093	
non cercano e non disponibili	23.395	23.489	23.457	23.313	23.321	23.465	23.554	
Totale Pop. di 15 anni e più	51.185	51.185	51.178	51.173	51.204	51.264	51.333	
Dati in percentuale Sicilia								
Crescita dell'occupazione	5,5	5,6	3,7	6,9	5,8	2,8	5,8	
Tasso di disoccupazione (15-64)	16,1	16,9	15,5	16,0	15,8	15,9	13,0	
Tasso di occupazione (15-64)	44,9	44,0	44,3	45,4	45,9	45,3	46,6	
Tasso di attività (15-64)	53,5	53,0	52,4	54,0	54,5	53,9	53,5	
Dati in percentuale Italia								
Crescita dell'occupazione	2,1	2,3	1,7	2,1	2,3	1,7	1,4	
Tasso di disoccupazione (15-64)	7,8	8,5	7,6	7,4	7,7	7,9	6,8	
Tasso di occupazione (15-64)	61,5	60,6	61,6	61,6	62,1	61,6	62,3	
Tasso di attività (15-64)	66,7	66,2	66,7	66,5	67,3	66,8	66,8	

Fonte: Servizio Statistica della Regione - Elaborazione su dati ISTAT

Sotto il profilo economico, un cenno merita, anche quest'anno il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

L'amministrazione regionale è coinvolta nella relativa attuazione con ruoli molto diversificati -delineati dall'eterogeneità con cui si realizza la gestione delle diverse misure- che, a titolo esemplificativo, possono essere identificati nelle seguenti categorie: soggetto Attuatore, in cui la Regione siciliana è direttamente responsabile della realizzazione del singolo progetto; soggetto Attuatore con delega di specifiche funzioni attuative; soggetto Attuatore con delega di funzioni esecutive; soggetto sub-Attuatore, soggetto che coordina, collabora e supporta il soggetto Attuatore, anche con funzioni istruttorie. Da un'analisi dell'andamento finanziario degli investimenti risultante dal sistema informativo ReGiS, alla data del 17 settembre 2024, i progetti presenti risultano essere 1718 per una dotazione finanziaria di 1,67 miliardi di euro.

Analisi sociale e criminologica: i reati contro la Pubblica Amministrazione (a cura del Servizio Statistica ed Analisi Economica del Dipartimento regionale del Bilancio e del Tesoro)

La presente analisi è stata redatta in base agli ultimi dati disponibili su indicatori oggettivi e soggettivi del fenomeno della corruzione. In dettaglio, l'aggiornamento riguarda l'andamento dell'indice di percezione della corruzione (Corruption Perception Index, CPI) elaborato a livello nazionale da Transparency International con riferimento all'anno 2023, per poi passare all'osservazione dei dati reali contro la Pubblica Amministrazione desunti a livello regionale attraverso i dati diffusi dal Servizio Analisi Criminale della Direzione Centrale della Polizia Criminale del Dipartimento della Pubblica Sicurezza del Ministero dell'Interno.

La percezione del fenomeno

L'Indice di Percezione della Corruzione⁵, elaborato annualmente da *Transparency International*, viene considerato il più efficace indicatore del fenomeno in quanto aggrega i dati forniti da diverse fonti che registrano la valutazione di uomini d'affari ed esperti nazionali. L'indice non misura la percezione dei cittadini in quanto sarebbe più facilmente influenzata da fattori culturali, ambientali e sociali risultando di difficile comparabilità. L'Indice classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico con un punteggio finale determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

L'ultimo aggiornamento, riferito al 2023 e pubblicato il 30 gennaio 2024 (Tabella 11), vede l'Italia al 42° posto nel mondo, insieme a Repubblica Dominicana e Slovenia, confermando il punteggio dell'anno precedente.

A livello globale, nel CPI 2023, la Danimarca rimane al vertice con 90 punti, seguita dalla Finlandia con 87 punti e dalla Nuova Zelanda con 85 punti, a seguire la Norvegia con 84 e Singapore con 83. In fondo alla classifica troviamo la Somalia con 11 punti e il Venezuela insieme alla Siria e al Sud Sudan con 13 punti. In generale, la classifica trasversale che raggruppa le nazioni con un sistema di governo democratico registra un punteggio medio molto alto, pari a 73 punti; al contrario le autocrazie generano un punteggio medio molto basso, pari a 32 punti.

⁵i risultati completi sono disponibili al seguente link: <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione/>

Tabella 11 - CPI 2023– Ranking e punteggio (mappa globale)

PUNTEGGIO/PAESE							
90	Denmark	88	United Arab Emirates	52	Fiji	42	Moldova
87	Finland	87	Taiwan	52	Saudi Arabia	42	North Macedonia
85	New Zealand	66	Chile	51	Malta	42	Trinidad and Tobago
84	Norway	64	Bahamas	51	Mauritius	35	Dominican Republic
83	Singapore	64	Cabo Verde	50	Croatia	41	Burkina Faso
82	Sweden	63	Korea, South	50	Malaysia	41	Kosovo
82	Switzerland	62	Israel	49	Greece	41	South Africa
79	Netherlands	61	Lithuania	49	Namibia	41	Vietnam
78	Germany	61	Portugal	48	Vanuatu	40	Colombia
78	Luxembourg	60	Latvia	47	Armenia	40	Côte d'Ivoire
77	Ireland	60	Saint Vincent and the Grenadines	46	Jordan	40	Guyana
76	Canada	60	Spain	46	Montenegro	40	Suriname
76	Estonia	59	Botswana	46	Romania	40	Tanzania
75	Australia	58	Qatar	45	Bulgaria	39	India
75	Hong Kong	57	Czechia	45	Sao Tome and Principe	39	Kazakhstan
73	Belgium	56	Dominica	44	Jamaica	39	Lesotho
73	Japan	56	Italy	43	Benin	39	Maldives
73	Uruguay	56	Slovenia	43	Ghana	38	Morocco
72	Iceland	55	Costa Rica	43	Oman	37	Argentina
71	Austria	55	Saint Lucia	43	Senegal	37	Albania
71	France	54	Poland	43	Solomon Islands	37	Belarus
71	Seychelles	54	Slovakia	43	Timor-Leste	37	Ethiopia
71	United Kingdom	53	Cyprus	42	Bahrain	37	Gambia
69	Barbados	53	Georgia	42	China	37	Zambia
69	United States	53	Grenada	42	Cuba	36	Algeria
68	Bhutan	53	Rwanda	42	Hungary	36	Brazil
						36	Serbia
						36	Ukraine
						35	Bosnia and Herzegovina
						35	Egypt
						35	Nepal
						35	Panama
						35	Sierra Leone
						35	Thailand
						34	Ecuador
						34	Indonesia
						34	Malawi
						34	Philippines
						34	Sri Lanka
						34	Turkey
						33	Angola
						33	Mongolia
						33	Peru
						33	Uzbekistan
						32	Niger
						31	El Salvador
						31	Kenya
						31	Mexico
						31	Togo
						30	Djibouti
						30	Eswatini
						30	Mauritania
						29	Bolivia
						29	Pakistan
						29	Papua New Guinea
						28	Gabon
						28	Laos
						28	Mali
						28	Paraguay
						27	Cameroon
						26	Guinea
						26	Kyrgyzstan
						26	Russia
						26	Uganda
						25	Liberia
						25	Madagascar
						25	Mozambique
						25	Nigeria
						24	Bangladesh
						24	Central African Republic
						24	Iran
						24	Lebanon
						24	Zimbabwe
						23	Azerbaijan
						23	Guatemala
						23	Honduras
						23	Iraq
						22	Cambodia
						22	Congo
						22	Guinea-Bissau
						21	Eritrea
						20	Afghanistan
						20	Burundi
						20	Chad
						20	Comoros
						20	Democratic Republic of the Congo
						20	Myanmar
						20	Sudan
						20	Tajikistan
						18	Libya
						18	Turkmenistan
						17	Equatorial Guinea
						17	Haiti
						17	Korea, North
						17	Nicaragua
						16	Yemen
						13	South Sudan
						13	Syria
						13	Venezuela
						11	Somalia

Fonte: Transparency International

Con un punteggio medio di 65 su 100, l'Europa occidentale e l'Unione Europea (UE) registra ancora una volta il punteggio più alto nell'Indice di Percezione della Corruzione e l'Italia è tra i paesi dell'area che hanno registrato maggiori progressi dal 2012 al 2023, nonostante la stessa nel 2023 abbia subito una battuta d'arresto e resti ancora sotto la media del punteggio europeo. Il CPI 2023, infatti, conferma l'Italia al 17° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea (Tabella 12).

Tabella 12 - CPI 2023 – Ranking e punteggio (Paesi Unione Europea e Europa Occidentale)

PUNTEGGIO PAESE			
90	Denmark	61	Lithuania
87	Finland	61	Portugal
84	Norway	60	Latvia
82	Sweden	60	Spain
82	Switzerland	57	Czechia
79	Netherlands	56	Italy
78	Germany	56	Slovenia
78	Luxembourg	54	Poland
77	Ireland	54	Slovakia
76	Estonia	53	Cyprus
73	Belgium	51	Malta
72	Iceland	50	Croatia
71	Austria	49	Greece
71	France	46	Romania
71	United Kingdom	45	Bulgaria
		42	Hungary

Fonte: Transparency International

Rispetto al 2012, anno dell'approvazione della legge anticorruzione, ad oggi l'Italia ha registrato un miglioramento della valutazione del CPI (Figura 4) passando da un punteggio di 42/100 a 56/100 e scalando 30 posizioni nella graduatoria (da 72^a a 42^a), muovendosi in controtendenza con l'andamento della maggior parte degli altri Paesi a livello globale che faticano a migliorare. Il risultato del 2023, pur essendo in miglioramento, conferma, come già detto, una battuta di arresto nella scalata dell'Italia alla classifica globale, dal momento che il punteggio rimane lo stesso di quello finora realizzato. Secondo *Transparency International*, le questioni che continuano ad incidere negativamente sulla capacità del nostro sistema di prevenzione della corruzione nel settore pubblico vanno dalle carenze normative che regolano il tema del conflitto di interessi nei rapporti tra pubblico e privato, alla mancanza di una disciplina in materia di *lobbying*, fino alla recente sospensione del registro dei titolari effettivi che potrebbe limitare gli sforzi dell'antiriciclaggio.

Figura 4 - CPI 2012-2023 - Valutazione Italia



Fonte: Transparency International

I dati di fonte amministrativa

I dati di seguito analizzati, di fonte Ministero dell'Interno, riguardano le statistiche dei delitti legati al fenomeno corruttivo, ricompresi tra i delitti contro la Pubblica Amministrazione, che sono contemplati nel titolo II del libro II del Codice penale e si riferiscono agli illeciti che incidono negativamente sulle attività dello Stato e degli Enti pubblici. Le fattispecie individuate riguardano 12 tipologie di delitti:

- **Peculato (art.314).** Il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria.

Pena edittale: da 4 anni a 10 anni e 6 mesi

- **Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316).** Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità.

Pena edittale: da 6 mesi a 3 anni

- **Concussione (art. 317).** Il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe o induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro od altra utilità.

Pena edittale: da 4 anni a 12 anni

- **Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318).** Il pubblico ufficiale, che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in denaro od altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa.

Pena edittale: da 6 mesi a 3 anni

- **Corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319).** Il pubblico ufficiale, che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri d'ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa.

Pena edittale: da 2 anni a 5 anni

- **Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter).** Se i fatti indicati negli artt. 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.

Pena edittale: da 4 anni a 10 anni

- **Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater).** Il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro o altra utilità.

Pena edittale: fino a 3 anni; da 3 anni a 8 anni

- **Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320).** Le disposizioni dell'art. 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; quelle di cui all'art. 318 c.p. si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio, qualora rivesta la qualità di pubblico impiego.

Pena edittale: da 4 mesi a 2 anni; da 16 mesi a 3 anni

- **Pene per il corruttore (art. 321).** Le pene stabilite nel primo comma dell'art. 318, nell'art. 319, nell'art. 319 bis, nell'art. 319 ter e nell'art. 320 in relazione alle suddette ipotesi degli artt. 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.

Pena edittale: da 2 anni a 5 anni; da 3 anni a 8 anni

- **Istigazione alla corruzione (art. 322).** Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio.

Pena edittale: da 4 mesi a 2 anni

- **Abuso d'ufficio (art. 323).** Il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto.

Pena edittale: da 6 mesi a 3 anni

- **Traffico di influenze illecite (art. 346 bis).** Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319 ter e nei reati di corruzione di cui all'articolo 322 bis, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322 bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322 bis, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, è punito con la pena della reclusione da un anno a quattro anni e sei mesi.

In merito alla diversa tipologia di reati individuata si è proceduto all'analisi dei dati al fine di valutare l'evoluzione del fenomeno a livello nazionale e regionale per un periodo di tempo ampio, dal 2004 al 2023 (ultimo dato disponibile).

L'andamento della delittuosità in Sicilia riferita alle 12 fattispecie è esposta nella tabella 13.

Tabella 13 - Delitti contro la Pubblica Amministrazione commessi nella regione Sicilia dal 2004 al 2023

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Totale
Art. 314 -Peculato-	37	47	23	33	32	33	43	36	65	59	54	46	41	40	28	52	36	30	30	54	819
Art. 316 -Peculato mediante profitto dell'errore altrui-	4	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1		1				1		22
Art. 317 -Conoscione-	18	17	11	15	18	24	16	19	17	14	10	10	5	10	7	6	5	5	5	11	243
Art. 318 -Corruzione per l'esercizio della funzione-	4	4	2	1	1	1		2	2	1		3	2		4	1	5	1	2	2	38
Art. 319 -Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio-	6	9	11	5	12	15	2	11	5	8	5	8	10	13	11	19	10	10	10	5	185
Art. 319 ter -Corruzione in atti giudiziari-		1				1	1			1		2	2		1	1	2	1		2	15
Art. 319 quater -Induzione indebita a dare o promettere utilità-										6	3	6	4	7	3	2	6	2	4	4	47
Art. 320 -Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio-	3					2		4	1	3				1	3	2		2	2	1	24
Art. 321 -Pena per il corruttore-	7	6	4	4	7	8	1	10	1	8	1	4	6	12	11	15	9	11	7	2	134
Art. 322 -Litigazione alla corruzione-	11	4	5	3	8	7	4	6	6	7	5	11	3	5	14	7	4	6	4	13	133
Art. 323 -Abuso d'ufficio-	146	159	169	157	181	161	175	163	157	154	170	166	125	154	132	126	127	129	91	83	2.925
Art. 346 bis -Traffico di influenze illecite-															1	2	1	1	2	4	11
Totale	236	249	226	220	261	253	243	252	255	262	249	258	199	242	216	233	205	198	158	181	4.596

Fonte: Servizio Analisi Criminale della Direzione Centrale della Polizia Criminale del Dipartimento della Pubblica Sicurezza

Nella tabella 14 le dodici fattispecie, per una lettura più immediata e comprensibile del fenomeno relativo ai più significativi reati contro la Pubblica Amministrazione, sono state accorpate in quattro macro-categorie:

Tabella 14 - Andamento della delittuosità in Sicilia suddivisa in quattro macro categorie

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Totale	Var. % 2004-2023
Conoscione (artt. 317 e 319 quater c.p.)	18	17	11	15	18	24	16	19	17	20	13	16	9	17	10	8	11	7	9	15	290	-16,7
Reati corruttivi (artt. 318, 319, 319 ter, 320, 321, 322 e 346 bis c.p.)	31	24	22	13	28	34	8	33	15	28	11	28	23	31	45	47	31	32	27	29	540	-6,5
Peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui (artt. 314 e 316 c.p.)	41	49	24	35	34	34	44	37	66	60	55	48	42	40	29	52	36	30	31	54	841	31,7
Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)	146	159	169	157	181	161	175	163	157	154	170	166	125	154	132	126	127	129	91	83	2.925	-43,2
totale	236	249	226	220	261	253	243	252	255	262	249	258	199	242	216	233	205	198	158	181	4.596	-23,3

Fonte: Servizio Analisi Criminale della Direzione Centrale della Polizia Criminale del Dipartimento della Pubblica Sicurezza

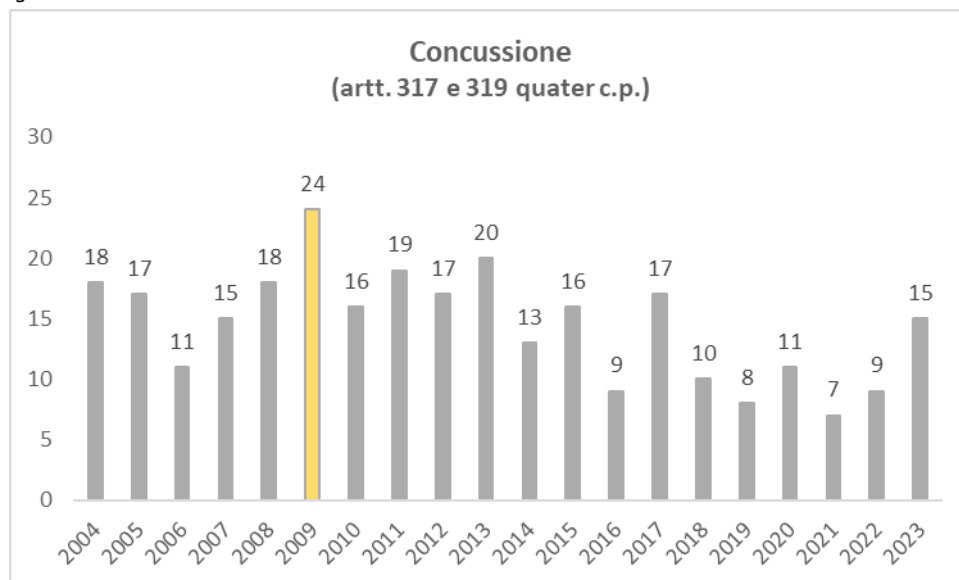
In Sicilia per tutto il periodo considerato, i reati contro la Pubblica Amministrazione sono stati complessivamente 4.596. Tra le diverse tipologie di reato, quelle con maggiore rilevanza sono state le violazioni dei doveri d'ufficio e abusi, con 2.925 delitti, e il peculato con 841 reati. Seguono i reati corruttivi (540 delitti) ed infine i reati di concussione (290).

Di seguito, è presentata una valutazione dettagliata di ciascuna macro categoria dei delitti in Sicilia per l'arco temporale 2004-2023, evidenziando anche, con riferimento al periodo 2021-2023, la posizione della Sicilia rispetto alle altre regioni d'Italia e alla media nazionale.

Concussione (artt. 317 e 319 quater c.p.)

Per il reato di concussione, per il periodo 2004-2023, la dinamica dei delitti appare in generale riduzione tendenziale nel territorio regionale, sebbene in termini numerici i dati sono di entità modesta e le informazioni presentano oscillazioni annuali. In particolare, si evidenzia nell'ultimo anno considerato (2023), un totale di reati pari a 15 contro un totale nel 2009 (anno con valore massimo registrato) pari a 24 (Figura 5).

Figura 5 - Delitti di "concussione" commessi in Sicilia dal 2004 al 2023



Fonte: Servizio Statistica e analisi economica della Regione – Elaborazioni su dati Ministero dell'Interno

Per procedere a standardizzare i dati al fine di poter effettuare confronti territoriali si è proceduto a rapportare i valori dei delitti delle diverse tipologie di fenomeni criminali alla popolazione residente (reati georeferenziati su 100 mila residenti) limitando il campo di osservazione agli ultimi tre anni. Nello specifico, si sono considerati solo i delitti commessi nell'ultimo triennio (dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2023) in rapporto alla popolazione residente media del periodo. I risultati per tutte le regioni sono rappresentati nella Tabella 15 e Figura 6.

In Italia, nel periodo considerato, si ottiene un valore medio pari a 0,40 delitti di concussione per 100 mila abitanti, mentre la Sicilia si attesta su un valore di 0,89 delitti, al terzo posto della graduatoria regionale al di sotto della Basilicata (regione con più alta incidenza di delittuosità con un valore di 2,04 delitti per 100mila abitanti) e dell'Abruzzo (1,04). Le regioni più virtuose, in fondo alla classifica, sono Liguria, Sardegna e Valle d'Aosta con valori praticamente prossimi allo zero. In generale per questa tipologia di reato i tassi di delittuosità risultano complessivamente molto bassi.

Tabella 15 -Delitti di “concussione” nelle regioni italiane (media 2021-2023)

Regione	Reati Comm per 100K Res
BASILICATA	2,04
ABRUZZO	1,04
SICILIA	0,89
CAMPANIA	0,82
CALABRIA	0,70
PUGLIA	0,66
MOLISE	0,63
UMBRIA	0,55
MEDIA NAZIONALE	0,40
MARCHE	0,38
LAZIO	0,33
TOSCANA	0,24
VENETO	0,20
FRIULI VENEZIA GIULIA	0,16
LOMBARDIA	0,16
PIEMONTE	0,16
EMILIA ROMAGNA	0,14
TRENTINO ALTO ADIGE	0,10
LIGURIA	0,06
SARDEGNA	0,06
VALLE D'AOSTA	0,00

Fonte: Servizio Statistica e analisi economica della Regione - Elaborazioni su dati Ministero dell'Interno

Figura 6 -Cartografia regionale dei delitti di “concussione”

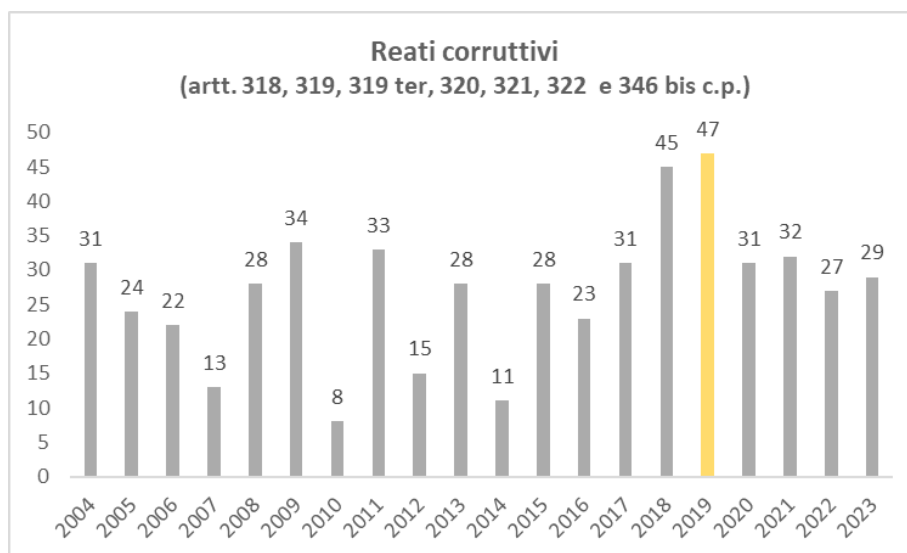


Fonte: Servizio Statistica e analisi economica della Regione – Elaborazioni su dati Ministero dell'Interno

Reati corruttivi (artt. 318, 319, 319 ter, 320, 321, 322 e 346 bis c.p.)

Per i reati corruttivi, nel periodo considerato, la dinamica della delittuosità appare in generale incremento tendenziale nella regione, presentando, anche in questo caso, oscillazioni annuali (Figura 7). In particolare si evidenzia che nell'ultimo anno considerato (2023), il totale dei reati è pari a 29 contro un totale di 45 e di 47 registrato rispettivamente nel 2018 e nel 2019, anni in cui il numero dei delitti della fattispecie hanno mostrato i valori più alti del periodo.

Figura 7 -Delitti corruttivi commessi in Sicilia dal 2004 al 2023



Fonte: Servizio Statistica e analisi economica della Regione – Elaborazioni su dati Ministero dell'Interno

Restringendo l'ambito di applicazione al periodo 2021-2023, e calcolati i tassi di delittuosità come nella fattispecie precedente, si ottengono i valori esposti in Tabella 16.

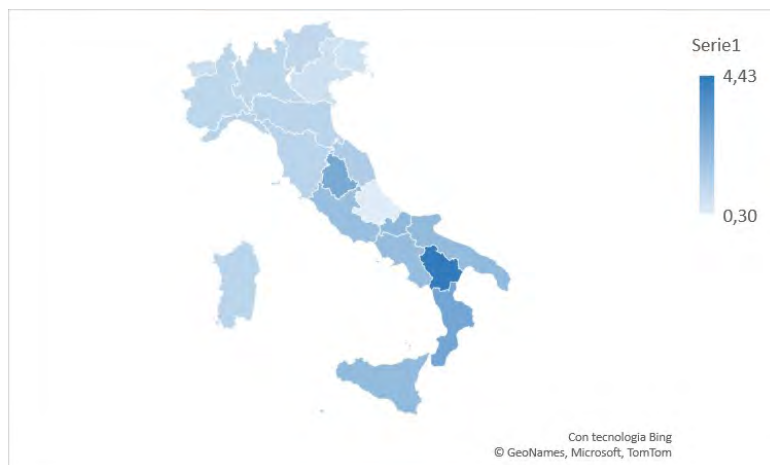
In questa tipologia il dato nazionale si attesta su un valore pari a 1,53 delitti per 100mila abitanti, mentre la Sicilia su un valore pari a 2,12. Anche per i reati corruttivi, quindi, la Sicilia si colloca al di sopra del valore medio nazionale insieme a tutte le altre regioni meridionali, con la Basilicata che anche in questa fattispecie delittuale mantiene il primato negativo registrando un valore di 4,43 delitti per 100mila abitanti. Friuli Venezia Giulia e Abruzzo si distinguono per essere le regioni più virtuose per i reati corruttivi, collocandosi agli ultimi due posti in fondo alla classifica.

Tabella 16 -Delitti corruttivi nelle regioni italiane (media 2021-2023)

Regione	Reati Comm per 100K Res
BASILICATA	4,43
CALABRIA	2,88
UMBRIA	2,76
MOLISE	2,19
PUGLIA	2,13
SICILIA	2,12
CAMPANIA	2,09
LAZIO	1,99
MEDIA NAZIONALE	1,53
MARCHE	1,47
LIGURIA	1,24
TOSCANA	1,20
SARDEGNA	1,19
EMILIA ROMAGNA	1,17
PIEMONTE	1,12
LOMBARDIA	1,11
TRENTINO ALTO ADIGE	1,06
VALLE D'AOSTA	0,78
VENETO	0,71
FRIULI VENEZIA GIULIA	0,65
ABRUZZO	0,30

Fonte: Servizio Statistica e analisi economica della Regione – Elaborazioni su dati Ministero dell'Interno

Figura 8 -Cartografia regionale dei delitti corruttivi

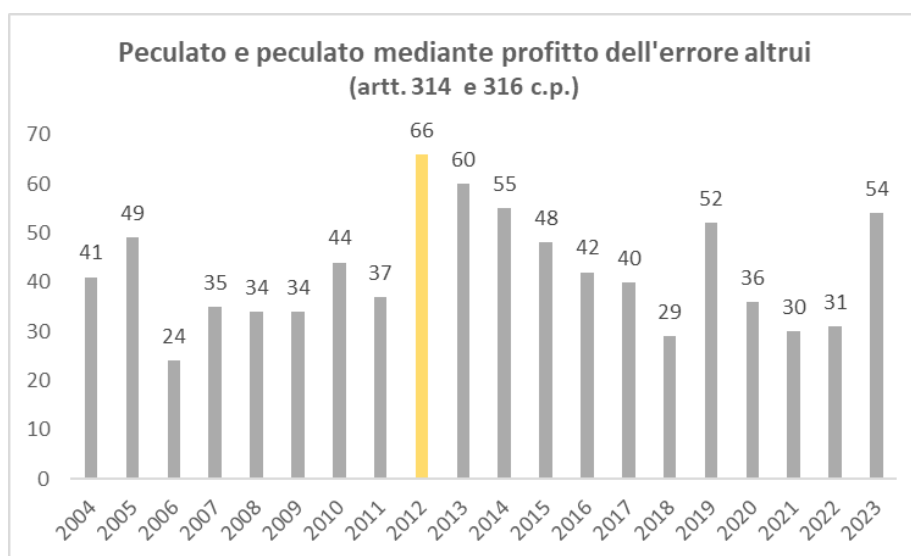


Fonte: Servizio Statistica e analisi economica della Regione – Elaborazioni su dati Ministero dell'Interno

Peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui (artt. 314 e 316 c.p.)

Per i reati di peculato la dinamica in Sicilia appare in generale costante a livello tendenziale con una impennata registrata nel 2012 (n. 66 delitti), seguita da una progressiva riduzione nei sei anni successivi, una ulteriore impennata nel 2019 (n. 52 delitti), ed una riduzione nel triennio 2020-2022. In particolare nel 2022 il numero di reati (n. 31) si è più che dimezzato rispetto al picco del 2012, mentre nell'anno 2023, invece, si registra un incremento dei suddetti reati pari a n.54 (Figura 9).

Figura 9 -Delitti di "peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui" commessi in Sicilia dal 2004 al 2023



Fonte: Servizio Statistica e analisi economica della Regione – Elaborazioni su dati Ministero dell'Interno

Restringendo l'ambito di applicazione al periodo 2021-2023, il tasso di delittuosità della Sicilia per questa categoria si attesta su un valore medio pari a 2,44 reati per 100mila abitanti, superiore al valore medio nazionale che risulta pari a 1,53, dato che colloca la regione al quarto posto della graduatoria regionale al di sotto solo del Molise, che presenta un valore molto elevato pari a 6,88 delitti per 100mila residenti, della Basilicata (3,23) e dell'Umbria (2,65).

Tabella 17 -Delitti di “peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui” nelle regioni italiane - (media 2021-2023)

Regione	Reati Comm per 100K Res
MOLISE	6,88
BASILICATA	3,23
UMBRIA	2,65
SICILIA	2,44
LAZIO	2,32
PUGLIA	2,25
CALABRIA	2,09
MARCHE	1,98
VALLE D'AOSTA	1,56
MEDIA NAZIONALE	1,53
ABRUZZO	1,49
FRIULI VENEZIA GIULIA	1,46
LIGURIA	1,42
TOSCANA	1,39
CAMPANIA	1,20
SARDEGNA	1,19
VENETO	1,13
PIEMONTE	1,10
EMILIA ROMAGNA	0,97
LOMBARDIA	0,84
TRENTINO ALTO ADIGE	0,58

Fonte: Servizio Statistica e analisi economica della Regione - Elaborazioni su dati Ministero dell'Interno

Figura 10 -Cartografia regionale dei delitti di “peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui”

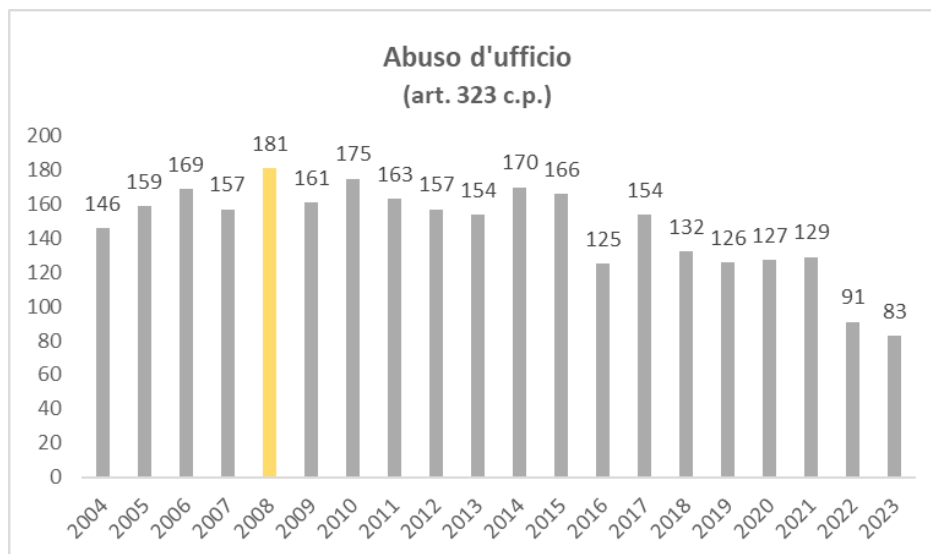


Fonte: Servizio Statistica e analisi economica della Regione – Elaborazioni su dati Ministero dell'Interno

Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)

Per il reato di abuso d'ufficio (Figura 11) la dinamica della criminalità appare in generale riduzione tendenziale nel territorio regionale soprattutto a partire dal 2008 anno con il numero più elevato di delitti (n.181) fino al 2023 che si distingue per essere quello con il valore più basso (n. 83 delitti).

Figura 11 -Delitti di "abuso d'ufficio" commessi in Sicilia dal 2004 al 2023



Fonte: Servizio Statistica e analisi economica della Regione – Elaborazioni su dati Ministero dell'Interno

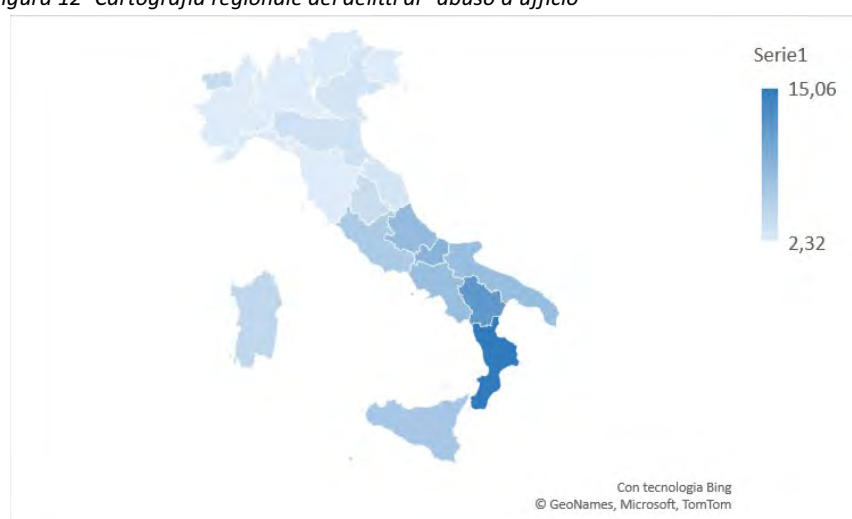
Restringendo l'ambito di applicazione all'ultimo triennio (2021-2023) il tasso di delittuosità riferito alla Sicilia si attesta su un valore medio pari a 6,49 reati per 100mila abitanti residenti, a fronte di un valore medio nazionale che risulta pari a 4,85 reati (Tabella 18). Nella graduatoria regionale si osserva una situazione di maggiore delittuosità nei territori del Centro Sud con particolare riguardo alla Calabria e alla Basilicata registrando valori molto alti rispetto a quelli delle altre regioni e alla media nazionale, rispettivamente pari a 15,06 e 11,74 reati per 100mila residenti. In questa specifica graduatoria la Lombardia si distingue per avere il valore più basso e pari a 2,32 reati.

Tabella 18 -Delitti di “abuso d’ufficio” nelle regioni italiane (media 2021-2023)

Regione	Reati Comm per 100K Res
CALABRIA	15,06
BASILICATA	11,74
MOLISE	8,76
ABRUZZO	7,90
CAMPANIA	7,66
PUGLIA	7,58
SICILIA	6,49
LAZIO	6,14
MEDIA NAZIONALE	4,85
SARDEGNA	4,72
UMBRIA	4,08
VALLE D'AOSTA	3,90
EMILIA ROMAGNA	3,45
VENETO	3,14
MARCHE	3,13
TRENTINO ALTO ADIGE	2,51
LIGURIA	2,47
TOSCANA	2,40
PIEMONTE	2,36
FRIULI VENEZIA GIULIA	2,35
LOMBARDIA	2,32

Fonte: Servizio Statistica e analisi economica della Regione – Elaborazioni su dati Ministero dell’Interno

Figura 12 -Cartografia regionale dei delitti di “abuso d’ufficio”



Fonte: Servizio Statistica e analisi economica della Regione – Elaborazioni su dati Ministero dell’Interno

In conclusione, per quanto attiene all'analisi complessiva dei reati corruttivi contro la Pubblica Amministrazione, relativamente alle dodici fattispecie di reato considerato, si rilevano in Sicilia andamenti oscillanti nel lungo periodo che tuttavia evidenziano, pur considerando l'indubbia rilevanza della parte sommersa del fenomeno, una generale tendenza alla diminuzione della maggior parte dei delitti. I dati riferiti al 2023 rilevano, invece, un peggioramento della situazione rispetto agli ultimi anni, registrando una nuova crescita complessiva dei reati. Dal punto di vista territoriale, le analisi dell'ultimo triennio confermano tassi di delittuosità più elevati generalmente nelle regioni del Sud, per tutte le tipologie di reato. In questo contesto, la Sicilia presenta tassi di criminalità sempre superiori alla media nazionale, pur non collocandosi tra le regioni meridionali con valori più alti.

Valutazione di impatto sul contesto esterno/interno

Alla luce dell'analisi condotta e nella considerazione che, anche per il periodo in esame, l'immissione di capitali pubblici dovuta al PNRR potrebbe suscitare l'interesse delle organizzazioni criminali, è apparso opportuno calibrare ulteriormente gli interventi sulle aree di rischio anche attraverso l'attivazione di misure di prevenzione specifiche personalizzate.

A tal fine, il RPCT, già nel primo semestre 2024 ha effettuato un ciclo di convocazioni rivolte ai Dipartimenti/Uffici le cui mappature necessitavano di ulteriori approfondimenti ed in tali occasioni ha raccomandato di prestare sempre maggiore attenzione all'analisi dei processi e al rafforzamento delle misure di prevenzione e di contrasto della corruzione, soprattutto specifiche.

Alle Strutture impegnate nella gestione di fondi PNRR è stata, inoltre, raccomandata l'attuazione di efficaci presidi di prevenzione per evitare che le relative risorse possano essere distolte dagli interventi programmati a beneficio della collettività.

L'analisi del contesto interno -analizzato nella sottosezione 3.1 del presente documento- e in particolare la valutazione di impatto, evidenzia in che modo la specifica articolazione e le finalità dell'Amministrazione possano influire sull'esposizione al rischio corruttivo.

Infatti, la complessa organizzazione della Regione siciliana, articolata in Uffici centrali e periferici, costituisce un evidente fattore di rischio aggravato dalla strutturale carenza di risorse umane -in più occasioni segnalata dai *Referenti*- che condiziona la piena attuazione di alcune misure di prevenzione, tra le quali, in particolare, la rotazione del personale.

Dalla rilevazione dello stato di attuazione delle misure effettuata nel corso del monitoraggio periodico e contenuta anche nella relazione del *Responsabile* per l'anno 2024, emerge, ad ogni modo, un certo miglioramento del livello di attenzione delle strutture amministrative regionali, teso al sempre maggiore contenimento del rischio corruttivo correlato alla gestione dei processi amministrativi.

Tra i principali fattori che influiscono positivamente sull'efficacia delle misure di prevenzione previste possono richiamarsi:

- il ruolo attribuito ai *Referenti*, tenuti a fornire il proprio contributo per favorire l'attuazione delle più idonee politiche di prevenzione e di contrasto alla corruzione nelle rispettive strutture di preposizione;
- la costante attività di supporto al *Responsabile* prestata dall'*Ufficio del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (R.P.C.T.)*;
- la sempre più efficace attività di impulso del *RPCT* nei confronti degli Uffici a dell'amministrazione regionale;
- l'attività propositiva e di monitoraggio sull'attuazione delle indicazioni in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione prestata dagli appositi Uffici a supporto dei vertici amministrativi;

- la costante attività di formazione del personale orientata verso una sempre maggiore assimilazione della cultura della legalità e dell'integrità;
- il coordinamento tra le misure di prevenzione della corruzione ed il *Piano della Performance*;
- l'attività dell'OIV che, nell'ambito delle proprie competenze, anche ai fini della validazione della *Relazione sulla Performance*, verifica la coerenza tra gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e quelli connessi alla prevenzione della corruzione;
- l'approfondimento delle politiche sulla gestione del rischio con il costante assolvimento dell'adempimento di periodica revisione ed eventuale aggiornamento della *Mappatura dei processi e delle aree di rischio*.

Dalla complessa articolazione degli uffici dell'Amministrazione regionale, cui si è fatto cenno, discendono processi afferenti a tutte le aree di rischio, più specificamente trattate nel paragrafo che segue.

2.3.2 - Mappatura dei processi

Accogliendo il principio della completezza, anche quest'anno si è proceduto alla mappatura dei processi riguardanti tutte le attività di competenza dei Dipartimenti/Uffici. Anche per il triennio di riferimento si conferma per la gestione del rischio la metodologia che analizza i processi e le relative fasi, identifica i rischi corruttivi ai quali gli stessi sono esposti e, valutandoli secondo il metodo qualitativo⁶ pone in essere un sistema che consente di prevenire e contenere il rischio al fine di arginare le possibili conseguenze che potrebbero ripercuotersi sull'attività dell'Amministrazione nel caso in cui detto rischio dovesse realmente concretizzarsi.

A tale scopo i processi valutati a rischio (basso, medio, alto) vengono trattati con le più idonee misure (generali/specifiche) di prevenzione e di contrasto della corruzione.

Preliminarmente, si ritiene utile riconfermare le 11 aree di rischio che costituiscono la struttura portante delle schede di mappatura elaborate dall'Amministrazione:

Aree di rischio obbligatorie/ulteriori
A) Acquisizione e progressione del personale*
* Comprende anche i processi attinenti alla gestione del personale (ad es. Gestione assenze-presenze, permessi, premialità, autorizzazioni)
B) Contratti Pubblici (Affidamento di lavori, servizi e forniture)
C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
G) Incarichi e nomine
H) Affari legali e contenzioso
I) Pianificazione e la gestione del territorio
L) Regolazione in ambito sanitario
M) Programmazione e gestione dei fondi europei

⁶il valore del rischio di un evento di corruzione viene calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto

Dell'attività espletata nell'anno 2024 dai *Referenti*, come pure delle verifiche condotte al riguardo dal *Responsabile*, si tratterà più diffusamente al paragrafo 2.3.5 specificamente dedicato al monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Con riferimento agli adempimenti da porre in essere in ciascuna delle tre annualità considerate, di seguito si illustra la relativa calendarizzazione che, per una più agevole consultazione da parte dei *Referenti*, viene altresì richiamata nell'allegata *Tavola sinottica Misure 2025-2027*.

- **Adempimenti 2025:**

In una logica di graduale e costante miglioramento della metodologia di *risk management*, ai fini di giungere all'elaborazione di una mappatura sempre più snella e completa, dalla quale potrà agevolmente rilevarsi il beneficio apportato anche dall'attuazione delle misure specifiche di prevenzione della corruzione riguardo al livello di esposizione al rischio corruttivo dei processi trattati, si prevede l'introduzione degli *indicatori di attuazione* (necessari per misurare il livello di realizzazione delle misure specifiche individuate) e del *valore target* (obiettivo che l'ufficio si è prefisso applicando le misure specifiche).

A tale scopo, il *Responsabile* fornirà puntuali indicazioni operative per consentire ai *Referenti* l'elaborazione, al 31 ottobre, degli indicatori di monitoraggio delle misure di prevenzione specifiche collegate ai processi di competenza, da comunicare al *RPCT* **entro il 10 novembre 2025**.

- **Adempimenti 2026:**

entro il 10 novembre 2026, i *Referenti* dei Dipartimenti/Uffici trasmetteranno al *Responsabile* la *Mappatura dei processi e delle aree di rischio*, aggiornata al 31 ottobre 2026, che dovrà tenere conto, come sopra detto, degli indicatori di monitoraggio secondo le indicazioni diramate nell'anno 2025 con apposita direttiva del *RPCT*.

La *Mappatura* così elaborata costituirà allegato al PIAO 2027/2029.

- **Adempimenti dal 2027:**

I *Referenti* continueranno ad assicurare la costante attività di revisione ed eventuale aggiornamento della vigente mappatura al fine di accertare la sostenibilità ed efficacia delle misure di prevenzione e di contrasto della corruzione adottate nell'ambito delle rispettive strutture organizzative, verificando il rispetto delle tempistiche, delle modalità di attuazione e il raggiungimento del relativo *target*.

La *Mappatura* confermata o aggiornata costituirà allegato al PIAO del triennio di riferimento.

Dell'espletamento delle sopra elencate attività, i *Referenti* daranno cognizione al *RPCT* attraverso la compilazione della specifica scheda di *report* accompagnata dalla relativa relazione sulla sostenibilità ed efficacia.

Resta fermo che in caso di modifiche normative o organizzative entro tre mesi, e comunque non oltre il 10 novembre dell'anno di riferimento, il *Referente* del Dipartimento/Ufficio interessato dovrà procedere all'adozione/aggiornamento e trasmissione al *Responsabile* delle schede di mappatura dei processi e delle aree di rischio.

Attività di revisione ed eventuale aggiornamento e trasmissione della *Mappatura* dovrà essere tempestivamente condotta dai Dipartimenti/Uffici coinvolti da eventi corruttivi o da ripetuti episodi di cattiva gestione.

In tali casi, anche il *RPCT* effettuerà una attività di verifica che sarà volta ad accertare la coerenza tra il relativo processo mappato, il livello di rischio attribuito e le misure di prevenzione generali e specifiche adottate dalla Struttura interessata. A seguito dell'analisi condotta, il *RPCT* potrebbe richiedere un ulteriore aggiornamento della *Mappatura*.

Si conferma la previsione secondo la quale in un'ottica di sempre maggiore integrazione tra obiettivi di valore pubblico e prevenzione della corruzione gli Uffici cui si attestano obiettivi di *performance* volti alla

creazione di valore pubblico sono tenuti a verificare che i processi ad essi collegati siano presidiati da idonee e specifiche misure di prevenzione.

Analoga attenzione sarà posta per approfondire l'analisi dei rischi, la definizione delle misure di prevenzione e il monitoraggio con riguardo ai processi collegati al *PNRR*.

Infatti il tema dell'impatto del *PNRR* continuerà ad essere affrontato attraverso specifiche forme di raccordo tra il *Responsabile* e le strutture interessate, in occasione di contatti e incontri finalizzati alla eventuale revisione della mappatura dei processi e delle misure specifiche di prevenzione della corruzione.

2.3.3 - Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

La progettazione delle misure di prevenzione rappresenta una fase determinante nel processo della gestione del rischio in quanto essa è finalizzata alla individuazione delle misure più idonee per limitare o eliminare il rischio corruttivo.

Si conferma la distinzione tra misure "generali", che si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in modo trasversale sulle attività dell'intera Amministrazione, e misure "specifiche" che si applicano a particolari fattispecie individuate tramite l'analisi del rischio su processi particolarmente sensibili.

Entrambe le tipologie di misure, come evidenziato dal PNA, *sono utili a definire la strategia di prevenzione della corruzione in quanto agiscono su due diversi livelli: complessivamente sull'organizzazione e in maniera puntuale su particolari rischi corruttivi.*

L'adozione delle più specifiche misure di prevenzione da attivare a tutela dei singoli processi attiene alla valutazione dei *Referenti* che hanno conoscenze più dirette riguardo ai processi di competenza e ai relativi rischi corruttivi.

Nel precisare che alla misura della *Trasparenza* è dedicato il successivo paragrafo 2.3.4, si procede, in primo luogo, all'analisi delle misure di prevenzione generali attivate nell'ambito dell'Amministrazione. Seguirà la trattazione delle misure ulteriori e quella delle misure specifiche.

Per agevolare la pianificazione e l'esecuzione delle attività correlate all'attuazione delle misure è stato predisposto un apposito *format* -denominato *Tavola sinottica Misure 2025-2027* (allegata al presente documento)- che costituisce un promemoria nel quale, per ciascuna misura di prevenzione della corruzione, vengono descritti gli adempimenti da assolvere, le fasi per l'attuazione, le relative scadenze, nonché gli indicatori di attuazione e i *target*.

Delle attività correlate al monitoraggio sull'attuazione delle citate misure i *Referenti* daranno cognizione al *RPCT* secondo le indicazioni fornite nella sottosezione 4.2 del presente Piano.

MISURE GENERALI

2.3.3.1 - Codice di comportamento⁷

L'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, prevede che ciascuna Pubblica Amministrazione approvi, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'OIV, un proprio Codice di comportamento che integri e specifichi il Codice di comportamento generale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al DPR 16 aprile 2013, n. 62.

Inoltre, in materia è intervenuto il DPR 13 giugno 2023, n. 81⁸, regolamentando il divieto di discriminazioni basate sulle condizioni personali, i criteri di misurazione della *performance*, l'adozione di comportamenti *green* rispettosi dell'ambiente e l'utilizzo dei *social media* da parte dei dipendenti pubblici.

Coerentemente alle sopravvenute previsioni, nel corso del 2024 l'UPD, con la collaborazione del RPCT, ha attivato un percorso di revisione del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione siciliana e degli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10.

L'iter di aggiornamento, secondo la procedura di seguito illustrata, è stato scandito da un ampio processo di partecipazione che ha coinvolto diversi soggetti, interni ed esterni all'Amministrazione. Il Codice di Comportamento⁹, acquisito il parere favorevole dell'OIV, è stato approvato dalla Giunta regionale con delibera n. 452 del 27 dicembre 2024 e adottato con D.P. n. 119 del 17 gennaio 2025.

Procedura di adozione e di aggiornamento

Nelle Linee Guida adottate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 in materia di Codici di Comportamento, l'ANAC ha chiarito che *i codici delle amministrazioni sono tendenzialmente stabili nel tempo, salve le integrazioni o le modifiche dovute all'insorgenza di ripetuti fenomeni di cattiva amministrazione che rendono necessaria la rivisitazione di specifici doveri di comportamento in aree o processi a rischio*.

Tuttavia, laddove l'Amministrazione ravvisi l'opportunità di un aggiornamento, quest'ultimo (cfr. § 16 delle citate Linee guida) è curato dall'UPD, in collaborazione con il RPCT.

Il documento, quindi, è sottoposto a consultazione pubblica come nella fase di prima adozione. La consultazione è avviata mediante la pubblicazione di un apposito "Avviso" rivolto agli *stakeholder* per l'acquisizione di osservazioni, suggerimenti e proposte.

Successivamente all'istruttoria condotta sugli eventuali contributi acquisiti, il nuovo testo, corredato di apposita relazione, è sottoposto al parere obbligatorio dell'OIV e, a seguito di ulteriore istruttoria, approvato in via definitiva dalla Giunta regionale.

⁷Riferimenti normativi: Legge n. 190/2012, art. 44 d.lgs. n. 165/2001; DPR n. 62/2013 come modificato dal DPR n. 81/2023; delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 recante "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche"

⁸ Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»

⁹<https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2025-01/>

Codice%20comportamento%20dei%20dipendenti%20della%20Regione%20Siciliana%20e%20degli%20Enti%20di%20cui%20all'art.27art.%201%20della%20Legge%20Regionale%2015%20maggio%202000%20n.%2010.pdf

Codici settoriali

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'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, anche per il prossimo triennio si riconferma la necessità di una valutazione annuale sull'opportunità di definire, a integrazione del Codice già adottato, Codici di comportamento settoriali atti a prevedere regole comportamentali differenziate.

Pertanto, nel corso del triennio i *Referenti*, chiamati anche ad individuare le aree di rischio nelle rispettive strutture di preposizione, valuteranno la possibilità di specificare norme comportamentali che i dipendenti dovranno osservare in relazione al tipo di materia trattata.

2.3.3.2 - Rotazione del personale¹⁰

Introdotta dal legislatore con la L.190/2012, la rotazione assume particolare rilievo tra le misure dirette a prevenire il rischio di corruzione. Essa muove dalla constatazione che la permanenza del medesimo personale, per un lungo lasso di tempo, nelle stesse mansioni -segnatamente nei settori particolarmente esposti- possa favorire il concretizzarsi di dinamiche estranee alla corretta gestione dell'attività amministrativa.

La *ratio* delle previsioni normative in merito emanate è, quindi, prevenire il consolidarsi di posizioni di potere evitando che il dipendente tratti per lungo tempo le stesse materie, relazionandosi sempre con i medesimi soggetti. In tal senso la rotazione ordinaria assume anche valore di tutela per il dipendente che ha espletato, per un considerevole periodo temporale, le proprie funzioni in settori particolarmente esposti.

Rilevando che l'attuazione della rotazione fa emergere vari profili di criticità, il PNA 2019 ha dedicato alla misura un apposito allegato, ai cui contenuti si rinvia per maggiori approfondimenti (Allegato 2 PNA 2019, *La rotazione "ordinaria" del personale*)¹¹.

La rotazione ordinaria

La rotazione va attuata in sinergia con altre misure:

- con la *Mappatura dei processi*, in quanto deve necessariamente muovere dalla identificazione dei processi che ricadono nelle aree a più elevato rischio di corruzione e, quindi, dei dipendenti interessati dalle attività correlate;
- con la *Formazione del personale*, poiché, per non arrecare nocumento all'attività amministrativa, la rotazione va attuata tra soggetti di adeguata formazione ed esperienza, salvaguardando la continuità amministrativa e le necessarie competenze. A tal fine, i *Referenti* delle strutture organizzative, rilevate le esigenze collegate all'attuazione della misura della rotazione, comunicheranno -secondo la scadenza indicata nella *Tavola sinottica Misure 2025-2027* allegata al presente documento- i fabbisogni formativi della propria struttura al Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale.

Vincoli nell'attuazione della misura

Coerentemente con le prescrizioni del PNA 2019, Allegato 2, § 3, l'attuazione della rotazione deve tener conto di vincoli oggettivi connessi all'assetto organizzativo dell'Amministrazione e di vincoli di natura

¹⁰Riferimenti normativi: legge 6 novembre 2012, n. 190, articolo 1, commi: 4, lett. e), 5, lett. b) e 10, lett. b); decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articoli: 16, comma 1, lett. l-quater) e 55 ter; legge regionale 15 maggio 2000, n. 10; CCRL del personale con qualifica dirigenziale 2016-2018; CCRL del personale del comparto non dirigenziale 2016-2018

¹¹<https://www.anticorruzione.it/-/delibera-numero-1064-del-13-novembre-2019>

soggettiva che attengono all'esigenza di tenere in debito conto anche eventuali specifici diritti dei dipendenti interessati.

Misure alternative alla rotazione

Non sempre la misura della rotazione è di agevole realizzazione. In casi del genere è anzitutto necessario che le ragioni della mancata applicazione dell'istituto siano adeguatamente esplicitate nei *Programmi di rotazione* che, secondo le previsioni del presente Piano, ciascuna struttura organizzativa è tenuta a predisporre/aggiornare con cadenza annuale, per il triennio a scorrimento.

Nel caso di mancata attuazione della rotazione, i *Referenti* sono, comunque, tenuti ad adottare misure, anch'esse da esplicitare nei su detti *Programmi*, per evitare che i soggetti non sottoposti a rotazione abbiano il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli a più elevato rischio di corruzione.

In particolare devono essere messe in campo altre misure organizzative di prevenzione atte a produrre un effetto analogo a quello della rotazione.

Si richiamano le misure alternative indicate al § 5 del citato Allegato 2 al PNA 2019.

Principali criteri per l'attuazione della misura

Gli uffici regionali, considerando le singole specificità, nel rispettivo *Programma di rotazione* dovranno fare riferimento ai seguenti criteri:

- periodicità: l'attuazione della *Misura* avviene mediante programmazione triennale a scorrimento;
- priorità nella rotazione: per il personale impegnato in processi a più elevato rischio di corruzione e per quello addetto a funzioni e compiti a diretto contatto con il pubblico; per il personale del comparto, a parità di condizioni (stesso periodo di permanenza nel settore esposto al rischio), saranno favorite le richieste di trasferimento volontario;
- gradualità: considerare innanzitutto gli uffici a più elevato rischio di corruzione, per poi considerare gli uffici con un livello di esposizione al rischio più basso. Al fine di garantire la costante presenza di personale esperto nel settore, è opportuno che la rotazione dei soggetti con qualifica dirigenziale avvenga con modalità temporali diverse rispetto a quella relativa al personale non dirigenziale del medesimo ufficio;
- periodo di permanenza nel settore ad elevato rischio: fissato, in linea generale, in un massimo di 5 anni sia per il personale del comparto dirigenziale sia per quello non dirigenziale. Per i dirigenti i termini della rotazione saranno in ogni caso coordinati con la scadenza dei contratti in essere;
- ricorso alle *Misure* alternative alla rotazione: nei casi in cui la rotazione tra Uffici diversi non possa essere attuata per non creare nocumeto all'attività amministrativa o in presenza di particolari vincoli di natura oggettiva e di natura soggettiva precedentemente richiamati, potranno attivarsi le misure alternative di cui al già citato § 5 dell'Allegato 2 al PNA 2019, che dovranno essere espressamente indicate nel *Programma di Rotazione* di cui si tratterà in seguito.

Rotazione del personale dirigenziale

Precisando che l'istituto della rotazione dirigenziale deve costituire una prassi "fisiologica", senza mai assumere carattere punitivo o sanzionatorio, negli uffici che trattano processi individuati ad elevato rischio di corruzione, l'ANAC, nel proprio Piano Triennale 2023-2025 ha fissato per i dirigenti la durata massima dell'incarico in 3 o 5 anni a seconda, rispettivamente, che l'Ufficio di appartenenza ricada nella fascia di rischio più alta o in quella più bassa.

Nell'Amministrazione regionale, ai sensi dell'art. 9 della legge regionale n. 10/2000, gli incarichi dirigenziali sono conferiti per un periodo non inferiore a due e non superiore a sette anni, con facoltà di rinnovo. Tuttavia, per gli incarichi dirigenziali di vertice e non di vertice nelle aree ad elevato rischio corruttivo, sin dall'adozione del *PTPCT 2017-2019*, si è ritenuto di introdurre una limitazione prevedendo una durata complessiva dell'incarico, anche in presenza di rinnovi, non superiore a 5 anni. Tale clausola temporale deve essere contenuta negli atti con i quali si dà pubblicità alle postazioni dirigenziali vacanti, nonché nei contratti individuali che accedono al provvedimento di conferimento dell'incarico. Per i dirigenti i termini della rotazione saranno in ogni caso coordinati con la scadenza dei contratti in essere.

Possono essere considerate eccezioni alla durata massima degli incarichi:

- il collocamento a riposo o comunque la cessazione dal servizio del dirigente nell'arco dei successivi dodici mesi;
- il presidio di processi amministrativi a rischio correlati a calamità naturali, per un tempo massimo di ulteriori diciotto mesi.

Rotazione del personale non dirigenziale

Nell'ambito dell'Amministrazione regionale, anche per il personale non dirigenziale operante in uffici che trattano processi ad elevato rischio, appare congrua una permanenza massima di 5 anni nella stessa mansione. Tale clausola temporale deve essere inserita nei relativi atti di interpello.

La rotazione programmata dovrà essere comunicata al personale interessato con congruo preavviso per favorire il passaggio di consegne e lo svolgimento di un periodo di affiancamento formativo.

Soggetti responsabili dell'attuazione della misura

Secondo le indicazioni fornite dall'ANAC, la rotazione dei dirigenti va programmata nell'ambito di un Atto generale approvato dall'Organo di indirizzo politico, contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali. Relativamente ai dirigenti di vertice, soggetto responsabile dell'attuazione della misura è l'Organo di indirizzo politico, in quanto titolato a conferire i relativi incarichi. A tale riguardo, con delibera n. 482 del 23.10.2017, la Giunta regionale ha approvato un apposito Atto di indirizzo sulla rotazione della dirigenza apicale.

La presente misura prevede che l'elaborazione del *report* relativo alla rotazione dei dirigenti di vertice sia assicurata dal *Referente* dell'Ufficio di Gabinetto del Presidente della Regione.

Per il restante personale, dirigenziale e del comparto, soggetti responsabili dell'attuazione della misura sono i *Referenti* che, nella qualità di dirigenti preposti ai rispettivi uffici predispongono, informando le OO.SS., il *Programma di rotazione* triennale da aggiornare annualmente a scorrimento nel rispetto delle indicazioni del PNA e del presente Piano.

Programma di rotazione

Il PNA evidenzia che, al fine di evitare che la rotazione possa essere intesa o effettivamente utilizzata in maniera non funzionale alle esigenze di prevenzione di fenomeni di *maladministration*, o ancora essere assunta in via emergenziale o con valenza punitiva, occorre procedere sulla base di idonea programmazione, calibrata in relazione alle caratteristiche peculiari di ogni struttura (dimensione e relativa dotazione organica, qualità del personale addetto, modalità di funzionamento degli uffici, distribuzione del lavoro e delle mansioni, etc.).

A tal fine, ciascun *Referente* è tenuto ad adottare e ad aggiornare annualmente, per il triennio a scorrimento, un *Programma di rotazione*, articolato nelle seguenti sezioni:

Programma di Rotazione	
Premessa	deve contenere una breve disamina delle competenze del Dipartimento/Ufficio
Criteri	traendo spunto da quelli indicati nell'apposita sezione della presente <i>misura</i> , il <i>Programma</i> deve esplicitare quelli adottati per l'attuazione della stessa
Prospetto articolazione Strutture del Dipartimento/Ufficio	ad ogni struttura (Area/Servizio/U.O.) andrà attribuito un livello di esposizione al rischio di corruzione tenendo conto delle tipologie di processi dalla stessa trattati e del relativo livello di rischio agli stessi riconosciuto nella vigente <i>mappatura dei processi e delle aree di rischio</i>
Dati Strutture e dirigenti preposti	richiamando le Strutture del Dipartimento/Ufficio e il relativo livello di esposizione al rischio, indicare il nominativo del Dirigente preposto a ciascuna di esse, la scadenza nell'attuale incarico dirigenziale, la permanenza (comprendendo oltre ai rinnovi l'eventuale preposizione ad <i>interim</i>) alla data di predisposizione/aggiornamento del Programma e, nel caso di preposizione a Struttura ad elevato rischio, per un periodo superiore a 5 anni, non sia previsto il collocamento in quiescenza nella prima delle tre annualità di riferimento, occorre pianificare la rotazione in una delle tre annualità
Consistenza numerica del personale del comparto non dirigenziale	richiamando le Strutture del Dipartimento/Ufficio, indicare la consistenza numerica del personale distinto per categoria
Elenco personale del comparto non dirigenziale	per ogni singolo dipendente incardinato in ciascuna Struttura (Area/Servizio/Unità Operativa) va specificato se il rispettivo carico di lavoro comprende almeno un processo a elevato rischio rientrante nella vigente mappatura e se supera il limite massimo di permanenza stabilito dalla <i>misura</i> (5 anni). In tal caso, ove non sia previsto il collocamento in quiescenza nella prima delle tre annualità, occorre pianificare la rotazione in una delle tre annualità di riferimento. Se infine non sia stata prevista la rotazione nel triennio, occorre esplicitare le relative motivazioni ed individuare le misure alternative alla rotazione che si intendono attivare.

Una volta ruotato il dirigente non potrà essere assegnato allo stesso incarico e il dipendente del comparto non dirigenziale non potrà occuparsi degli stessi processi nell'ambito della medesima struttura. Ciò potrà avvenire soltanto allo spirare di un periodo di raffreddamento di almeno due anni.

In considerazione delle finalità del *Programma*, il suo aggiornamento annuale deve essere comunque predisposto, anche in caso di conferma dei dati precedenti o di mancata previsione di rotazione nel periodo di riferimento ed elaborato secondo la scadenza indicata nella citata *Tavola sinottica*.

Il carattere rilevante della *Rotazione del personale* è stato rimarcato anche dall'On.le Presidente della Regione attualmente in carica che, all'inizio del suo mandato politico, ha rivolto una particolare raccomandazione a tutte le strutture dell'Amministrazione.

Infatti, con direttiva presidenziale, prot. n. 40682 del 25 novembre 2022, il Presidente ha sottolineato l'importanza della redazione di Programmi di rotazione coerenti con le linee di indirizzo dettate dal Piano Anticorruzione, considerando prioritariamente il personale responsabile dei processi nelle aree a più elevato rischio di corruzione e quello addetto a funzioni a diretto contatto con il pubblico.

Con direttiva prot. n. 197 del 17 maggio 2023¹², il *Responsabile*, inoltre, ha fornito puntuali indicazioni in ordine all'attuazione della misura con particolare riguardo alla elaborazione del *Programma di Rotazione* mediante compilazione dell'apposito *format* alla stessa allegato.

Entro il primo semestre di ciascun anno, il *RPCT* provvederà a trasmettere ai *Referenti* il *format* aggiornato da utilizzare per la predisposizione del *Programma di Rotazione* relativo al triennio a scorrimento.

La rotazione straordinaria

La rotazione oggetto della presente misura, prevista in via ordinaria e programmata, si distingue dalla rotazione detta "straordinaria" specificamente disciplinata dal d.lgs.165/2001 il quale, all'art. 16, comma 1, lett. *l-quater*), prescrive che i dirigenti di vertice dispongano "... con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

Si tratta, in questo caso, di una misura di carattere eventuale e cautelare applicabile, in termini generali, a tutti i dipendenti. Mentre per il personale non dirigenziale la rotazione straordinaria si traduce in una assegnazione ad altro ufficio, nel caso di personale dirigenziale, come precisato nel PNA 2016, comporta la revoca dell'incarico e l'eventuale attribuzione di altro incarico.

L'Istituto in esame è stato trattato dall'ANAC nella delibera n. 215 del 26 marzo 2019, recante "*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n.165 del 2001*"¹³ al cui contenuto si rinvia limitandosi a richiamarne, di seguito, i passaggi salienti.

L'Autorità ritiene che l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, comma 1, lett. *l-quater* del d.lgs. 165/2001, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

Adozione obbligatoria del provvedimento motivato

Ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, comma 1, lettera *l-quater*, del d.lgs.165 del 2001, l'Autorità, rivedendo la posizione precedentemente assunta, ha ritenuto che l'elencazione dei reati per "fatti di corruzione" (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis, 346 bis, 353 e 353 bis del codice penale) di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015, possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle suddette condotte.

Pertanto, per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma l'ordinamento raggiunge lo scopo di indurre l'amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità. (ANAC delibera n. 215/2019 cit.)

¹²https://amministrazionetrasparente.regione.sicilia.it/sites/default/files/2023-05/Nota%2520prot.%2520197_RPCT%2520del%252017.05.2023%28firmato%29.pdf

¹³<https://www.anticorruzione.it/documents/91439/1149909/Delibera+215++26+marzo+2019.pdf/6c844f92-20ac-2162-96f9-237a1c178fbe?t=1587760547007>

Tale provvedimento, adottato dai dirigenti di vertice entro 30 giorni dall'acquisizione della notizia della sussistenza dei presupposti per l'attivazione della procedura di valutazione, dovrà avere i seguenti contenuti:

- la valutazione della condotta del dipendente interessato tenendo conto delle informazioni acquisite dall'Amministrazione atte a ponderare la gravità del fatto ascritto al dipendente;
- la determinazione in ordine all'applicazione o meno della rotazione straordinaria, motivata in ragione delle esigenze di tutela dell'immagine di imparzialità dell'Amministrazione;
- l'esternazione delle ragioni obiettive a supporto della decisione in caso di mancata applicazione della rotazione straordinaria;
- l'indicazione dell'ufficio cui il dipendente viene destinato in caso di applicazione della rotazione straordinaria.

L'ANAC, considerando che l'Amministrazione può venire a conoscenza dello svolgimento del procedimento penale anche relativamente alle sue diverse fasi, ritiene che il provvedimento di valutazione debba essere adottato (con esito positivo o negativo, secondo le determinazioni che l'Amministrazione deve compiere) sia in presenza del solo avvio del procedimento, sia in presenza di una vera e propria richiesta di rinvio a giudizio.

L'Autorità evidenzia inoltre che *il legislatore chiede che l'Amministrazione ripeta la sua valutazione sulla permanenza in ufficio di un dipendente coinvolto in un procedimento penale, a seconda della gravità delle imputazioni e dello stato degli accertamenti compiuti dell'autorità giudiziaria. Un provvedimento con esito negativo in caso di mero avvio del procedimento, potrebbe avere diverso contenuto in caso di richiesta di rinvio a giudizio¹⁴.*

Adozione facoltativa del provvedimento motivato

Secondo l'Autorità, l'adozione del provvedimento di valutazione di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per gli altri reati contro la Pubblica Amministrazione (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

In tali casi il dirigente di vertice può procedere all'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria contenente gli elementi sopra indicati. Sono comunque fatte salve le ipotesi di applicazione delle misure disciplinari previste dai CCNL.

Nei casi sopra individuati il *Responsabile* si riserva di richiedere gli eventuali provvedimenti adottati dai *Referenti*.

¹⁴Altra disposizione di rilevante interesse in tema di rotazione straordinaria è contenuta nell'articolo 21 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, il cui comma 10 prevede che *"Allorché nei confronti di dipendente dell'Amministrazione regionale e di ente, istituto ed azienda di cui all'articolo 1 della legge regionale 30 aprile 1991, n. 10, venga adottato decreto di rinvio a giudizio per reato associativo di tipo mafioso o delitto contro la pubblica amministrazione, l'organo competente provvede al suo trasferimento ad altro assessorato se trattasi di dipendente regionale. Il dipendente di amministrazione differente da quella regionale è trasferito ad ufficio diverso da quello in cui presta servizio con attribuzione di funzioni analoghe, per inquadramento e mansione, a quelle svolte in precedenza."*

2.3.3.3 - Conflitto di interessi¹⁵

Con l'art. 1, comma 41 della L.190/2012, il Legislatore è intervenuto sulla legge 241/1990 introducendo, all'art. 6 bis, una disposizione con valenza deontologico-disciplinare che norma il "Conflitto di interessi".

Ai sensi del citato art. 6 bis, "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

Come evidenziato dall'ANAC nel parere n. 353 del 22/2/2023, *nel nostro ordinamento non esiste una definizione univoca e generale di "conflitto di interessi", né tantomeno una norma che preveda analiticamente tutte le ipotesi e gli elementi costitutivi di tale fattispecie.*

Secondo l'interpretazione data dalla giurisprudenza amministrativa, la situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto. L'interesse privato che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico può essere di natura finanziaria, economica o dettato da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa.

Il conflitto di interessi è, quindi, la situazione in cui un interesse secondario -privato o personale, patrimoniale o meno- interferisce o potrebbe tendenzialmente interferire con il dovere del pubblico dipendente di agire in conformità all'interesse primario a tutela della collettività.

In termini generali, il conflitto di interessi può assumere forma di:

- *conflitto di interessi attuale (o reale)* che si manifesta durante il processo decisionale, laddove l'interesse secondario di un dipendente tende ad interferire con l'interesse primario della collettività;
- *conflitto di interessi potenziale* quando il dipendente, può trovarsi, in un momento successivo, in una situazione di conflitto di interessi reale;
- *conflitto di interessi strutturale* quando la situazione di conflitto non è limitata ad una tipologia di atti o procedimenti, ma è generalizzata e permanente in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite. In una situazione di questo tipo, *l'imparzialità nell'espletamento dell'attività amministrativa potrebbe essere pregiudicata in modo sistematico da interessi personali o professionali derivanti dall'assunzione di un incarico, pur compatibile ai sensi del d.lgs. 39/2013.* (PNA 2019).

¹⁵Riferimenti normativi: articolo 6 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241; D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici); Art. 6, 7 e 13 Codice di comportamento dei dipendenti della Regione siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della l.r. 15 maggio 2000, n. 10; Artt. 16, 93-97 del d.lgs. n. 36/2023

Altre disposizioni¹⁶ relative alla materia in esame sono l'art. 6 del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione siciliana che, riprendendo le disposizioni contenute nell'articolo 6, comma 1, del D.P.R. n. 62/2013, prevede anzitutto un obbligo di informazione a carico dei dipendenti, ed il successivo art. 7 del citato Codice di comportamento che, riprendendo le disposizioni contenute negli articoli 6, commi 2, e 7 del D.P.R. n. 62/2013, contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardante le "gravi ragioni di convenienza" che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa in sintonia con quanto disposto per l'astensione del giudice all'art. 51 c.p.c..

Inoltre, l'art 13, comma 3, del citato Codice di comportamento prevede che: *"Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'Amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi, anche potenziale, con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente, che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni*

¹⁶ L'art. 6 del Codice di comportamento dispone:

1. *"Fermi restando gli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il responsabile dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione o consulenza con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:*

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. *Il responsabile dell'ufficio che riceve la comunicazione deve verificare se sussistano conflitti di interessi, anche solo potenziali, e adottare i conseguenti provvedimenti.*

3. *Il dipendente provvede a comunicare tutte le variazioni delle informazioni di cui al comma 1, con le medesime forme."*

L'art. 7 del Codice di comportamento prevede:

1. *"Nel rispetto delle norme vigenti il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi. Si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, 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 o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito 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 sia amministratore o gerente o dirigente.*

2. *Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.*

3. *Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.*

4. *Sull'astensione decide con provvedimento motivato il Dirigente Generale del Dipartimento cui il dipendente presta servizio, e nel caso di strutture non dipartimentali, il responsabile dell'ufficio di appartenenza che, in caso di obbligo di astensione, avocherà a sé la pratica o indicherà il nominativo del dipendente individuato in sostituzione.*

5. *Ciascun dirigente, o responsabile di struttura, che venga a conoscenza di circostanze dalle quali derivi un obbligo di astensione comunica all'interessato l'obbligo di astenersi.*

6. *La mancata astensione costituisce per il dipendente interessato ipotesi di violazione di norme di disciplina. Per il dirigente preposto all'ufficio che ne sia a conoscenza e non si attivi, oltre che illecito disciplinare, costituisce anche presupposto di valutazione negativa e di responsabilità dirigenziale.*

7. *Il dirigente di vertice, che si trovi in situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, è tenuto a fornire relativa comunicazione all'Organo politico di riferimento che decide sull'eventuale astensione adottando gli opportuni provvedimenti motivati, anche sostituendo l'interessato.*

8. *Il dipendente che abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione regionale, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro rispetta gli obblighi in materia di pantouflage, ai sensi dell'art.53, comma 16-ter, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.*

9. *Dei casi di conflitto di interessi viene prontamente data comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e contestualmente all' Ufficio procedimenti disciplinari".*

sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi secondo quanto previsto dalla normativa vigente.”

Si evidenzia, altresì, che sono soggetti agli obblighi di condotta anche in materia di conflitto di interessi, in quanto compatibili, tutti i soggetti individuati dall'art.2, comma 2, del Codice di comportamento, i quali, benché estranei all'Amministrazione, sono investiti anche di fatto dello svolgimento di una determinata attività in favore dell'Amministrazione stessa (collaboratori, consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione).

Le disposizioni normative sopra citate, pertanto, perseguono la finalità di prevenzione imponendo due prescrizioni:

- 1) obbligo di astensione
- 2) dovere di segnalazione.

Sull'argomento il Dipartimento regionale della Funzione pubblica e del personale ha emanato la direttiva prot. n. 57350 del 29 aprile 2014¹⁷ cui è stato allegato il modello da utilizzare per la segnalazione.

Si precisa che le indicazioni del punto 4 della citata direttiva prot. 57350/2014 restano superate riguardo ad eventuali iniziative da parte del RPCT.

Valutazione del conflitto di interessi dei dipendenti

Il Codice di comportamento all'art. 7, comma 4, dispone che la valutazione delle dichiarazioni rese dal dipendente competa al Dirigente Generale del Dipartimento in cui il dipendente presta servizio.

Nel caso di struttura non dipartimentale, la citata direttiva 57350/2014, prevede che la valutazione delle dichiarazioni competa al responsabile dell'Ufficio speciale, al responsabile dell'Ufficio alle dirette dipendenze del Presidente della Regione o di diretta collaborazione del Presidente e degli Assessori regionali.

Una volta ricevuta per iscritto la comunicazione di ipotesi di un conflitto, anche potenziale da parte del soggetto direttamente interessato, il destinatario della stessa deve valutare espressamente se la situazione sottoposta alla sua attenzione possa concretizzare un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo.

Il destinatario delle comunicazioni, pertanto, effettuate le dovute valutazioni, dovrà rispondere per iscritto:

- sollevando l'interessato dallo svolgimento dell'attività avocando a sé la pratica o indicando il nominativo del soggetto individuato in sostituzione;
- ovvero motivando espressamente le ragioni che consentono allo stesso di espletare comunque l'attività in questione.

Allo stesso modo, nell'ipotesi in cui le circostanze che possano dar luogo a situazioni di conflitto di interessi siano state segnalate da terzi soggetti, interni o esterni all'ufficio, il dirigente dell'ufficio di appartenenza valuta la sussistenza di conflitto di interessi ed, in caso positivo, procede a sollevare il dipendente dalle funzioni o dai compiti che generano conflitto.

Valutazione del conflitto di interessi dei dirigenti preposti ai Dipartimenti/Uffici

Il dirigente che si trovi in una situazione anche solo potenziale di conflitto di interessi dovrà indirizzare la propria comunicazione secondo le seguenti modalità:

¹⁷<https://pti.regione.sicilia.it/portal/pls/portal/docs/27378386.PDF>

a) in caso di dirigente di struttura di massima dimensione, la comunicazione dovrà essere indirizzata al competente Organo politico (Presidente o Assessore) che, operate le proprie valutazioni, nel caso in cui ritenga sussistente il conflitto, affida la trattazione della questione ad altro dirigente di struttura di massima dimensione posta alle proprie dipendenze. Ove nel ramo dell'Amministrazione non siano presenti altre strutture di massima dimensione, l'Assessore competente propone l'affidamento dell'attività ad altro Dirigente Generale individuato con decreto del Presidente della Regione;

b) in caso di dirigente di un Ufficio speciale, di un Ufficio di diretta collaborazione o di un Ufficio alle dirette dipendenze del Presidente, ove nel ramo dell'Amministrazione non siano presenti altre strutture, la sostituzione sarà disposta con decreto del Presidente della Regione; in tutti gli altri casi con decreto dell'Assessore competente.

Infine, qualora il conflitto di interessi riguardi il *Responsabile*, lo stesso avrà cura di comunicarlo al Presidente della Regione che, ove ne riconosca la sussistenza, assegnerà il procedimento per il quale si è determinata la situazione di conflitto al Segretario Generale, già titolare del potere sostitutivo ex DP n. 621/Gab del 19 novembre 2018.

Qualora i soggetti destinatari delle citate comunicazioni valutino la non sussistenza del conflitto di interessi motiveranno le ragioni che consentono, comunque, l'espletamento dell'incarico.

Analoga procedura dovrà essere seguita nell'ipotesi in cui le circostanze che possano dar luogo a situazioni di conflitto di interessi siano state segnalate da terzi soggetti, interni o esterni all'ufficio di riferimento.

Ai fini dell'attuazione della presente misura, i soggetti chiamati alla valutazione, come sopra individuati, dovranno, pertanto, acquisire dai soggetti interessati eventuale comunicazione di conflitto di interessi. Inoltre, nella delibera n. 25 del 15 gennaio 2020¹⁸, l'ANAC ha evidenziato che i principi generali in materia di astensione e ricusazione del giudice, previsti dagli artt. 51 e 52 c.p.c., trovano applicazione anche con riferimento alle commissioni di concorso/valutazione nell'ambito dello svolgimento delle procedure concorsuali, in quanto strettamente connessi al trasparente e corretto esercizio delle funzioni pubbliche. Nella stessa delibera l'Autorità fornisce indicazioni anche per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici.

A tal fine, i soggetti cui compete la valutazione sono altresì tenuti ad acquisire apposite dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi dai componenti delle sopra citate commissioni.

Conflitto di interessi in materia di contratti pubblici

A proposito dei *Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici* uno specifico approfondimento è stato condotto dall'ANAC nel PNA 2022, successivamente confermato nel PNA 2023, che al tema ha dedicato un intero capitolo al quale si rimanda per una più esaustiva disamina.

In particolare l'Autorità ha individuato i soggetti cui si applica la normativa in materia, nonché i contenuti della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

Con riguardo all'obbligo dichiarativo prescritto, preme richiamare l'approfondimento che il PNA 2022 dedica alla figura del RUP, trattata più diffusamente nell'ambito del sottoparagrafo 2.3.3.16 dedicato alle *Misure relative all'area di rischio contratti pubblici*. Anche nei confronti di tale soggetto incombe l'obbligo di rendere una dichiarazione di insussistenza per ogni singola gara, così come per il personale che lo supporta.

Ai sensi dell'articolo 16 del d.lgs. n. 36/2023, e a seguito del parere dell'ANAC prot. 27624 del 6/4/2023 in ordine alle *"Dichiarazioni sull'assenza di conflitto di interessi nell'ambito delle procedure di gara alla*

¹⁸<https://www.anticorruzione.it/documents/91439/c000c02e-79ed-f445-6549-4c20ec7d405c>

luce del PNA 2022”, l’Autorità evidenzia che come già precisato nel citato PNA, (§1.2), le dichiarazioni sull’insussistenza del conflitto di interessi devono essere rese “da tutto il personale dipendente, a prescindere dalla tipologia di contratto che lo lega alle stesse (ossia contratto a tempo determinato o contratto a tempo indeterminato) e da tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l’ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l’attività esterna”.

Nel sopra citato parere, l’ANAC precisa, inoltre, che le dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interessi sono rese:

- nel caso di contratti pubblici che utilizzano fondi PNRR o fondi strutturali, gara per gara, dal RUP, dai commissari di gara e da tutti i soggetti coinvolti nella specifica procedura di gara. *Nel caso in cui emergano successivamente, nel corso delle diverse fasi dell’affidamento, ipotesi di conflitto di interessi, occorre integrare tale dichiarazione. Le medesime indicazioni valgono anche per i contratti che utilizzano fondi strutturali;*
- nel caso, invece, di contratti che non utilizzano fondi PNRR o fondi strutturali, gara per gara, dal RUP e dai commissari di gara. Il restante personale di una stazione appaltante è tenuto a rendere la dichiarazione solo all’atto di assunzione o di affidamento dell’incarico con obbligo di aggiornamento solo laddove dovessero insorgere situazioni di conflitto durante le varie fasi della procedura di gara in cui sia coinvolto.

La stessa normativa europea emanata per l’attuazione del PNRR assegna un particolare valore alla prevenzione dei conflitti di interessi.¹⁹ Infatti il Regolamento UE 241/2021, al fine di prevenire il conflitto di interessi, all’art. 22, stabilisce specifiche misure, imponendo agli Stati membri, fra l’altro, l’obbligo di fornire alla Commissione i dati del titolare effettivo del destinatario dei fondi o dell’appaltatore “in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l’individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi”. (cfr. pag.97 del PNA 2022). Inoltre, in attuazione delle Linee guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori del Ministero dell’Economia e delle Finanze (MEF) n. 30 del 11/08/2022, il soggetto attuatore, prima della pubblicazione dell’Avviso/Bando di gara, deve accertarsi che lo stesso preveda esplicitamente l’obbligo del rilascio di una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi a carico dei partecipanti e dei titolari effettivi. Sono pertanto acquisite le dichiarazioni di identificazione del titolare effettivo e le relative dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi dello stesso.

Verifiche

Con riguardo alla metodologia da seguire per l’esecuzione delle verifiche sulle dichiarazioni acquisite, si suggerisce di procedere attraverso la consultazione diretta degli archivi e banche dati dell’amministrazione certificante che autorizzi l’accesso oppure richiedendo alla medesima amministrazione conferma di quanto dichiarato o la trasmissione di specifici certificati (es. Camera Commercio, INPS, Agenzia delle Entrate), ovvero attraverso le banche dati liberamente accessibili in rete (es. PERLA PA).

¹⁹In proposito, l’art. 22, comma 1, del Regolamento UE 241/2021 prevede espressamente: “Nell’attuare il dispositivo gli Stati membri, in qualità di beneficiari o mutuatari di fondi a titolo dello stesso, adottano tutte le opportune misure per tutelare gli interessi finanziari dell’Unione e per garantire che l’utilizzo dei fondi in relazione alle misure sostenute dal dispositivo sia conforme al diritto dell’Unione e nazionale applicabile, in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l’individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi”.

2.3.3.4 - Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti²⁰

Gli articoli 60 e seguenti del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, (*Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato*) pongono precisi divieti al dipendente pubblico, con previsione di decadenza nell'ipotesi di inosservanza.

Lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (incarichi extraistituzionali) è disciplinato dall'art. 53 del d.lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 190/2012. In particolare, allo scopo di evitare che le attività extraistituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali, è prevista un'autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza per i dipendenti pubblici che intendano svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti, pubblici o privati.

Al riguardo si rinvia ai contenuti della direttiva del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del personale, prot. n. 71074 del 9 agosto 2023²¹ nella quale sono state esaminate le varie tipologie di incompatibilità discendenti dalle disposizioni normative vigenti.

In materia di incarichi extraistituzionali, inoltre il legislatore, all'art. 18 del d.lgs. 33/2013, ha previsto una specifica misura di trasparenza introducendo l'obbligo per le amministrazioni di pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante.

Ai fini della compiuta attuazione della misura i *Referenti* dovranno avviare controlli a campione su almeno il 25% delle richieste non autorizzate.

2.3.3.5 - Inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali²²

Il d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, ai fini del contrasto alla corruzione e all'illegalità nella Pubblica Amministrazione, ha regolato, modulato e in alcuni casi vietato l'attribuzione di incarichi dirigenziali amministrativi, di vertice e non, nelle pubbliche amministrazioni, in enti pubblici o privati in controllo pubblico a soggetti che si trovino in situazioni di inconferibilità o incompatibilità²³.

Il decreto in esame individua quindi, dall'articolo 3 all'articolo 8, le cause di inconferibilità e, dall'articolo 9 all'articolo 14, quelle di incompatibilità.

A differenza dell'inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato tra loro incompatibili.

Inconferibilità

²⁰Riferimenti normativi: legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1, commi 42, lett. a), b), c); decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, artt. 60 e seguenti; decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 53; circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione nn. 6/2014 e 4/2015

²¹<https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2023-08/Circolare%20n.%2071704%20del%2009-08-2023%20-%20II%20regime%20delle%20incompatibilit%C3%A0%20nel%20pubblico%20impiego.pdf>

²²Riferimenti normativi: legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1, commi 49 e 50; decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39; art. 29 ter del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013, n. 98; delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016; delibera ANAC n. 1201 del 18 dicembre 2019

²³In particolare, l'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 39/2013 definisce:

-alla lettera g), "inconferibilità" "la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionale a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico".

-alla lettera h), "incompatibilità" "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico".

Sotto questo profilo, per l'attuazione della misura, gli atti con i quali viene data pubblicità delle postazioni dirigenziali vacanti devono espressamente richiamare le cause di inconferibilità per l'attribuzione degli incarichi previste dal d.lgs. n.39/2013, mentre gli interessati, all'atto del conferimento dell'incarico, dirigenziale o amministrativo di vertice, devono produrre l'apposita dichiarazione sull'insussistenza delle cause di inconferibilità prevista dall'art. 20, comma 4, del medesimo decreto²⁴.

L'attribuzione di incarichi in violazione delle norme dell'inconferibilità determina, ai sensi dell'art.17 del d.lgs. n. 39/2013, la nullità del provvedimento e del relativo contratto.

Al riguardo si ricorda che ai sensi dell'art. 18, comma 2, del citato d.lgs.39/2013 *“I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza ...”* mentre il comma 3 prescrive che: *“Le regioni, le province e i comuni provvedono ... ad adeguare i propri ordinamenti individuando le procedure interne e gli organi che in via sostitutiva possono procedere al conferimento degli incarichi nel periodo di interdizione degli organi titolari”*.

In attuazione della disposizione normativa sopra evidenziata, il Gruppo di lavoro dei RPCT, istituito presso la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome per il coordinamento, in sede di attuazione delle misure di contrasto e di prevenzione della corruzione, ha ravvisato l'esigenza di provvedere alla definizione dell'*iter* procedurale da attivare nel caso in parola.

Pertanto, ove nell'Amministrazione regionale ricorra l'ipotesi di cui alla richiamata disposizione, ci si atterrà al seguente *iter* procedurale previsto per l'individuazione degli organi che, in via sostitutiva, subentreranno nel conferimento di incarichi dirigenziali nel periodo di interdizione dei titolari:

- il Vice Presidente della Regione, se trattasi di incarichi di competenza del Presidente della Regione;
- un organo collegiale, composto dal Capo di Gabinetto del Presidente della Regione, dal Segretario Generale e dall'Avvocato Generale della Regione, se trattasi di incarichi di competenza della Giunta di Governo;
- il Presidente della Regione se trattasi di incarichi di competenza di un Assessore;
- il Segretario Generale se trattasi di incarichi di competenza dei dirigenti di struttura di massima dimensione;
- un organo collegiale, composto dall'Avvocato Generale e dal Dirigente Generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale, se trattasi di incarichi di competenza del Segretario Generale.

Incompatibilità

Con riguardo alle cause di incompatibilità, l'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013 prevede l'obbligo di presentazione annuale, nel corso dell'incarico, di una dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità individuate dal medesimo decreto.

Eventuali situazioni di incompatibilità sopravvenute devono comunque essere tempestivamente segnalate dall'interessato al soggetto conferente.

²⁴ Posto che tale dichiarazione deve sussistere all'atto del conferimento dell'incarico e costituisce condizione per l'acquisizione di efficacia dello stesso, si evidenzia che l'ANAC, con delibera 3.08.2016, n. 833, § 3, ha ritenuto di individuare una ulteriore cautela auspicando *“... che il procedimento di conferimento dell'incarico si perfezioni solo all'esito della verifica, da parte dell'organo di indirizzo e della struttura di supporto, sulla dichiarazione resa dall'interessato, da effettuarsi tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione e dei fatti notori comunque acquisiti”*.

Modello di dichiarazione

Il modello di dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità ex art. 20 del citato d. lgs. 39/2013 è rinvenibile al seguente *link*:

https://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/PIR_AttieDirettiveRespPrev/direttiva%20n.%2029%20Resp%20Anticorruzione.pdf

Verifiche

Tenuto conto dell'importanza di presidiare l'attività di conferimento degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni il PNA 2019 prevede, al § 1.5, che la procedura di conferimento degli incarichi garantisca:

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- la successiva verifica entro un congruo arco temporale;
- la pubblicazione contestuale 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 inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del d.lgs. n. 39/2013.

I *Referenti*, come previsto dal D.P.R. n. 445/2000, effettuano idonee verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni sopra richiamate avvalendosi delle banche dati informatizzate tenute dalle Amministrazioni competenti (registro imprese, con riferimento ad altre cariche ricoperte in enti registrati; banca dati del Ministero dell'Interno, per la titolarità di cariche elettive; verifica dei carichi pendenti e del casellario giudiziale²⁵, sistema integrato "Perla PA" del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri).

I *Referenti* valuteranno la necessità di eventuali ulteriori verifiche nel caso in cui il soggetto cui va conferito l'incarico svolga la sua attività lavorativa abituale in luogo diverso da quello di residenza. In considerazione della particolare complessità e vastità dei controlli da eseguire, gli stessi saranno svolti nei limiti delle risorse umane e strumentali disponibili, secondo criteri di sostenibilità, ragionevolezza, economicità ed efficienza anche a campione, nel rispetto del limite minimo del 25% del totale delle dichiarazioni acquisite. In tal caso, l'estrazione dovrà essere preceduta dall'individuazione e pubblicizzazione dei criteri per la scelta del campione²⁶. Sul punto è stata emanata l'apposita direttiva del *Responsabile*, prot. n. 42308 del 15/3/2016²⁷.

²⁵ Per quel che riguarda le verifiche sull'inconferibilità di cui all'art. 3 del d.lgs. n.39/2013 andrà acquisito: il certificato del casellario giudiziale presso qualsiasi Procura della Repubblica, anche tramite accesso diretto al Sistema Informativo del Casellario (SIC) mediante il sistema CERPA (Certificazione Pubbliche Amministrazioni); il certificato dei carichi pendenti da richiedere alla Procura della Repubblica presso il Tribunale che ha giurisdizione sul luogo di residenza dell'interessato. Non sussistono comunque divieti al rilascio da parte di una Procura diversa da quella di residenza, in tal caso il certificato riporterà i soli procedimenti pendenti presso il relativo Tribunale (https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_3_3_3.wp)

²⁶ (ad esempio, percentuale da controllare, attribuzione di diversa pesatura agli incarichi rientranti in "aree di rischio"). Ai fini della individuazione del campione, se il valore decimale ottenuto per effetto della percentuale applicata è superiore a 0,5 si dovrà procedere all'arrotondamento all'unità superiore. In caso contrario si arrotonderà all'unità inferiore avendo, tuttavia, cura di garantire la verifica di almeno un atto per ciascuna tipologia

²⁷ https://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/PIR_AttieDirettiveRespPrev/nota%2B42308%2Bdel%2B15%2Bmar%2B2016.pdf

2.3.3.6 - Attività successive alla cessazione dal servizio - *Pantouflage*²⁸

L'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. 165/2001 dispone che *“i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri....”*.

L'art. 21 del d.lgs. n.39/2013, ha esteso tali divieti anche ai soggetti titolari di uno degli incarichi disciplinati dallo stesso d.lgs. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Si tratta di una misura introdotta dal legislatore con la legge 190/2012, al fine di contenere il rischio del verificarsi di situazioni di corruzione con riguardo allo svolgimento da parte del dipendente di attività successive alla cessazione dal rapporto di pubblico impiego.

La norma di cui all'art. 53, comma 16 ter, del citato d.lgs. n. 165/2001 si configura quale misura di prevenzione della corruzione volta a garantire l'imparzialità dell'attività del dipendente pubblico e, in particolare, come misura per prevenire le ipotesi di “incompatibilità successiva”.

Il rischio considerato dalla norma risiede nella possibilità che durante il servizio il dipendente possa sfruttare a proprio fine il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui entra in contatto. Pertanto, per contenere il rischio di accordi fraudolenti, il legislatore ha introdotto una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo (tre anni) successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione.

Il carattere imperativo e inderogabile della norma è sottolineato dalle rigorose sanzioni previste dal citato comma 16 ter per il caso di violazione:

- i contratti conclusi e gli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati in violazione del divieto sono nulli, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico;
- ai soggetti privati che hanno concluso i contratti o conferito gli incarichi è vietato contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni.

Nel tempo la disciplina è stata approfondita dall'ANAC nel PNA 2019 e nel PNA 2022 che hanno fornito ulteriori chiarimenti in ordine all'attuazione della misura. Vale la pena di richiamare le recenti Linee guida n. 1, di cui alla delibera n.493 del 25 settembre 2024 -adottate dall'ANAC che ha analizzato, in particolare, l'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione del divieto cui, ad ogni buon fine, si fa integrale rinvio²⁹.

In ordine all'individuazione del soggetto competente all'accertamento della violazione e all'applicazione delle sanzioni previste dalla disciplina, precisa l'Autorità nelle richiamate LL.GG. che *con la sentenza del Consiglio di Stato, Sezione V, n. 7411 del 29 ottobre 2019, il GA ha riconosciuto ad ANAC ... poteri di vigilanza e sanzionatori in materia di pantouflage ... Anche la Corte di Cassazione, investita del ricorso*

²⁸Riferimenti normativi: decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 53 comma 16 ter; legge 6 novembre 2012, n. 190 articolo 1, comma 43; decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, art. 21

²⁹Linee guida ANAC n.1, adottate con delibera n. 493 del 25/9/2024, rinvenibili al seguente *link*: <https://www.anticorruzione.it/documents/91439/190203148/Linee+guida+n.+1+-+divieto+di+pantouflage+-+delibera+n.+493+del+25+settembre+2024.pdf/ba91a700-0dd1-8382-10ec-e3b83b57964d?t=1731493679573>

avverso questa sentenza, ha confermato la sussistenza in capo ad ANAC di tali poteri. (cfr. ANAC, Linee guida 1, delibera 493/2024, pag.9).

L'Amministrazione regionale ha reso opportune indicazioni³⁰ in merito all'attuazione della misura in argomento che anche per il triennio a venire si intendono confermate. Esse prevedono in particolare:

- nei contratti di assunzione del personale e negli atti di incarico deve essere inserita la clausola che prevede per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali, il divieto di svolgere, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorative o professionali presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta attraverso i medesimi poteri (provvedimenti, contratti o accordi);
- nel provvedimento di cancellazione dal ruolo del dipendente, qualunque sia la causa di cessazione deve essere precisato il divieto imposto dalle disposizioni normative in parola;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, deve essere inserita la condizione soggettiva, che la controparte non abbia concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e non abbia conferito incarichi ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione nei propri confronti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego.

Deve altresì evidenziarsi che la clausola anti *pantouflage* viene inserita nei contratti di assunzione e nei provvedimenti di cancellazione dal ruolo del personale, sia dirigenziale che appartenente alle categorie C e D del comparto non dirigenziale³¹.

In accoglimento dei suggerimenti forniti dall'Autorità nel PNA 2022, ad integrazione delle indicazioni operative contenute nelle direttive emanate dall'Amministrazione, viene previsto che il dipendente, al momento della cessazione dal servizio, sottoscriva apposita dichiarazione con cui si impegna:

- al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- a comunicare all'Amministrazione l'instaurazione, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, di un nuovo rapporto di lavoro. Tale dichiarazione dovrà essere resa agli Uffici dell'Amministrazione regionale competenti al collocamento in quiescenza: il Dipartimento della Funzione Pubblica e del personale e il Comando del Corpo Forestale.

Verifiche

I *Referenti* dei sopra individuati Dipartimenti sono tenuti ad effettuare i controlli relativi al rispetto del divieto di *pantouflage* definendo, come suggerito dall'Autorità, la percentuale minima del campione da sottoporre a verifica, seguendo un criterio di rotazione. Vanno considerati in via prioritaria i soggetti che abbiano rivestito ruoli apicali. Considerate le previsioni dei flussi pensionistici particolarmente massicce anche per il prossimo triennio, ed al fine di garantire la sostenibilità della misura, si prevede che le verifiche siano effettuate su un campione del 5% dei soggetti collocati in quiescenza se questi ultimi non superino le 200 unità; su un campione del 3% nel caso in cui il numero dei pensionati sia compreso tra 200 e 400 unità; su un campione del 2% se i soggetti collocati in quiescenza siano in numero superiore a 400 unità.

³⁰prot. n. 57509 del 29 aprile 2014 e prot. n. 132653 del 26 ottobre 2016

³¹Il PNA 2019 prevede che le prescrizioni e di divieti ex art 53, comma 16 ter del d.lgs. n. 165/2001 devono trovare applicazione non solo nei confronti dei dipendenti che esercitano i poteri autoritativi e negoziali per conto dell'Amministrazione, ma anche nei confronti dei dipendenti che, pur non esercitando concretamente ed effettivamente tali poteri, sono tuttavia competenti ad elaborare atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni), che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente

Per le modalità operative i due Dipartimenti coinvolti, potranno anche effettuare una richiesta di notizie all'Agenzia delle Entrate.

Il campione sopra citato potrà essere rimodulato nel triennio a venire in base al principio di gradualità, tenendo conto della dotazione organica, dei flussi pensionistici e del grado di perfezionamento degli strumenti di controllo a disposizione. Le strutture interessate sono tenute, comunque, a motivare adeguatamente la scelta del campione dei dipendenti cessati dal servizio da sottoporre a verifica.

2.3.3.7 - Formazione di Commissioni, assegnazione agli Uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.³²

L'art. 35 bis del d.lgs.165/2001 prevede per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale, il divieto:

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

Va evidenziato, come ribadito dall'ANAC con delibera n. 1201 del 18 dicembre 2019³³, che:

- le ipotesi interdittive allo svolgimento delle attività sopra elencate riguardano qualunque dipendente, a prescindere dalla qualifica rivestita, che sia stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale;
- la norma preclude il conferimento di alcuni uffici o lo svolgimento di specifiche attività ed incarichi particolarmente esposti al rischio corruzione anche a coloro cui vengano affidati meri compiti di segreteria ovvero funzioni direttive e non dirigenziali;
- la disposizione in esame non individua un arco temporale di applicazione dell'ipotesi di inconferibilità in esame.

Al fine di dare attuazione alla misura in argomento, i *Referenti*, -prima di adottare provvedimenti di assegnazione agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o

³²Riferimenti normativi: decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 35 bis; decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, artt. 3 e 17

³³ Nella suddetta delibera l'Autorità ha precisato che *L'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 presenta alcune analogie con l'art. 3 del d.lgs. 39/2013, ai sensi del quale non possono essere conferiti gli incarichi ivi specificati in caso di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.*

A differenza dell'art. 35-bis che non prevede una scadenza, la durata della inconferibilità di cui al presente art. 3 può essere perpetua o temporanea, in relazione all'eventuale sussistenza della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici e alla tipologia del reato.

In entrambi i casi, i requisiti di onorabilità e moralità richiesti per le attività e gli incarichi di cui all'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e all'art. 3 del d.lgs. 39/2013, coincidono con l'assenza di precedenti penali, senza che sia consentito alcun margine di apprezzamento all'amministrazione.

Da notare che mentre la nomina in contrasto con l'art. 35-bis determina la illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento, gli atti e i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni di cui all'art. 3 incorrono nella sanzione della nullità ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 39 del 2013. Si ricorda, inoltre, che a carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 del decreto stesso.

Si evidenzia, infine, che le limitazioni previste dalle citate disposizioni non si configurano come misure sanzionatorie di natura penale o amministrativa, bensì hanno natura preventiva e mirano a evitare che i principi di imparzialità e buon andamento dell'agire amministrativo siano o possano apparire pregiudicati a causa di precedenti comportamenti penalmente rilevanti, proprio con riguardo ai reati contro la Pubblica Amministrazione.

attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati, nonché alle commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi o alle commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere- dovranno acquisire dai soggetti interessati apposite dichiarazioni, ai sensi degli art. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000. Sulla veridicità di dette dichiarazioni, dovranno essere condotte idonee verifiche tramite casellario giudiziale e dei carichi pendenti secondo le modalità già indicate nella misura relativa all'inconferibilità degli incarichi ex art. 3 del d.lgs.39/2013.

In considerazione della particolare complessità e vastità dei controlli da eseguire, gli stessi saranno svolti nei limiti delle risorse umane e strumentali disponibili, secondo criteri di sostenibilità, ragionevolezza, economicità ed efficienza. Tuttavia, le verifiche dovranno rispettare il limite minimo del 15% del totale delle dichiarazioni acquisite.

Le condizioni ostative di cui all'art. 35 bis del d.lgs.165/2001 devono essere previste negli avvisi relativi alle postazioni dirigenziali vacanti e negli atti di interpello³⁴.

2.3.3.8 - Tutela del soggetto che segnala illeciti - Whistleblower³⁵

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.”* è recentemente intervenuto sulla disciplina del *whistleblowing* abrogando -con decorrenza 15 luglio 2023- l’art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001.

In particolare, il citato decreto n. 24/2023, con il quale viene recepita nel nostro ordinamento la Direttiva europea 2019/1937, riguarda il cd. *whistleblower* -ovvero la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione di cui sia venuta a conoscenza nel proprio contesto lavorativo- e raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

Asse portante della novellata disposizione normativa è il sistema di tutele offerte al segnalante e a soggetti diversi in ragione del ruolo dagli stessi assunto nell'ambito del processo di segnalazione che può essere effettuato attraverso quattro canali, compreso quello interno affidato al *RPCT* (art. 4, comma 5, d.lgs. 24/2023).

Il citato provvedimento normativo amplia l'ambito soggettivo della misura includendo diverse nuove figure che possono procedere alle segnalazioni tra le quali anche consulenti, collaboratori e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti “facilitatori”, colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

L'Amministrazione regionale quindi, con Delibera di Giunta n. 353 del 7 settembre 2023, ha adottato il documento *“Indicazioni sul canale interno di segnalazione di condotte illecite “whistleblowing” ai sensi*

³⁴ cfr. direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, prot. n. 57499 del 29 aprile 2014 raggiungibile al seguente [link:https://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/PIR_AttilieDirettiveRespPrev/nota%2057499%20del%2029%20apr%202014%20UFF%20PROC%20DISCI%20direttiva.pdf](https://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/PIR_AttilieDirettiveRespPrev/nota%2057499%20del%2029%20apr%202014%20UFF%20PROC%20DISCI%20direttiva.pdf)

³⁵ Riferimenti normativi: decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 54 bis, come sostituito dall'art. 1 della legge 30 novembre 2017, n. 179; art. 19, c. 5, lett.a), del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modifiche dalla legge 11 agosto 2014, n. 114; Regolamento ANAC del 01 luglio 2020, approvato con delibera n.690 - *“Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54 bis Decreto legislativo n. 165/2001”*

del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24”³⁶ che prevede un sistema di segnalazione utilizzando il modulo disponibile nella sezione *Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Dati ulteriori* del sito istituzionale, rinvenibile al seguente link:

https://amministrazionetrasparente.regione.sicilia.it/sites/default/files/2023-10/Modulo%2520per%2520la%2520segnalazione%2520whistleblowing_1.pdf

2.3.3.9 - Formazione del personale³⁷

Il quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione e della illegalità attribuisce un ruolo di primaria importanza all'attività di formazione del personale, con particolare riguardo ai temi dell'etica e della legalità.

Anche il PNA riconosce nell'espletamento di un'adeguata attività formativa uno dei principali strumenti per prevenire e contrastare il verificarsi dei fenomeni corruttivi, nella considerazione che una costante attività di formazione/informazione, anche sulle innovazioni normative intervenute, assicuri una sempre maggiore consapevolezza ed adeguata professionalità riducendo, in tal modo, il margine di rischio.

Gli incontri formativi e seminariali consentono, tra l'altro, al personale coinvolto il confronto sulle diverse soluzioni amministrative adottate nelle rispettive strutture e favoriscono l'individuazione di omogenee modalità di azione nello svolgimento dei processi.

Coerentemente con quanto sopra, l'Amministrazione promuove specifiche attività formative in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, integrità e legalità rivolte al personale dipendente.

Inoltre, si prevedono attività di affiancamento a favore del personale neo assunto o da inserire in nuovi settori lavorativi avvalendosi del tutoraggio svolto da personale esperto.

Al fine di garantire l'attività di coordinamento tra la presente misura e quella riguardante la *Rotazione*, il *Referente* del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, con cadenza annuale, acquisirà dai Dipartimenti/Uffici le istanze finalizzate alla formazione del personale che nei periodi successivi sarà sottoposto a rotazione. Il *Referente* del citato Dipartimento della Funzione Pubblica provvederà, altresì, alla elaborazione e trasmissione al *RPCT* della relazione sull'attività di formazione svolta nel periodo di riferimento.

Il più volte citato *Referente* terrà conto delle esigenze formative rilevate nel periodo considerato ai fini della programmazione dell'attività di formazione da erogare nel triennio a venire.

Tale programmazione sarà trattata nel paragrafo 3.3.5 del presente Piano.

2.3.3.10 - Monitoraggio dei tempi procedurali

L'attività di monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali, previsti dalla legge o dai regolamenti, è individuata dal legislatore statale quale uno dei fattori essenziali che concorrono alla salvaguardia dei principi di trasparenza e di prevenzione della corruzione e della illegalità nell'attività della Pubblica Amministrazione ed è disciplinata all'art. 1, commi 9, lett. d), e 28, della legge 190/2012.

Gli esiti di tale attività sono soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi dell'art. 1, comma 28, della stessa legge, secondo cui “*Le amministrazioni provvedono altresì al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna amministrazione*”.

³⁶<https://amministrazionetrasparente.regione.sicilia.it/node?uuid=1171595a-272b-4ff3-bc93-988ba18184dc#/>

³⁷Riferimenti normativi: legge 6 novembre 2012, n. 190, articolo 1, commi: 5, lett. b), 8, 10 lett. c), 11; decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70

La presente misura prevede, in particolare, l'esecuzione del prescritto monitoraggio periodico riguardante i procedimenti di ciascun anno. Detto monitoraggio mira all'accertamento dell'eventuale inosservanza dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi e, conseguentemente, all'avvio di azioni utili per l'eliminazione delle eventuali anomalie riscontrate.

Alla luce di quanto sopra, come previsto dall'Allegato E al presente Piano, entro il 31 marzo deve procedersi alla pubblicazione dei risultati del predetto monitoraggio, aggregando per tipologia i procedimenti riferiti all'anno solare precedente. A titolo esemplificativo, per i procedimenti svolti nell'anno 2024, si procederà, anzitutto, a monitorare il rispetto dei tempi; gli esiti di tale attività, aggregando i procedimenti per tipologia, andranno pubblicati entro il 31 marzo 2025. Successivamente, ai fini della verifica della corretta attuazione della misura, i Referenti dei Dipartimenti/Uffici entro il 31 ottobre 2025, trasmetteranno all'Organo di indirizzo politico del proprio ramo di Amministrazione e al Responsabile una relazione che, dato atto dell'avvenuto adempimento dell'obbligo di monitoraggio e di pubblicazione di cui sopra, esponga, per le varie tipologie di procedimento, le eventuali criticità rilevate nell'attuazione della misura, nonché le iniziative assunte o programmate, per i casi di inosservanza dei termini, ai fini della relativa risoluzione.

2.3.3.11 - Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni³⁸

L'art. 1, comma 9, lettera e) della L.190/2012, prevede che l'Amministrazione svolga una attività di monitoraggio in merito ai *rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione* che sono chiamati ad assumere la determinazione sul rilascio della concessione o autorizzazione e alla stipula dell'atto negoziale.

Restano ovviamente escluse dal novero dei soggetti esterni le "società in house" che secondo una interpretazione ormai pacifica della giurisprudenza, costituiscono, in realtà, un'articolazione in senso sostanziale della Pubblica Amministrazione da cui promanano e non soggetti giuridici ad essa esterni e da essa autonomi.

Ai fini dell'attuazione della misura gli Uffici acquisiscono dai soggetti con i quali andranno stipulati contratti o che risultano interessati dai suddetti procedimenti, il rilascio di apposite dichiarazioni al riguardo, da rendersi ai sensi degli art. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000.

Tenuto conto della difficoltà di richiedere la predetta dichiarazione nell'ipotesi in cui a rilasciarla debba essere un ente o un'impresa con un elevato numero di dipendenti, la dichiarazione va resa dal soggetto esterno (rappresentante legale o procuratore incaricato da imprese o enti a trattare con la Pubblica Amministrazione) che dovrà attestare di non trovarsi, né lui né i propri procuratori o dipendenti comunque incaricati di trattare con l'Amministrazione, in rapporti di coniugio, parentela, affinità, con i dipendenti dell'Amministrazione deputati alla trattazione del procedimento.

Ai predetti fini, oltre al rapporto di coniugio, rilevano i rapporti di parentela o affinità entro il secondo grado, in analogia con altre norme vigenti ed in particolare con quanto disposto dal vigente Codice di comportamento dei dipendenti dell'Amministrazione regionale. Qualora dall'attività di monitoraggio, ex art. 1, comma 9, lettera e) della L.190/2012, dovessero emergere eventuali rapporti di parentela o affinità, i dipendenti interessati dovranno astenersi ai sensi dell'art. 6 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241.

³⁸Riferimenti normativi: legge 6 novembre 2012, n. 190. art. 1, comma 9, lettera e)

Sulle dichiarazioni acquisite dovranno effettuarsi idonee verifiche ai sensi dell'art.71 del medesimo D.P.R. 445/2000. In considerazione della particolare complessità e vastità dei controlli, gli stessi potranno essere svolti secondo criteri di sostenibilità, ragionevolezza, economicità ed efficienza da definirsi nei limiti delle risorse umane e strumentali disponibili e, comunque, in misura non inferiore al 15% delle dichiarazioni acquisite.

Per quanto riguarda le modalità del controllo, in assenza di specifiche indicazioni normative, può farsi riferimento al parere rilasciato dall'ANAC nell'adunanza del 18 febbraio 2015, su richiesta dell'Avvocatura Generale dello Stato. Sul punto l'Autorità ha ritenuto che rientri nella discrezionalità delle Amministrazioni vigilare sulla fondatezza delle dichiarazioni ricevute, attraverso richieste di informazioni, certificazioni da parte di altre amministrazioni, accesso ad archivi pubblici.

A mero titolo esemplificativo, potranno essere richiesti ai Comuni interessati i certificati storici, di famiglia e di residenza del rappresentante legale delle ditte (anche estratte a campione, secondo criteri prestabiliti e nel rispetto della percentuale minima sopra indicata) e dei soggetti coinvolti nel procedimento (dipendenti della struttura organizzativa che hanno curato le relative pratiche). Una volta acquisite le informazioni potrà procedersi all'incrocio dei dati verificando le eventuali coincidenze di cognomi, di rapporti di coniugio e di residenza tra i soggetti esterni ed interni all'Amministrazione. Per il controllo di dati societari si può consultare la banca dati delle Camere di Commercio.

Quanto sopra esposto è stato oggetto di ulteriore approfondimento da parte del *Responsabile* che con direttiva prot. n. 532 del 14 Luglio 2021³⁹ -cui è stato allegato il modello di dichiarazione⁴⁰ ex art.1, comma 9, lett. e) L.190/2012 che il soggetto esterno è tenuto a compilare- ha fornito dei chiarimenti in ordine alle modalità di effettuazione delle necessarie verifiche.

MISURE ULTERIORI

Alle misure “obbligatorie” che rivestono carattere generale, come prima accennato, si aggiungono le misure “ulteriori” attivate dall'Amministrazione regionale.

2.3.3.12 - Patti di integrità negli affidamenti⁴¹

A mente dell'art. 1, comma 17, della legge n. 190 del 6 novembre 2012, 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.

Il Patto di Integrità rappresenta una ulteriore misura preventiva di cui possono dotarsi le pubbliche amministrazioni per il contrasto dei fenomeni corruttivi nelle procedure di appalto e per l'implementazione della legalità, prevedendo un controllo incrociato e sanzioni nel caso di tentativi di elusione. Attraverso l'inserimento di apposita clausola negli avvisi, nei bandi di gara o nelle lettere di invito per la selezione del privato contraente, con specifico richiamo nel contratto successivamente concluso, si costituisce una ulteriore reciproca formale obbligazione finalizzata a prevenire il verificarsi di fenomeni di natura corruttiva.

³⁹https://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/PIR_AttieDirettiveRespPrev/Nota%20RPCT%20prot.%20532%20del%2014.07.2021.pdf

⁴⁰https://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/PIR_AttieDirettiveRespPrev/Allegato%20a%20Nt%20RPCT%20prot.%20532%20del%2014.7.2021.odt

⁴¹Riferimenti normativi: legge 6 novembre 2012, n. 190, articolo 1, comma 17

Con nota prot. n. 761/RPCT del 10.12.2020 è stato aggiornato, previa consultazione dei *Referenti*, lo schema di patto di integrità diramato con direttiva prot. n. 125930 del 29 settembre 2015. Il relativo modello costituisce Allegato C al Piano 2021-2023.

2.3.3.13 - Procedura per la raccolta di segnalazioni da parte della società civile

Uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi. A tal fine, come suggerisce l'ANAC, *è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti"*. L'Amministrazione regionale, per migliorare la qualità dei servizi offerti all'utenza, ha posto a disposizione del cittadino dei canali di comunicazione utilizzabili anche per la segnalazione di episodi di cattiva amministrazione e per la raccolta di opinioni e suggerimenti per la semplificazione dell'attività amministrativa.

Detti canali, la *e-mail* del Cittadino, cittadino@regione.sicilia.it, e il Numero Verde 800894318⁴², agevolano il consolidarsi del rapporto fiduciario tra Amministrazione e cittadinanza consentendo la segnalazione da parte dell'utenza privata anche di disservizi riguardanti i contatti intercorsi con gli uffici regionali. Si evidenzia, inoltre, l'attività svolta dagli Uffici Relazioni con il Pubblico, presenti nell'ambito dei Dipartimenti regionali, che rappresentano la prima interfaccia con la cittadinanza. Detti Uffici, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, mettono a disposizione della società civile un apposito questionario per la rilevazione del gradimento del servizio ricevuto (*Customer Satisfaction*).

2.3.3.14 - Informatizzazione dei processi

Per prevenire il verificarsi dei fenomeni corruttivi, l'Amministrazione si prefigge di attivare iniziative utili a limitare i contatti frontali tra i dipendenti e l'utenza, con priorità per i processi individuati nelle aree di rischio.

Soggetto attuatore della misura è il *Referente* dell'Autorità Regionale per l'Innovazione Tecnologica (Arit) che avrà cura di acquisire dai *Referenti* dei Dipartimenti/Uffici -che individuano processi rivolti al pubblico per i quali intendono intensificare o avviare l'attività di informatizzazione, attraverso l'utilizzo di applicativi informatici che consentono la gestione trasparente dei relativi procedimenti- formale richiesta contenente anche l'indicazione delle aree di rischio in cui ricadono i processi individuati.

2.3.3.15 - Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate o controllate⁴³

Il *Responsabile*, per favorire la concreta attuazione della *misura*, ha diramato la direttiva prot. n.365 del 5 luglio 2022⁴⁴ con la quale sono state impartite ulteriori indicazioni operative ai Dipartimenti che esercitano attività di vigilanza e controllo nei confronti di enti e società partecipate.

⁴² attivo tutti i giorni dalle ore 09:00 alle ore 13:00 e nelle ore pomeridiane il mercoledì dalle ore 15:00 alle ore 17:00

⁴³ Riferimenti normativi: legge 6 novembre 2012, n. 190. art. 1, comma 34 *"le disposizioni contenute nei commi dal 15 al 33 si applicano alle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, agli enti pubblici nazionali, nonché alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione Europea"*.

⁴⁴ rinvenibile al seguente link: <https://amministrazionetrasparente.regione.sicilia.it/sites/default/files/2022-09/Nota%2520prot.%2520n.%2520365%2520RPCT%2520del%252005.07.2022%28firmato%29.pdf>

In detta direttiva, ai cui contenuti integralmente si rinvia, è richiamata la delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017⁴⁵ che ha indicato, all'Allegato 1, gli adempimenti che incombono su società ed enti di diritto privato vigilati, partecipati o controllati.

Dopo un'attenta disamina delle prescrizioni normative cui i Dipartimenti interessati devono scrupolosamente attenersi, il RPCT ha evidenziato che la vigilanza prescritta non deve limitarsi ad una mera attività formale, bensì tradursi in una fattiva azione di controllo atta a verificare l'osservanza sull'attuazione degli adempimenti richiesti dalla vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione. A ciò deve accompagnarsi un'attività di impulso finalizzata ad assicurare il più compiuto assolvimento delle prescrizioni di legge.

2.3.3.16 - Misure relative all'area di rischio contratti pubblici

Il 1° aprile 2023, è entrato in vigore il d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 *“Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”*.

Punti focali del nuovo codice sono la digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dell'appalto e le norme in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti (art.62 e 63 del d.lgs. 36/2023).

Il nuovo quadro normativo ha comportato la necessità per l'ANAC di fornire alcune indicazioni. L'Autorità è pertanto intervenuta in materia nel PNA 2022 e nel successivo aggiornamento 2023 cui si rinvia in ordine alla vigenza delle disposizioni e degli allegati (pagg.12 e 13).

Come evidenziato dall'ANAC nel citato PNA 2023, *qualificazione e digitalizzazione costituiscono pilastri del nuovo sistema e la loro effettiva, piena, attuazione contribuisce a velocizzare l'affidamento e la realizzazione delle opere, riducendo al contempo i rischi di maladministration mediante la previsione di committenti pubblici dotati di adeguate capacità, esperienza e professionalità e tramite la maggiore trasparenza e tracciabilità delle procedure*.

Preliminarmente l'Autorità evidenzia che *occorre presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari, in quanto, appunto, questi ultimi godono in via permanente di procedure in precedenza introdotte in via “straordinaria” per far fronte all'emergenza Covid 19, prima, e alla tempestiva realizzazione del PNRR, dopo*.

Figura centrale nel settore dei contratti pubblici è il Responsabile Unico di Progetto (RUP). Con riferimento a tale figura, cui si è fatto cenno al sottoparagrafo 2.3.3.3 - *“Conflitto di interessi”*, il PNA 2023 ha delineato requisiti e competenze e confermato le prescrizioni riguardanti il conflitto di interessi. Per quanto concerne l'attuazione delle misure di prevenzione correlate all'incarico di RUP, attesa la particolare esposizione al rischio corruttivo derivante dalla delicatezza delle attività espletate, si raccomanda l'osservanza dei suggerimenti del PNA di seguito richiamati:

- applicazione delle disposizioni di cui al vigente *Codice di comportamento* sia nei confronti del RUP, sia dei soggetti assegnati alla struttura di supporto, ove istituita;
- obbligo, sia a carico del soggetto che ricopre l'incarico di RUP, sia del personale di supporto, di rendere dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interessi. Dette dichiarazioni, da redigersi tenendo conto dei suggerimenti dell'ANAC (cfr. § 3.2 del citato PNA 2022), saranno valutate e verificate dal *Referente* della struttura interessata dal relativo processo;
- programmazione della rotazione dell'incarico di RUP in seno alla mappatura delle aree di rischio della struttura cui ricade la competenza del relativo processo;

⁴⁵ “Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”, link alla pagina “Consulta documenti”: <https://www.anticorruzione.it/-/determinazione-n.-1134-del-08/11/2017>

- formazione in materia di prevenzione della corruzione del personale idoneo a ricoprire l'incarico di RUP da affiancare alla formazione specifica in materia di appalti per garantire adeguata professionalità tecnica.

Considerata la rilevanza della materia, ai Dipartimenti/Uffici interessati dalle attività correlate si raccomanda l'osservanza delle disposizioni contenute nel nuovo codice -tenendo ben presente che esso disciplina le procedure di affidamento avviate dal 1° luglio 2023 comprese quelle relative a interventi PNRR/PNC per quanto non regolato dalla disciplina speciale (d.l. 77/2021)- nonché quelle fornite dall'ANAC nei citati PNA.

Al fine di presidiare adeguatamente i processi collegati all'area di rischio contratti pubblici, si richiama la Tabella 1 (pag.18) del PNA 2023 che contiene una esemplificazione degli eventi rischiosi e delle relative misure di prevenzione specifiche.

Sarà onere dei *Referenti* che gestiscono processi riguardanti procedure di affidamento di lavori, acquisizione di servizi e forniture, procedere alle verifiche sulla compiuta attuazione delle misure specifiche individuate per contenere il rischio corruttivo di tali processi ricadenti nell'*Area di rischio B - contratti pubblici*.

Con riferimento, poi, alla pubblicità dei contratti pubblici, si rinvia ai contenuti del paragrafo 2.3.4, dedicato alla Trasparenza, nonché ai correlati obblighi previsti nell'Allegato D *Misura Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione 2025/2027*.

2.3.3.17 - Misure specifiche

Le misure di prevenzione specifiche, elaborate sulla base delle indicazioni fornite dall'ANAC, sono state affinate nel tempo alla luce delle caratteristiche dei processi gestiti dall'Amministrazione regionale. Nella seguente tabella si elencano le misure già individuate dai *Referenti* per l'elaborazione del Registro degli eventi rischiosi e dell'Elenco delle misure specifiche di ciascun Dipartimento/Ufficio. Detta tabella comprende le misure specifiche trasversali riguardanti i processi afferenti a tutte le *aree di rischio* ed alcune misure da riferire ai processi ricadenti in *area di rischio B*, rinvenibili nella sezione in grigio. Queste ultime, come detto, evidenziate in grigio, si aggiungono a quelle elencate nella Tabella 1 del PNA 2023, richiamata nel precedente sottoparagrafo. Nella consapevolezza che l'individuazione delle più efficaci misure specifiche attiene alla valutazione dei *Referenti* -in quanto detentori di conoscenze più dirette riguardo ai processi di competenza e ai relativi rischi corruttivi- non è comunque loro preclusa la possibilità di individuarne altre ritenute più idonee per meglio presidiare i rispettivi processi.

Misure specifiche
-rotazione funzionale tra il personale assegnato all'ufficio -rotazione delle pratiche tra il personale dell'ufficio -rotazione funzionale del personale che effettua le attività di controllo -istruttoria svolta su più livelli -monitoraggio periodico dei processi -adozione <i>check-list</i> -utilizzo di sistemi informatizzati per l'attività di monitoraggio -standardizzazione delle procedure -stesura di linee guida per le attività istruttorie più complesse -semplificazione delle procedure -informatizzazione delle procedure -adozione di atti che disciplinano l'iter del processo (circolari, direttive, protocolli) in maniera specifica e sistematica -motivazione delle scelte assunte riguardo ai controlli da eseguire -intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e atti di notorietà -coinvolgimento di più soggetti in caso di processi "sensibili" -aumento della percentuale dei controlli -percorsi formativi sull'etica e sulla legalità -attività di sensibilizzazione del personale in materia di conflitto di interessi -formazione specialistica su tematiche di competenza dell'Ufficio -formazione specifica su aspetti normativi e/o tecnici -svolgimento di incontri per discutere le problematiche generali o più ricorrenti -audizioni con i terzi in presenza del dirigente e del funzionario preposto -istituzione di una Commissione per la valutazione delle istanze -riunioni periodiche di confronto con uffici che trattano le medesime tematiche -riunioni periodiche tra dirigente e personale dell'ufficio per finalità di condivisione ed aggiornamento delle attività in corso -impiego di un <i>team</i> di lavoro su temi particolarmente complessi -adozione delle misure di sensibilizzazione e partecipazione -intensificazione delle misure di segnalazione e protezione -verifica dell'avvio dell'istruttoria a cura del dirigente -<i>report</i> periodici -riunioni periodiche tra dirigenti competenti in settori diversi per finalità di aggiornamento sull'attività dell'amministrazione, scambio delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali da adottare -condivisione, attraverso risorse di rete, della documentazione relativa alle attività in corso -predeterminazione dei criteri di valutazione allo scopo di assicurare trasparenza e imparzialità per le progressioni di carriera dei dipendenti
-monitoraggio della coerenza tra la programmazione e l'avvio delle procedure di appalti di lavori, servizi e forniture -doppia valutazione del capitolato tecnico -individuazione dei criteri di rotazione nella nomina del RUP -attestazione da parte del RUP all'interno del provvedimento di affidamento/aggiudicazione di aver accertato l'assenza di situazioni di conflitto di interessi -dichiarazione da parte del soggetto che ricopre l'incarico di RUP e del personale di supporto delle eventuali situazioni di conflitto di interessi -formazione in materia di prevenzione della corruzione del personale idoneo a ricoprire l'incarico di RUP da affiancare alla formazione specifica in materia di appalti per garantire adeguata professionalità tecnica -rotazione funzionale del soggetto competente alle verifiche sulle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi rese dal RUP e dal personale di supporto -pubblicazione dei criteri utilizzati per la predisposizione della documentazione di gara -tracciamento degli appalti rispetto ai quali è stato autorizzato il ricorso all'istituto del subappalto per consentire di svolgere verifiche a campione sulla conformità alla norma

2.3.4 - Programmazione dell'attuazione della Trasparenza

L'Amministrazione regionale nella presente sottosezione individua la programmazione della propria attività ai fini dell'attuazione della vigente normativa in materia di trasparenza e delle misure organizzative atte a garantire l'esercizio del diritto all'accesso civico semplice e generalizzato.

La trasparenza rappresenta uno degli assi portanti della politica di prevenzione della corruzione, principio ulteriormente rafforzato dal Legislatore a seguito dell'introduzione del PIAO con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico.

Il principio generale di trasparenza è stabilito dall'articolo 1 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ove ai commi 2 e 3 rispettivamente viene sancito che *“La trasparenza ... concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione ...”* e che le disposizioni in esso contenute *“... integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione ...”*.

Così intesa la trasparenza - anche attraverso obblighi di pubblicazione previsti per legge ed ulteriori adempimenti individuati da ogni ente, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali - assicura l'accessibilità totale a dati e documenti detenuti dalle amministrazioni per tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, divenendo così principio cardine dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e dei loro rapporti con i cittadini.

Il raggiungimento di maggiori livelli di trasparenza costituisce, ai sensi del comma 3 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013, un obiettivo strategico che ogni amministrazione deve perseguire attraverso la definizione di obiettivi organizzativi e individuali da inserire nei propri documenti programmatici.

Come già riferito in precedenza, la direttiva presidenziale prot. n. 24877/2024 recante *“Direttiva di indirizzo per la programmazione strategica e la formulazione delle direttive generali degli Assessori per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2025”*, ha richiamato l'attenzione sul carattere prioritario che riveste l'attività finalizzata al pieno rispetto degli obblighi connessi all'attuazione della misura per la trasparenza.

Modello organizzativo: soggetti coinvolti nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione

Nella sezione *Amministrazione Trasparente*, accessibile dalla *home-page* del sito web istituzionale della Regione siciliana, sono pubblicati dati, documenti e informazioni cui l'Amministrazione è tenuta ad adempiere in ossequio alle disposizioni normative vigenti in materia di trasparenza.

In considerazione della complessa struttura organizzativa dell'Amministrazione regionale nonché del rilevante flusso informativo da pubblicare e da aggiornare nella sopra citata sezione, i soggetti che concorrono all'attuazione della normativa in materia di trasparenza sono il *Responsabile*, i *Referenti*, i *Dirigenti responsabili degli uffici dell'Amministrazione*, il *Webmaster del sito istituzionale* e i *Responsabili del procedimento di pubblicazione dei contenuti sul sito istituzionale*, quali figure cardine che garantiscono, ciascuna per i profili di rispettiva competenza, il puntuale assolvimento dei previsti obblighi di pubblicazione. In particolare:

- il *Responsabile* svolge, ai sensi dell'art. 43 comma 1, del d.lgs. n. 33/2013, una funzione di vigilanza nei riguardi dell'attività posta in essere dai *Referenti* e nei casi di parziale o mancato adempimento degli obblighi di pubblicità effettua la segnalazione all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e,

nei casi più gravi, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari. In materia di accesso civico è tenuto ad assicurare e controllare la sua regolare attuazione, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dagli articoli 5, 5 bis e 43, comma 4, del d.lgs. n. 33/2013;

- i *Referenti* - individuati nei Dirigenti apicali e nei capi di Gabinetto dal Presidente della Regione rispettivamente con decreti n. 5760 del 4 ottobre 2013 e n. 300/2015/188 del 26 gennaio 2015 - operando in sinergia con il Responsabile, tramite i dirigenti preposti alle proprie strutture intermedie, garantiscono (art. 43, comma 3, del d.lgs. 33/2013) il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge e dalle delibere adottate dall'ANAC, nonché provvedono al relativo monitoraggio. Ai Referenti è inoltre attribuita l'individuazione del soggetto Responsabile del procedimento di pubblicazione dei contenuti sul sito istituzionale e la relativa comunicazione del nominativo al *RPCT*;
- il *Webmaster* del sito istituzionale svolge un'attività di supporto e segnalazione per gli aspetti tecnici concernenti la pubblicazione dei dati;
- i *Responsabili del procedimento di pubblicazione dei contenuti sul sito istituzionale* sono i soggetti autorizzati alla pubblicazione di documenti, dati e informazioni sul sito istituzionale dell'Amministrazione, secondo le modalità prescritte dal d.lgs. 33/2013 e dalle Linee guida adottate dall'ANAC.

Attuazione degli obblighi di pubblicità

Al fine del corretto e compiuto assolvimento degli obblighi di pubblicazione normativamente previsti, anche per il triennio 2025-2027 sono individuate specifiche attività, riepilogate in un'apposita mappa, denominata Allegato D *Misura Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione 2025-2027*, che forma parte integrante della presente sottosezione.

Tale mappa, predisposta in conformità alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 della delibera ANAC n. 1310/2016, nel PNA 2022 e nel successivo aggiornamento 2023, costituisce il programma di lavoro di tutti i soggetti che concorrono all'attuazione delle disposizioni normative in materia di trasparenza e contiene sia gli obblighi previsti dalla legislazione nazionale sia quelli individuati dall'Amministrazione regionale per garantire un maggiore controllo diffuso sull'azione amministrativa e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Nello specifico, per ogni singolo contenuto dell'obbligo, a cui è stato attribuito un numero progressivo denominato onere informativo, vengono indicati:

- i riferimenti normativi
- i termini di aggiornamento
- i soggetti responsabili della elaborazione e trasmissione di dati, documenti e informazioni
- i soggetti responsabili della pubblicazione del flusso informativo
- la tempistica di pubblicazione, termine massimo entro cui effettuare la pubblicità del flusso informativo
- la tempistica e l'individuazione del soggetto Responsabile del monitoraggio, quest'ultimo inteso quale responsabile del Dipartimento/Ufficio deputato a effettuare i controlli di primo livello sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, entro le scadenze ivi indicate.

Si evidenzia che il sopra citato Allegato D è stato opportunamente modificato in ottemperanza alle disposizioni contenute nel decreto legislativo 12 luglio 2024, n. 103 che ha introdotto un ulteriore obbligo di pubblicazione concernente i controlli sulle attività economiche, meglio trattato di seguito.

Semplificazione dell'attività di pubblicazione – Schemi standard

Nel corso dell'anno 2024 l'Autorità Nazionale Anticorruzione, in attuazione della disposizione contenuta nell'art. 48 del d.lgs. 33/2013, con la delibera n. 495 del 25.09.2024⁴⁶, ha approvato in via definitiva tre nuovi schemi di pubblicazione al fine di consentire a ciascuna Amministrazione/Ente un più agevole e omogeneo inserimento di dati, documenti e informazioni nella sezione *Amministrazione Trasparente*. L'adozione di detti schemi ha lo scopo precipuo di semplificare e facilitare l'attività di pubblicazione e consultazione dei dati attraverso modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione. Gli schemi in argomento fanno riferimento agli obblighi di trasparenza previsti dal citato decreto 33/2013 e concernenti l'utilizzo delle risorse pubbliche (art. 4 bis), l'organizzazione (art. 13) e i controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione (art. 31).

L'ANAC, per poter procedere all'aggiornamento della sezione *Amministrazione Trasparente* ed all'adeguamento dei propri sistemi, ha quindi concesso alle Amministrazioni un periodo transitorio di dodici mesi al termine del quale eserciterà la propria attività di vigilanza per verificare l'avvenuta pubblicazione dei dati in conformità agli schemi standard adottati.

Qualità dei dati pubblicati. Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione

La pubblicazione delle informazioni nella sezione *Amministrazione Trasparente* deve essere effettuata in conformità ai criteri di qualità, apertura e riutilizzo dei dati previsti dagli artt. 6, 7, 7 bis e 9, del d.lgs. 33/2013, ferma restando l'osservanza dei principi sul trattamento dei dati personali. Il rispetto dei requisiti sopra enunciati è indispensabile per una trasparenza effettiva ed utile sia per gli *stakeholder* sia per le pubbliche amministrazioni, nonché per consentire l'accessibilità alle persone con disabilità (*cfr.* art. 23 ter, comma 5 bis, del d.lgs. 7 marzo 2005 n. 82 e s.m.i.).

L'ANAC, unitamente agli schemi standard, con la citata delibera 495/2024 ha approvato il documento denominato *Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013*⁴⁷ contenente raccomandazioni e indicazioni utili per l'inserimento dei dati nelle diverse sottosezioni di *Amministrazione Trasparente*.

Ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. 33/2013 i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria restano ordinariamente pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini indicati dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto da specifiche disposizioni di legge.

Spirati i termini di pubblicazione, i dati, documenti e informazioni sono accessibili mediante l'attivazione dell'istituto dell'accesso civico “generalizzato” di cui all'art. 5, co.2, d.lgs. 33/2013.

Obblighi di pubblicazione concernenti i controlli sulle attività economiche

Il decreto legislativo 12 luglio 2024, n. 103 recante “*Semplificazione dei controlli sulle attività economiche, in attuazione della delega al Governo di cui all'articolo 27, comma 1, della legge 5 agosto 2022, n. 118*” con l'art. 2, comma 5, ha modificato il d.lgs. 33/2013 introducendo l'art. 23 bis.

In particolare, il citato art. 23 bis dispone che *Le pubbliche amministrazioni pubblicano nel proprio sito istituzionale nella sottosezione «Controlli sulle attività economiche» della sezione «Amministrazione trasparente» l'elenco degli obblighi e degli adempimenti oggetto delle attività di controllo che gli operatori sono tenuti a rispettare nello svolgimento di attività economiche per ottemperare alle*

⁴⁶<https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-495-del-25-settembre-2024>

⁴⁷<https://www.anticorruzione.it/documents/91439/263294549/All.+4+Istruzioni+operative+-+26.11.2024.pdf/a750cfd0-6bad-cd8c-8640-17a149537966?t=1732718398797>

disposizioni normative, secondo uno schema standardizzato elaborato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica indicando altresì quelli eliminati.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha, quindi, messo a disposizione il suddetto schema standardizzato che deve essere compilato dalle Amministrazioni, sulla base delle proprie competenze e deve contenere il censimento dei controlli che ad esse fanno capo.

Per effetto delle disposizioni contenute nel suddetto d.lgs. 103/2024 quindi ciascuna Amministrazione deve procedere ad effettuare il censimento dei controlli sulle imprese allo scopo di garantire una piena conoscenza degli obblighi ai quali i soggetti controllati sono sottoposti. L'obiettivo perseguito dal decreto in argomento è l'individuazione e l'eliminazione di sovrapposizioni e duplicazioni dei controlli compiuti, anche a diversi livelli, ciò al fine di elaborare un quadro di sintesi volto ad una loro migliore razionalizzazione.

L'elenco in argomento, come previsto dal comma 2 dell'art. 23 bis del d.lgs. 33/2013, viene aggiornato con cadenza almeno triennale.

La trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2023

Come già riferito nel sottoparagrafo 2.3.3.16 (Misure relative all'area di rischio contratti pubblici) tra le novità più rilevanti introdotte dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici) vi è la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti sottoposti alla disciplina del codice, ossia dei contratti di appalto o concessione, di qualunque importo, nei settori ordinari e nei settori speciali.

In particolare l'art. 19, comma 1, della suddetta normativa, prevede che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurino la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti e, l'art. 21, commi 1 e 2, che le attività inerenti al citato ciclo di vita, che si articola in programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione, vengano gestite... *attraverso piattaforme e servizi digitali fra loro interoperabili ...*

Il citato Codice ha introdotto significative novità all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 in materia di assolvimento degli obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture. Infatti la sopra richiamata disposizione - interamente sostituita dal comma 4 dell'art. 224 del *Codice* - nel fare rinvio (comma 1) per le modalità di pubblicazione dei dati, degli atti e delle informazioni a quanto previsto dall'articolo 28 del Codice dei contratti pubblici, prevede, al comma 2, che *gli obblighi di pubblicazione ... si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori.*

L'articolo 28 del Codice dei contratti, cui viene fatto espresso rinvio, dispone, al comma 1, che *le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ... sono trasmessi tempestivamente alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme digitali di cui all'articolo 25.*

Il successivo comma 2 precisa che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP), il compito di assicurare il collegamento tra la sezione *Amministrazione Trasparente* del sito istituzionale e la stessa BDNCP secondo le disposizioni di cui al d.lgs.33/2013.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, in attuazione del nuovo Codice dei contratti, ha quindi emanato, tra gli altri, i seguenti provvedimenti:

- delibera n. 261 del 20 giugno 2023⁴⁸ con cui l'Autorità individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;

⁴⁸rinvenibile al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-261-del-20-giugno-2023-provvedimento-art-23-bdnpc>

- delibera n. 264 del 20 giugno 2023⁴⁹ - integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 - con la quale l'Autorità, in attuazione dell'art. 28, comma 4, individua i documenti, i dati e le informazioni relativi alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 28 del codice e dell'articolo 37 del decreto trasparenza.

In particolare, nella citata delibera n. 264/2023 l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti quindi:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'art. 9 bis del d.lgs. n. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'art. 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023⁵⁰;

- con l'inserimento nella sottosezione *bandi di gara e contratti* della sezione *Amministrazione Trasparente* del proprio sito istituzionale di un collegamento ipertestuale che rinvia, anche per ciascuna procedura, ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP, secondo le regole tecniche di cui al provvedimento ANAC adottato con Delibera n. 261/2023;

- con la pubblicazione in *Amministrazione Trasparente* dei documenti, dei dati e delle informazioni per i quali non sussiste alcun obbligo di comunicazione alla BDNCP e che l'ANAC ha individuato nell'Allegato 1) della suddetta delibera n. 264/2023 e che, di conseguenza, sono stati ricompresi nel più volte citato Allegato D *Misura Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione 2025-2027*.

Appare opportuno evidenziare inoltre che l'ANAC, nel PNA 2023 - dedicato per intero al tema dei contratti pubblici - ha fornito ulteriori indicazioni che in parte modificano quanto previsto dal PNA 2022 relativamente al regime di trasparenza applicabile distinguendo le diverse seguenti fattispecie:

Fattispecie	Pubblicità trasparenza
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella "Sezione Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti", secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9) al PNA 2022.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024	Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui all'art. 19 e seguenti e dalle delibere ANAC n.261/2023 e n.264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

L'Autorità ha specificato ulteriormente che in materia di contratti pubblici del PNRR resta ferma la disciplina speciale dettata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) per i dati sui contratti PNRR

⁴⁹rinvenibile al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-264-del-20-giugno-2023-provvedimento-art.-28-trasparenza>

⁵⁰informazioni riguardanti: a) programmazione: 1. il programma triennale ed elenchi annuali dei lavori; 2. il programma triennale degli acquisti di servizi e forniture; b) progettazione e pubblicazione: 1. gli avvisi di pre-informazione; 2. i bandi e gli avvisi di gara; 3. avvisi relativi alla costituzione di elenchi di operatori economici; c) affidamento: 1. gli avvisi di aggiudicazione ovvero i dati di aggiudicazione per gli affidamenti non soggetti a pubblicità; 2. gli affidamenti diretti; d) esecuzione: 1. la stipula e l'avvio del contratto; 2. gli stati di avanzamento; 3. i subappalti; 4. le modifiche contrattuali e le proroghe; 5. le sospensioni dell'esecuzione; 6. gli accordi bonari; 7. le istanze di recesso; 8. la conclusione del contratto; 9. il collaudo finale; e) ogni altra informazione che dovesse rendersi utile per l'assolvimento dei compiti assegnati all'ANAC dal codice e da successive modifiche e integrazioni.

per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo “ReGiS” descritta nella parte Speciale del PNA 2022 (aggiornata dalle Linee guida e Circolari adottate dal MEF).

L'utilizzo della piattaforma *Sitas TG*, collegata all'ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale, assolve agli adempimenti relativi alla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici ed assicura il rispetto degli obblighi di trasparenza per tutti i dati trasmessi alla BDNCP.

Appare necessario, poi, fare riferimento alla figura del RUP quale soggetto responsabile cui spetta l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione di documenti, dati e informazioni. Le funzioni ed i compiti assegnati a detta figura - disciplinati dall'art. 15 e nell'allegato 1.2 del codice – attengono ora alle fasi del progetto; in particolare, il RUP è tenuto a provvedere all'acquisizione del CIG, nel caso in cui non sia nominato un responsabile per la fase di affidamento, restando responsabile degli adempimenti prescritti dall'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Occorre richiamare l'attenzione, infine, sul regime di responsabilità e sulle sanzioni che incombono sulle stazioni appaltanti nel caso di inadempimento degli obblighi di trasparenza previsti all'art. 222, commi 9 e 13 del codice, e specificate all'art. 8 della delibera ANAC n.264/2023.

Misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato

Il sistema di prevenzione della corruzione, rafforzato dal d.lgs. n. 97/2016 e dalle conseguenti deliberazioni dell'ANAC (nn. 1309 e 1310 del 28.12.2016), considerano l'accesso civico quale principale strumento di perseguimento degli obiettivi di trasparenza amministrativa non più solo finalizzata a favorire forme diffuse di controllo sulle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, ma soprattutto, come strumento di tutela dei diritti dei cittadini e di promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa.

L'art. 5 del d.lgs. n. 33/2013 prevede due tipologie di accesso civico e, nello specifico, il comma 1 attribuisce a chiunque il diritto di chiedere documenti, informazioni o dati per i quali sia stata omessa la pubblicazione obbligatoria o sia stata effettuata parzialmente sul sito istituzionale dell'Amministrazione (cd. accesso civico semplice), mentre il successivo comma 2 garantisce a tutti la possibilità di accesso a dati e documenti detenuti dalla Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti (cd. accesso civico generalizzato).

Unico limite posto all'esercizio del diritto di accesso generalizzato è il necessario contemperamento con gli interessi pubblici (relazioni internazionali, sicurezza e ordine pubblico, etc..) e privati (tutela dei dati personali, interessi commerciali e industriali, etc ...) di cui all'art. 5 bis del medesimo decreto 33.

Nei casi di mancato riscontro, rigetto o parziale accoglimento di una richiesta di accesso civico generalizzato i commi 7 e 9 del sopra citato articolo 5 prevedono il ricorso all'istituto del riesame, rimedio che può essere attivato rispettivamente dall'autore dell'istanza di accesso e dall'eventuale controinteressato.

L'Amministrazione regionale, in conformità alle indicazioni fornite dall'ANAC con delibera n. 1309/2016 e dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione con circolare n. 2/2017, ha emanato diversi atti di indirizzo, fra i quali riveste particolare importanza la Direttiva Presidenziale adottata con decreto n. 5257 del 18 settembre 2017, contenente le modalità operative necessarie ad assicurare l'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato e l'istituzione del relativo Registro.

Con successiva direttiva prot. n. 64261 del 7 giugno 2018, il Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale, in analogia ai contenuti dell'Allegato 1 alla delibera ANAC 1310/2016, ha diramato le ulteriori indicazioni operative ai fini dell'implementazione e aggiornamento del *Registro degli accessi* pubblicato dai Dipartimenti/Uffici dell'Amministrazione regionale, con cadenza semestrale, nella sottosezione *Accesso Civico* della sezione *Amministrazione Trasparente* del sito *web* istituzionale.

L'osservanza di tale adempimento garantisce, mediante la consultazione delle informazioni ivi contenute, la conoscenza di dati e documenti ai quali l'Amministrazione ha consentito l'accesso.

In ragione della specifica rilevanza riconosciuta dal legislatore all'istituto dell'accesso civico, anche nel corso dell'anno 2024, è stata condotta una costante azione di sensibilizzazione nei confronti degli Uffici regionali attraverso il richiamo al dovere di cooperazione previsto dall'art. 6, del D.P.R. n. 184 del 2006, nonché dal paragrafo 6 della sopra citata Direttiva Presidenziale adottata con decreto n. 5257/2017.

Nel corso dell'anno 2024 il *RPCT* è stato destinatario di una istanza di accesso civico semplice, che ha comportato un adeguamento nella pubblicazione dei dati.

Per quanto concerne l'accesso civico generalizzato risultano presentate n. 321 richieste all'Amministrazione regionale. Tale dato è stato ricavato dall'analisi e aggregazione delle informazioni contenute nei *report* trasmessi dai *Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza*, in attuazione dell'attività programmata nella misura "Trasparenza" del PIAO 2024-2026. Nel medesimo periodo sono stati attivati 8 procedimenti di riesame finalizzati ad ottenere risposte a pregresse istanze di accesso civico generalizzato di cui soltanto tre hanno comportato l'adozione di un provvedimento di accoglimento da parte del *RPCT*.

Indicazioni utili per una corretta compilazione del registro degli accessi

Qualificazione istanze di accesso	Non sono da inserire nel registro degli accessi: - mere richieste di informazione generiche; - richieste informative provenienti da pubbliche amministrazioni attinenti a rapporti di collaborazione istituzionale.
Classificazione delle istanze	Tipologie di accesso: documentale (art. 22 L. 241/1990); civico semplice (art. 5 comma 1, d.lgs. 33/2013) di esclusiva competenza del <i>RPCT</i> ; civico generalizzato (art. 5 comma 2, d.lgs. 33/2013). Prestare attenzione alla corretta individuazione delle istanze da inserire nel pertinente registro, ciò al fine di garantire l'attendibilità dei dati in sede di monitoraggio
Oggetto delle istanze di accesso	Nella descrizione dell'oggetto occorre: - rendere facilmente comprensibile quale sia il dato o il documento richiesto quindi evitare diciture generiche quali ad esempio istanza di accesso generalizzato o richiesta atti; - provvedere all'anonimizzazione dei dati relativi a persone fisiche (nominativi o qualunque altro dato che consenta di risalire all'identificazione di una persona fisica) mediante l'inserimento di opportuni <i>omissis</i> ; - oscurare dati identificativi di persone giuridiche se soggetti richiedenti o coinvolti nel procedimento mediante <i>omissis</i> ovvero indicare i riferimenti generici alla società, ditta o ente associativo
Ulteriori indicazioni	Nella compilazione del registro degli accessi si raccomanda di: - indicare gli estremi del protocollo di entrata di tutte le istanze pervenute nonché i relativi estremi di riscontro, considerata la rilevanza che la legge attribuisce al rispetto del termine di conclusione del procedimento; - verificare che venga compilato il campo "decisione dell'Ufficio" specificando, a seguito della conclusione del procedimento se l'istanza sia stata accolta, rifiutata, parzialmente accolta o differita; - specificare obbligatoriamente la motivazione del rifiuto, del differimento, o dell'eventuale accoglimento parziale.

Accesso ai dati sui contratti pubblici

L'accesso ai dati, documenti e informazioni dei contratti pubblici è disciplinato dall'articolo 35 del d.lgs. 36/2023, che al comma 1 recita, *Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurano in modalità digitale l'accesso agli atti delle procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici, mediante acquisizione diretta dei dati e delle informazioni inseriti nelle piattaforme, ai sensi degli articoli 3-bis e 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e degli articoli 5 e 5-bis del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.*

Il successivo comma 2, inoltre, prevede che *fatta salva la disciplina prevista dal codice per i contratti secretati o la cui esecuzione richiede speciali misure di sicurezza ...*, la possibilità di ricorrere al potere di differimento del diritto di accesso nei casi specificamente indicati nella medesima disposizione e comunque nei limiti di quanto previsto al comma 3 rendendo, pertanto, i documenti, i dati e le informazioni sottratti all'ostensione unicamente per il periodo nel quale la protezione è giustificata in relazione alla natura del dato.

Nel rinviare alla puntuale elencazione contenuta nelle su citate disposizioni, preme richiamare l'attenzione sul comma 4 del medesimo articolo 35 il quale definisce i casi di esclusione dal diritto di accesso e di ogni forma di divulgazione, salvo quanto previsto al successivo comma 5 che riconosce al concorrente il diritto di accesso ai dati della procedura di gara alla quale partecipa qualora l'ostensione degli stessi risultati indispensabile ai fini della difesa in giudizio dei propri interessi giuridici.

L'articolo 35 in argomento, nel richiamare espressamente la disposizione contenuta all'art. 5 del d.lgs. 33/2013, sancisce che anche in materia di contratti pubblici trovano applicazione gli istituti dell'accesso civico semplice e generalizzato (art. 5, commi 1 e 2, del d.lgs 33/2013).

Pertanto, nel caso di parziale o omessa pubblicazione dei dati nella BDNCP, la richiesta di accesso civico semplice deve essere presentata al *RPCT* dell'Amministrazione regionale al fine di verificare se tale omissione sia imputabile ai soggetti tenuti alla elaborazione o trasmissione dei dati secondo quanto previsto nell'Allegato D *Misura Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione* del PIAO 2025-2027. Nell'ipotesi in cui sia stato accertato che l'Amministrazione abbia effettivamente trasmesso i dati alla BDNCP, la richiesta di accesso civico deve essere presentata al *RPCT* di ANAC, in qualità di amministrazione titolare della BDNCP.

Fermo restando il termine di durata dell'obbligo di pubblicazione previsto al comma 3 dell'art. 8 del d.lgs. 33/2013, i dati relativi ai contratti pubblici sono comunque accessibili mediante la presentazione di apposita istanza di accesso civico generalizzato. Ne consegue che la BDNCP e l'Amministrazione, per quanto di rispettiva competenza, sono tenuti a conservare e a rendere disponibili i dati al fine di soddisfare l'eventuale pretesa avanzata dall'istante.

Pubblicità degli enti pubblici vigilati, società partecipate ed enti di diritto privato in controllo pubblico

L'art. 22 del d.lgs. 33/2013 pone in capo alle Amministrazioni Pubbliche vigilanti, controllanti o partecipanti l'obbligo di pubblicare e aggiornare annualmente l'elenco degli enti pubblici vigilati, delle società partecipate e degli enti di diritto privato in controllo pubblico, corredato da dati e informazioni elencati nel medesimo art. 22.

Al fine di adempiere agli obblighi di pubblicazione di cui sopra, ciascun Dipartimento/Ufficio dell'Amministrazione regionale che esercita attività di vigilanza e controllo deve svolgere un'attenta ricognizione delle società e degli enti vigilati, partecipati o controllati verificandone la natura giuridica, le attività svolte e gli adempimenti da porre in essere in attuazione della vigente normativa in materia di trasparenza. All'esito di tale attività ricognitiva i medesimi Dipartimenti/Uffici devono procedere alla verifica della corretta pubblicità di tutti i dati previsti all'art. 22 del d.lgs. 33/2013, riepilogati nel più

volte citato Allegato D *Misura Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione 2025-2027*, rinviando al sito degli enti o delle società per le informazioni che questi sono tenuti direttamente a pubblicare⁵¹.

La mancata o incompleta pubblicazione dei dati relativi agli enti, come disposto dal comma 4 del medesimo art. 22, comporta il divieto di erogare a favore dei suddetti enti e società somme a qualsivoglia titolo da parte dell'Amministrazione interessata, fatta eccezione per i pagamenti che la stessa deve corrispondere a fronte di obbligazioni contrattuali per prestazioni svolte a suo favore da parte dei medesimi enti e società⁵².

L'applicazione della sanzione del divieto di erogazione delle somme viene, altresì, estesa dall'art. 19, comma 7, del d.lgs. 175/2016, ai casi di mancata o incompleta pubblicazione, sui siti *web* delle società e delle pubbliche amministrazioni interessate, dei provvedimenti di cui ai commi 5⁵³ e 6⁵⁴ della medesima disposizione. Tale divieto è esteso anche in caso di mancata o incompleta pubblicazione nei siti *web* delle società a controllo pubblico dei provvedimenti con cui le stesse stabiliscono criteri e modalità per il reclutamento del personale (art. 19, commi 2 e 3, del d.lgs. 175/2016).

Ne consegue che il Dipartimento/Ufficio che esercita attività di vigilanza e controllo, prima dell'erogazione di somme a qualsiasi titolo nei confronti degli enti e delle società di cui all'art. 22, è tenuto a verificare nella sezione *Amministrazione Trasparente* l'avvenuta pubblicazione di tutti i dati previsti al comma 2 del più volte citato art. 22, nonché dei provvedimenti di cui all'art. 19, commi 5 e 6, del d.lgs. 175/2016 per le società in controllo pubblico. Sempre per queste ultime, l'Ufficio Speciale per la gestione e liquidazione delle società a partecipazione pubblica regionale, struttura tenuta ad effettuare il dovuto controllo, deve verificare l'avvenuta pubblicazione dei provvedimenti previsti all'art. 19, comma 2, del medesimo d.lgs. 175/2016 sul sito *web* delle società controllate.

La violazione degli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 22, comma 2, del d.lgs. 33/2013 e dall'art. 19, commi 2, 5 e 6, del d.lgs. 175/2016, comporta l'applicazione delle disposizioni di cui agli artt. 46 e 47 del d.lgs. 33/2013.

Tutela della Privacy

La pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti nella sezione *Amministrazione Trasparente*, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto delle norme vigenti in materia di protezione dei dati personali, ciò con specifico riferimento alle disposizioni contenute nel Regolamento (UE) 2016/679 e nel decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Il Garante per la protezione dei dati personali, con delibera n. 243 del 15 maggio 2014, "*Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati*", ha fornito, in modo unitario, misure e accorgimenti volti a individuare opportune cautele che i soggetti pubblici sono tenuti ad applicare nella diffusione di dati personali sui propri siti *web* istituzionali per finalità di trasparenza o per altre finalità di pubblicità dell'azione amministrativa. Tali Linee guida, in attesa del

⁵¹Gli adempimenti che incombono sulle società e sugli enti di diritto privato vigilati, controllati e partecipati sono indicati nell'Allegato 1 della delibera ANAC n. 1134 del 20 novembre 2017

⁵²Tale divieto si applica solo nei casi in cui l'omessa o incompleta pubblicazione dei dati di cui al comma 2, dell'art. 22 del d.lgs. 33/2013, dipenda dalla mancata comunicazione degli stessi da parte degli enti e delle società, qualora tali dati non siano già nella diretta disponibilità delle Amministrazioni (Linee guida ANAC n. 1310/2016).

⁵³Le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera.

⁵⁴Le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi di cui al comma 5 tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello

relativo aggiornamento, continuano a costituire utile riferimento in quanto il regime normativo per il trattamento dei dati personali da parte delle pubbliche amministrazioni è rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che il su detto trattamento è consentito esclusivamente se previsto da una norma di legge o, nei casi sanciti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, l'Amministrazione regionale prima di divulgare sul proprio sito *web* documenti e informazioni contenenti dati personali deve verificare la sussistenza della previsione normativa, anche di settore, e la relativa pubblicazione deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti nell'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679⁵⁵ e nel "Codice in materia di protezione dei dati personali".

In materia di protezione dei dati personali anche il d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, comma 4, dispone 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"*.

L'importanza della tutela dei dati personali trova una ulteriore conferma all'art. 5, comma 7, del medesimo decreto 33 in cui è previsto che nel caso di richiesta di riesame, laddove l'accesso generalizzato sia stato negato o differito per motivi attinenti la tutela della *"protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina legislativa in materia"* (art. 5 bis, comma 2, lett. a), d.lgs. 33/2013), il RPCT è tenuto a richiedere il parere del Garante della protezione dei dati.

Sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza

Il comma 1 dell'art. 46 del d.lgs. 33/2013 prevede che *"L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale a cui applicare la sanzione di cui all'articolo 47, comma 1-bis, ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili"*.

Il comma 2 del medesimo articolo sancisce che *"Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1 se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile"*.

In merito alle sanzioni previste dal comma 1 dell'art. 46 sopra riportato si richiama l'attenzione:

- sulla sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019, che ha affermato la parziale illegittimità costituzionale dell'art. 14, comma 1 bis, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, riguardante gli incarichi dirigenziali;
- sulle collegate previsioni contenute nell'art. 1, comma 7, del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162⁵⁶.

Il successivo art. 47 del decreto 33, invece, sancisce l'applicazione delle misure sanzionatorie da adottare nei casi di violazione di specifici obblighi di trasparenza previsti dal già citato art. 14 e dall'art. 22 del medesimo decreto. L'ANAC con provvedimento n.386 del 26 luglio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2023, ha adottato il testo consolidato del *Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'articolo 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33*,

⁵⁵ rinvenibile al link: <https://www.garanteprivacy.it/il-testo-del-regolamento>; *faq* in materia di trasparenza rinvenibili al link: <https://www.garanteprivacy.it/faq/trasparenza-online>

⁵⁶convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, modificata dal comma 16 dell'art. 1 del decreto legge 31 dicembre 2020, n. 183, convertito, con modificazioni, dalla L. 26 febbraio 2021, n. 21, che prevede una proroga dei termini per l'approvazione del regolamento in tema di pubblicazioni dei dati di cui all'art. 14, comma 1-bis, del d.lgs. 33/2013.

come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97. Il predetto regolamento disciplina il procedimento sanzionatorio per l'irrogazione, da parte dell'Autorità, delle sanzioni di cui all'art. 47 del d.lgs.n. 33/2013 e dell'art. 19 del d.lgs.19 agosto 2016, n. 175.

Dati Ulteriori

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. f), della legge 190/2012 e dell'art. 7 bis, comma 3, del d.lgs. 33/2013, le pubbliche amministrazioni possono prevedere la pubblicazione di dati, informazioni e documenti *ulteriori* rispetto a quelli prescritti dalla normativa vigente in materia di trasparenza.

La pubblicazione dei dati in argomento deve essere effettuata nel rispetto dei limiti indicati dall'art. 5 bis, del d.lgs. 33/2013 e procedendo alla anonimizzazione dei dati personali, ove presenti.

Come negli anni precedenti, anche per il triennio preso a riferimento, ciascun *Referente*, in ragione delle competenze ascritte alla struttura cui è preposto, può suggerire la pubblicazione di ulteriori dati rispetto a quelli prescritti dalla normativa vigente in materia di trasparenza o previsti dal presente Piano. Tale proposta deve essere comunicata al *Responsabile*, entro il 10 novembre di ogni anno, al fine di valutare il relativo inserimento nell'aggiornamento annuale della sottosezione *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO.

E' esclusa la possibilità di unilaterali determinazioni da parte di singoli *Referenti*, suscettibili di incidere direttamente sull'organizzazione della sezione *Amministrazione Trasparente* del sito *web* dell'Amministrazione.

Nello specifico, i dati ulteriori individuati e costantemente aggiornati dall'Amministrazione regionale riguardano:

- gli incarichi commissariali conferiti a soggetti interni o esterni all'Amministrazione;
- i risultati del monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali, in coerenza con quanto previsto dall'art. 1, comma 28, della L.190/2012;
- gli atti con i quali sono stati determinati i criteri e le modalità seguiti dagli Uffici per il controllo delle dichiarazioni ai sensi dell'articolo 71 del D.P.R. 445/2000 e la relazione contenente gli esiti dei controlli;
- l'Agenda Trasparente;
- l'elenco dei responsabili del procedimento di pubblicazione dei contenuti sul sito istituzionale;
- l'elenco dei referenti per le proposte di semplificazione;
- la lista dei contratti *Information and Communication Technology (ICT)* sottoposti a monitoraggio.

In ultimo, si precisa che i *Referenti* dovranno provvedere agli adempimenti correlati all'attuazione delle sopra elencate misure di prevenzione secondo le indicazioni e le scadenze previste nella già richiamata *Tavola Sinottica Misure 2025-2027*.

2.3.5 - Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

La calendarizzazione della attività di monitoraggio, opportunamente dettagliata nell'ambito della specifica sottosezione 4.2, del presente Piano, è richiamata nella *Tavola sinottica Misure 2025-2027* che costituisce allegato al presente documento.

Nell'anno 2024, l'attività di verifica del *Responsabile* ha interessato tutti i Dipartimenti/Uffici dell'Amministrazione ed è stata condotta mediante accurata analisi delle schede di *report* pervenute e con riferimento alla misura trasparenza anche mediante la consultazione dei dati, documenti e informazioni presenti nella sezione *Amministrazione Trasparente*. Le criticità rilevate sono state oggetto

di apposite *check-list* trasmesse ai *Referenti*. Non sono mancate le interlocuzioni telefoniche intrattenute dall'Ufficio del *Responsabile* col personale dei Dipartimenti/Uffici interessati. Tale attività di collaborazione è stata oggetto di numerosi scambi di dati e informazioni con tutte le strutture organizzative dell'Amministrazione nei confronti delle quali l'Ufficio del *RPCT* ha svolto una costante azione di impulso rendendosi parte attiva per favorire l'elaborazione della documentazione da produrre. In alcuni casi, considerate le difformità riscontrate o la particolare sensibilità di taluni processi, si è proceduto ad effettuare le convocazioni delle relative strutture per rimarcare le priorità di intervento con adeguati correttivi.

All'esito di tale attività di *audit* è stato possibile rilevare che con spirito di sempre maggiore collaborazione i *Referenti* hanno accolto i suggerimenti del *Responsabile* mostrando disponibilità nell'intervenire con i necessari correttivi per colmare il *gap* rispetto ai risultati attesi.

Di seguito si relaziona brevemente sullo stato di attuazione di ogni singola misura:

- *Trasparenza*: dall'attività di verifica condotta dal *Responsabile* sui dati, documenti e informazioni pubblicati nelle pertinenti sottosezioni della sezione *Amministrazione Trasparente* è emerso il raggiungimento di un buon livello di assolvimento degli obblighi di trasparenza indicati nell'Allegato D al PIAO 2024-2026;
- *Codice di comportamento*: dal *report* redatto dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari risultano 6 violazioni; non sono pervenute richieste di parere relative all'applicazione del Codice di comportamento;
- *Rotazione del personale*: la verifica sull'attuazione della misura mira ad acquisire dai *Referenti* di ogni Dipartimento/Ufficio, oltre ai dati quantitativi relativi alla rotazione, quelli riguardanti la consistenza numerica del personale, la distribuzione nelle aree di rischio corruzione, le esigenze formative dei dipendenti interessati dalla rotazione e le eventuali criticità riscontrate nell'attuazione della misura. La totalità dei Dipartimenti ha predisposto o aggiornato il *Programma di rotazione* relativo al triennio di riferimento, coerentemente con le indicazioni fornite dal *Responsabile* nella direttiva prot. 97 del 4 marzo 2024. Alcune strutture hanno, inoltre, presentato richieste di attivazione di corsi di formazione destinati al personale da ruotare;
- *Conflitto di interessi*: dai *report* dei *Referenti* è emerso che non sono pervenute segnalazioni di casi di conflitto di interessi;
- *Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti*: dai *report* dei *Referenti* non è emersa alcuna segnalazione sullo svolgimento di incarichi non autorizzati;
- *Inconferibilità e Incompatibilità incarichi dirigenziali*: dai *report* dei *Referenti* è emerso che sono state effettuate n. 262 verifiche sulle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e n. 378 sulle dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità. Non si registrano violazioni;
- *Attività successive alla cessazione dal servizio (Pantouflage)*: dai *report* pervenuti è emerso il rispetto delle indicazioni prescritte. Non risultano violazioni in ordine al divieto di cui all'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. 165/2001;
- *Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA*: dalle informazioni acquisite dai *Referenti* tramite le schede *report* pervenute, è emerso che non sono state rilevate violazioni in ordine al divieto di cui all'art. 35 bis del d.lgs.165/2001;
- *Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito (Whistleblower)*: nel periodo di riferimento sono pervenute due segnalazioni di *whistleblowing*. Le stesse, i cui dati identificativi sono stati trattati secondo la normativa in materia di *privacy*, sono state sottoposte, prioritariamente, alla verifica di ammissibilità in ordine alla sussistenza dei presupposti

soggettivi e oggettivi indicati nel d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24. In entrambi i casi è stata rilevata l'inammissibilità -comunicata agli interessati- e, conseguentemente, si è proceduto alla archiviazione delle stesse. Anche per il triennio a venire resta a carico del *RPCT* lo svolgimento delle attività di analisi e di verifica delle segnalazioni ricevute;

- *Formazione del personale*: nell'anno 2024 l'attività formativa è proseguita in continuità con quella realizzata nell'anno precedente ed è stata data particolare attenzione ai percorsi di "onboarding" sui temi dell'anticorruzione, del Codice di comportamento e della trasparenza destinati ai dipendenti neo assunti, non trascurandosi quelli destinati al personale già da tempo in servizio;
- *Monitoraggio dei tempi procedurali*: i Dipartimenti regionali hanno provveduto alla predisposizione della relazione prescritta dalla misura riguardante l'attestazione di avvenuto adempimento dell'obbligo di monitoraggio e di pubblicazione nella sezione *Amministrazione Trasparente* del sito web istituzionale dei procedimenti riferiti all'anno solare precedente per i quali, nei casi di inosservanza dei termini, a fronte delle criticità rilevate, sono state illustrate le iniziative assunte o programmate ai fini della relativa risoluzione;
- *Monitoraggio dei rapporti Amministrazione/soggetti esterni*: all'esito delle verifiche condotte dai *Referenti* sulle dichiarazioni acquisite, ex art. 1, comma 9, lettera e) della L.190/2012, gli Uffici interessati non hanno rilevato violazioni;
- *Mappatura delle aree di rischio*: preme, preliminarmente, evidenziare, il carattere prioritario e trasversale della misura in argomento. Infatti, i processi mappati, opportunamente presidiati da idonee misure di prevenzione adottate nell'ambito delle rispettive strutture organizzative, costituiscono l'unità di analisi per accertare la sostenibilità e l'efficacia di tutte le misure. Pertanto, nell'anno 2024, al fine di pervenire alla elaborazione di una mappatura sempre più completa e semplificata, il *Responsabile* ha diramato la direttiva prot n. 191/*RPCT* del 27 maggio 2024 con la quale è stato chiesto ai *Referenti* di procedere all'aggiornamento della mappatura tenendo conto anche delle indicazioni diramate dall'ANAC nel PNA 2023, nonché delle informazioni contenute nel *Registro degli eventi rischiosi ed Elenco delle misure specifiche* elaborato nell'anno 2023.

Inoltre, al fine di rendere l'azione di prevenzione dei fenomeni corruttivi più efficace, è stato raccomandato agli uffici regionali di prevedere, accanto a quelle generali, misure sempre più specifiche a presidio di quei processi che evidenziano un *rating* di rischio più elevato. Infine, per assicurare una sempre maggiore aderenza delle misure di prevenzione della corruzione agli orientamenti dell'ANAC, per definire l'intero *iter* di ponderazione del livello di rischio, si è chiesto ai *Referenti* di indicare nel documento *Mappatura* la motivazione sottesa al valore di rischio complessivo ottenuto.

Nell'espletamento della sopra delineata attività i *Referenti* sono stati coadiuvati dall'Ufficio del *RPCT*, che seppur nei limiti delle risorse umane disponibili, ha costantemente affiancato le strutture organizzative mediante confronti telefonici e incontri in presenza presieduti dal *Responsabile*.

In tali occasioni si è proceduto a svolgere attività di supporto agli Uffici nell'espletamento degli adempimenti connessi all'attuazione della misura. Tale attività ha riservato ampio spazio anche all'analisi delle motivazioni sottese ai giudizi sintetici espressi dai *Referenti* nella fase di *self assessment*, considerando l'importanza dell'adozione del criterio prudenziale per fornire maggiore tutela ai casi dubbi. Ciò sia per assicurare una complessiva coerenza delle valutazioni formulate, sia per evitare una possibile sottovalutazione della stima del rischio con la

conseguente mancata individuazione delle più idonee misure di prevenzione e di contrasto della corruzione.

Inoltre, ai fini del prescritto aggiornamento della mappatura, si è suggerito ai Dipartimenti/Uffici di tenere conto:

- delle evidenze di fatti corruttivi verificatisi anche in altre strutture organizzative e/o in periodi precedenti nella medesima area di rischio;
- del livello di rischio attribuito da altri *Referenti* a processi analoghi;
- degli esiti delle verifiche condotte dal *RPCT* nell'ambito delle strutture regionali;
- della necessità di mappare alcuni processi comuni ai Dipartimenti/Uffici dell'Amministrazione.

Pertanto, su *input* del *Responsabile*, taluni *Referenti* hanno proceduto ai necessari approfondimenti anche rivalutando l'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione individuate per il trattamento del rischio corruttivo.

Come programmato, le mappature pervenute sono state sottoposte ad un monitoraggio di secondo livello condotto dal *Responsabile* che nel verificare la coerenza tra le informazioni ivi contenute e le indicazioni fornite, sia con la citata direttiva prot. 191/2024 sia nel corso degli incontri in presenza, ha prestato particolare attenzione agli esiti dall'attività di autovalutazione del rischio curata dai *Referenti* che si è conclusa con la formulazione di un giudizio sintetico accompagnato da una motivazione.

La *Mappatura* revisionata e aggiornata dai Dipartimenti/Uffici costituisce allegato al presente PIAO 2025/2027.

E ancora, i *Referenti* hanno dato cognizione al *RPCT* dell'attività di revisione autonomamente condotta sulla mappatura dei processi di pertinenza mediante compilazione dell'apposita scheda di *report* elaborata al 31 ottobre 2024;

- *Patti di integrità negli affidamenti*: i Dipartimenti/Uffici hanno comunicato che non sono state rilevate violazioni ai Patti di integrità sottoscritti;
- *Procedura per la raccolta di segnalazioni da parte della società civile*: dalle informazioni acquisite dai *Referenti* tramite compilazione della pertinente scheda di *report*, è emerso che da parte della società civile, anche per il tramite dell'URP, non sono pervenute segnalazioni, né suggerimenti, osservazioni e proposte atti a migliorare le azioni di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi.
- *Iniziativa di informatizzazione dei processi*: l'Autorità regionale per l'innovazione tecnologica ha comunicato che nel periodo di riferimento non sono state acquisite, da parte delle strutture organizzative dell'Amministrazione, istanze riguardanti processi da informatizzare;
- *Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate o controllate*: pur permanendo alcune criticità nell'attuazione e nella piena sostenibilità della misura, determinate prevalentemente da difficoltà di interlocuzione con gli enti/società, i Dipartimenti/Uffici interessati hanno condotto una sempre più intensa attività di impulso volta alla risoluzione delle difformità rilevate;
- *Misure relative all'area di rischio contratti pubblici*: la totalità dei Dipartimenti/Uffici che trattano processi rientranti nell'Area di rischio "contratti pubblici" ha comunicato che gli stessi sono stati mappati e che per presidiarli adeguatamente sono state previste anche misure di prevenzione specifiche che risultano sostenibili ed efficaci per contenere il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

Il *Responsabile*, per l'anno 2025, trasmetterà ai *Referenti* le schede di *report*, opportunamente revisionate anche alla luce dei contenuti del vigente PNA, finalizzate alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi all'attuazione delle misure sopra descritte nel rispetto dei termini assegnati.

Infine -riconoscendo notevole importanza al confronto tra i soggetti dell'Amministrazione coinvolti nell'attività di programmazione, affinché venga ulteriormente approfondita l'efficacia degli strumenti in atto ed eventualmente promossa l'assunzione di nuove iniziative finalizzate alla più compiuta attuazione delle politiche di prevenzione- l'attività di riesame e di aggiornamento si svolgerà anche tenendo conto:

- delle eventuali innovazioni normative in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- delle indicazioni dei soggetti che svolgono attività di indirizzo, in special modo dell'ANAC;
- della valutazione di impatto del contesto esterno e interno;
- del verificarsi di eventuali episodi di corruzione o di cattiva gestione;
- della emersione di processi afferenti in aree di rischio non considerati nel periodo precedente;
- della eventuale individuazione di nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio;
- degli esiti delle attività poste in essere nel precedente periodo di applicazione;
- degli eventuali suggerimenti formulati dai *Referenti* per la risoluzione delle criticità riscontrate nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

L'attività di monitoraggio, riesame e aggiornamento si sostanzia nel ciclo di miglioramento continuo dei processi (c.d. *ciclo di Deming*, o del *PDCA*, *Plan-Do-Check-Act*), utilizzando in modo ottimale le risorse disponibili, attraverso la sequenza continua delle fasi di pianificazione-esecuzione-verifica-azione.



3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1 – Assetti organizzativi e organigramma

La Sicilia, con le isole Eolie, Egadi, Pelagie, Ustica e Pantelleria, ai sensi dell'articolo 1 dello Statuto, approvato con Regio Decreto Legislativo 15 maggio 1946, n. 455, è una "Regione autonoma fornita di personalità giuridica, entro l'unità politica dello Stato italiano, sulla base dei principi democratici che ispirano la vita della Nazione".

Organi della Regione sono:

- l'Assemblea Regionale Siciliana;
- il Presidente della Regione;
- la Giunta regionale.

La Giunta è composta dal Presidente della Regione e da dodici Assessori regionali.

Ai sensi dell'art. 6 della legge regionale 29 dicembre 1962, n. 28 e successive modifiche ed integrazioni, l'Amministrazione della Regione è ordinata nella Presidenza della Regione e nei seguenti Assessorati regionali:

- Assessorato delle attività produttive;
- Assessorato dei beni culturali e dell'identità siciliana;
- Assessorato dell'economia;
- Assessorato dell'energia e dei servizi di pubblica utilità;
- Assessorato della famiglia delle politiche sociali e del lavoro;
- Assessorato delle autonomie locali e della funzione pubblica;
- Assessorato delle infrastrutture e della mobilità;
- Assessorato dell'istruzione e della formazione professionale;
- Assessorato dell'agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea;
- Assessorato della salute;
- Assessorato del territorio e dell'ambiente;
- Assessorato del turismo, dello sport e dello spettacolo;

L'organizzazione amministrativa della Regione è articolata in strutture di massima dimensione, strutture di dimensione intermedia, denominate aree e servizi, ed unità operative di base.

Le suddette strutture sono aggregate, per funzioni omogenee, nella Presidenza della Regione e nei suddetti Assessorati sottoposti, rispettivamente, alla direzione politica del Presidente della Regione e degli Assessori regionali.

L'articolazione e le funzioni dei Dipartimenti regionali sono disciplinate dal D.P.Reg. 5 aprile 2022, n. 9, pubblicato nella G.U.R.S. n. 25 dell'1 giugno 2022 ed entrato in vigore il 16 giugno 2022, a seguito del quale sono stati rimodulati gli assetti organizzativi dei Dipartimenti regionali, rideterminando il numero complessivo delle strutture intermedie e delle unità operative di base.

In ultimo, l'articolo 38 della legge regionale 31 gennaio 2024, n. 3 "Disposizioni varie e finanziarie" ha apportato una modifica all'ordinamento della Presidenza della Regione Siciliana, con l'istituzione del Dipartimento regionale del Cerimoniale e dei siti presidenziali e la contestuale soppressione dell'Ufficio

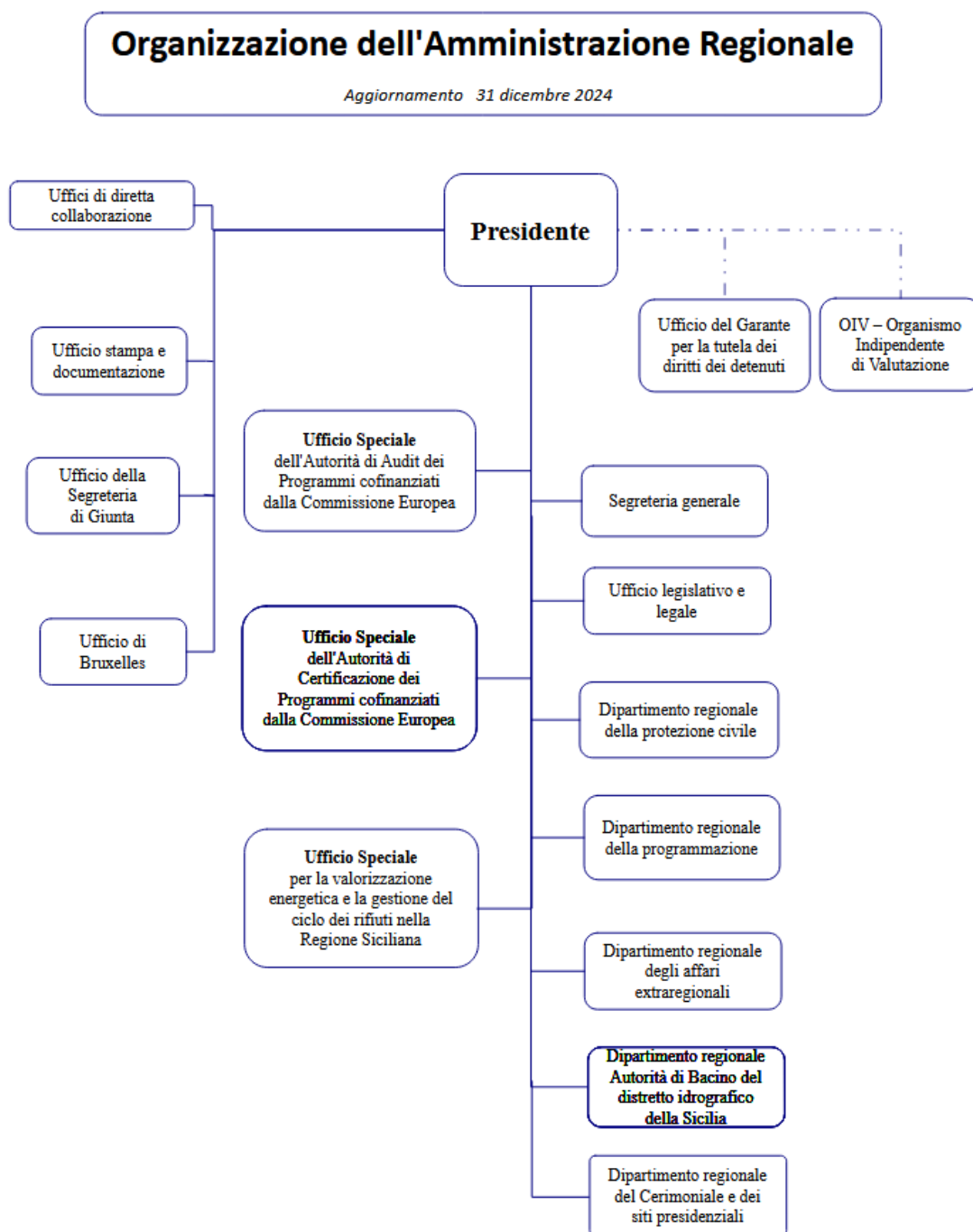
di rappresentanza e del cerimoniale, di cui all'articolo 58 della legge regionale 3 maggio 2001, n. 6 e successive modifiche.

L'articolazione e le funzioni del nuovo Dipartimento sono state disciplinate con il D.P.Reg. 28 agosto 2024, n. 29, pubblicato nella G.U.R.S. n. 53 del 29 novembre 2024.

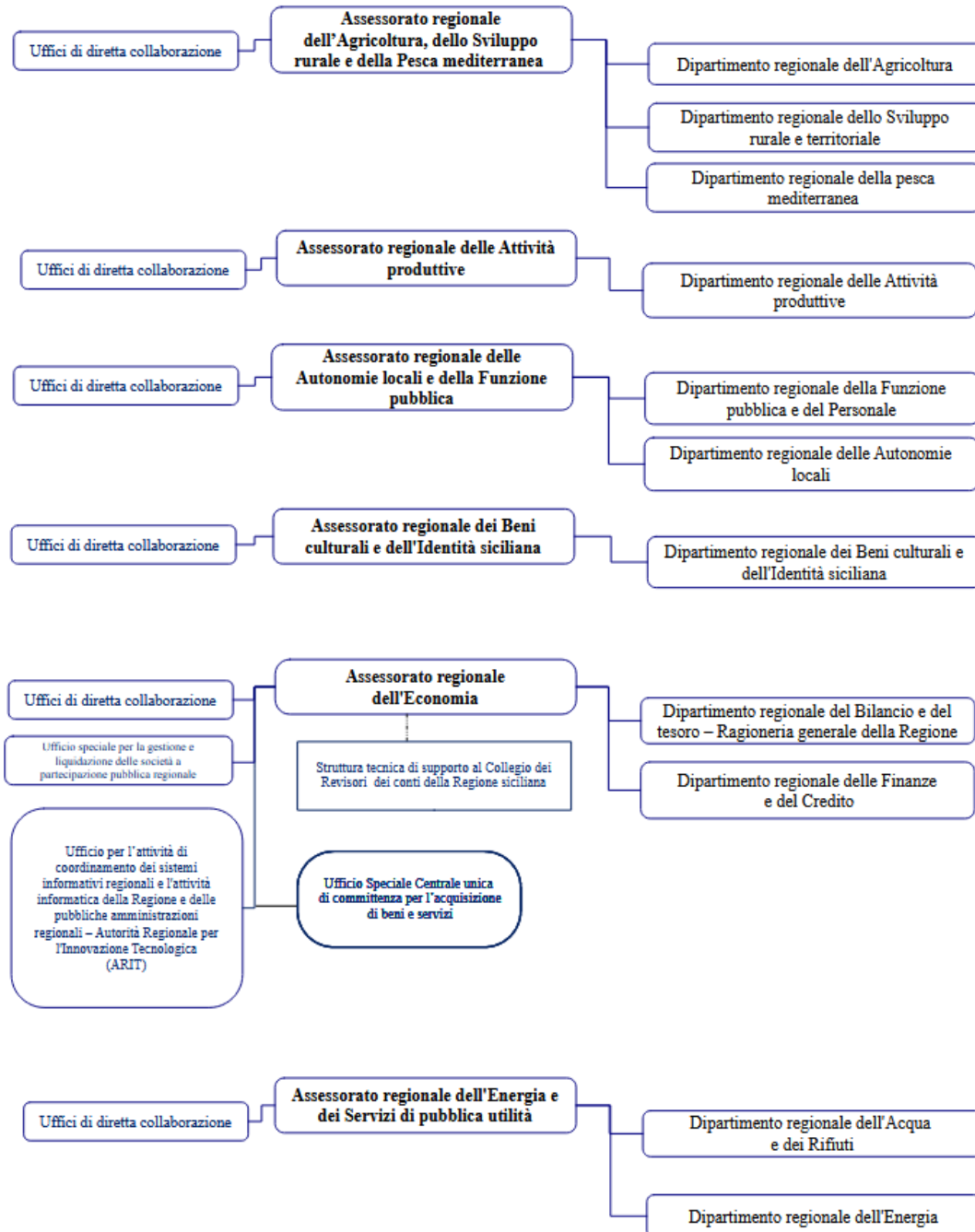
Di seguito si riporta l'articolazione dell'Amministrazione regionale, aggiornata a seguito dell'entrata in vigore del superiore D.P.Reg. 28 agosto 2024, n. 29.

Si riporta, altresì, la tabella numerica riepilogativa costituente allegato al citato D.P.Reg. 28 agosto 2024, n. 29. Al riguardo si fa presente che, ai sensi dell'articolo 2, comma 7, del citato decreto regolamentare, le procedure di attuazione del nuovo Dipartimento devono concludersi entro 30 giorni dall'entrata in vigore del suddetto regolamento.

Figura 13 - Organizzazione dell'Amministrazione regionale



Assessorati e Dipartimenti Regionali



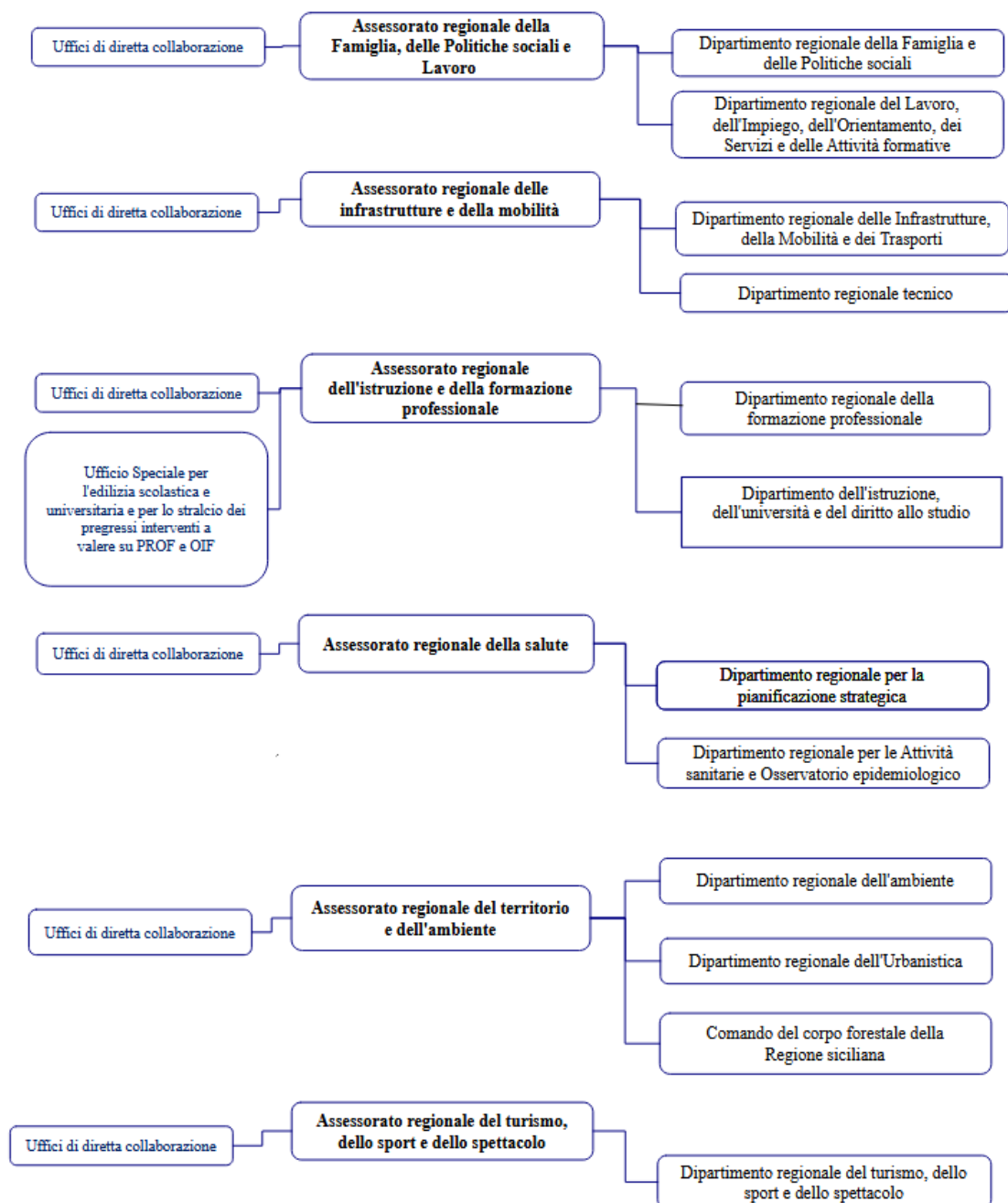


Tabella 19 - Strutture amministrative

Assessorati e dipartimenti regionali	Aree	Servizi	Unità Operative di base	Totale
Presidenza della Regione	24	53	10	86
Segreteria generale	2	6	1	9
Ufficio legislativo e legale	1	11	1	13
Dipartimento regionale della protezione civile	6	16	5	27
Dipartimento regionale della programmazione	8	5	1	14
Dipartimento regionale degli affari extraregionali	2	3	1	6
Autorità di bacino del distretto idrografico della Sicilia	3	8	1	12
Dipartimento del Cerimoniale e dei Siti Presidenziali	2	4	0	6
Assessorato regionale delle attività produttive	2	10	1	13
Dipartimento regionale delle attività produttive	2	10	1	13
Assessorato regionale dei beni culturali e dell'identità siciliana	2	43	76	121
Dipartimento regionale dei beni culturali e dell'identità siciliana	2	43	76	121
Assessorato regionale dell'economia	2	27	6	35
Dipartimento regionale del bilancio e del tesoro – Ragioneria generale della Regione	1	19	4	24
Dipartimento regionale delle finanze e del credito	1	8	2	11
Assessorato regionale dell'energia e dei servizi di pubblica utilità	8	15	3	26
Dipartimento regionale dell'acqua e dei rifiuti	5	6	3	14
Dipartimento regionale dell'energia	3	9	0	12
Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e lavoro	3	34	29	66
Dipartimento regionale della famiglia e delle politiche sociali	1	10	0	11
Dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative	2	24	29	55
Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica	2	24	1	27
Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale	1	17	0	18
Dipartimento regionale delle autonomie locali	1	7	1	9
Assessorato regionale delle infrastrutture e della mobilità	12	43	63	118
Dipartimento regionale delle infrastrutture, della mobilità e dei trasporti	5	17	9	31
Dipartimento regionale tecnico	7	26	54	87
Assessorato regionale dell'istruzione e della formazione professionale	3	11	2	16
Dipartimento regionale dell'istruzione, dell'Università e del diritto allo studio	1	6	0	7
Dipartimento della formazione professionale	2	5	2	9
Assessorato regionale dell'agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea	10	37	131	178
Dipartimento regionale dell'agricoltura	6	15	92	113
Dipartimento regionale dello sviluppo rurale e territoriale	3	17	32	52
Dipartimento regionale della pesca mediterranea	1	5	7	13
Assessorato regionale della salute	8	20	15	43
Dipartimento regionale per la pianificazione strategica	5	10	7	22
Dipartimento regionale per le attività sanitarie e Osservatorio epidemiologico	3	10	8	21
Assessorato regionale del territorio e dell'ambiente	8	34	36	78
Dipartimento regionale dell'ambiente	3	11	12	26
Dipartimento regionale dell'urbanistica	2	7	8	17

Assessorati e dipartimenti regionali	Aree	Servizi	Unità Operative di base	Totale
Comando del corpo forestale della Regione siciliana	3	16	16	35
Assessorato regionale del turismo, dello sport e dello spettacolo	3	20	3	26
Dipartimento regionale del turismo, dello sport e dello spettacolo	3	20	3	26
TOTALE	87	371	376	834

3.1.2 – Enti e società partecipate

3.1.2.1 – Gli enti regionali

Nella tabella che segue sono indicati gli Enti e gli Organismi regionali non in liquidazione, vigilati o finanziati dall'Amministrazione regionale, individuati tenendo conto del Gruppo Amministrazione Pubblica per l'anno 2023 ai sensi dell'Allegato 4/4 al D.lgs 118/2011 e s.m.i.. (Deliberazione della Giunta Regionale n. 155 del 18 aprile 2024), della Banca dati del Progetto "Conti Pubblici Territoriali", nonché dei dati pubblicati sul sito "Amministrazione trasparente" ai sensi dell'art. 22, comma 1, lett. a) del D.lgs 14/03/2013, n. 33

Tabella 20 - Gli enti regionali

Organo tutorio		Denominazione	Natura giuridica	Funzioni / attività
Assessorato	Dipartimento			
Assessorato regionale delle Attività produttive	Dipartimento regionale delle Attività produttive	IRCAC	Ente	Promozione, incremento e potenziamento della cooperazione in sicilia attraverso l'erogazione del credito sia di esercizio sia a medio-lungo termine in favore delle società cooperative e loro consorzi, e altri organismi individuati da specifiche norme di legge.
		CRIAS	Ente	Favorire mediante l'esercizio del credito, lo sviluppo delle imprese artigiane, singole o associate, iscritte agli albi delle imprese artigiane istituite presso le camere di commercio della regione siciliana
		IRCA	Ente	Favorire, con gli strumenti operativi, nelle forme e con le modalità che la legislazione vigente attribuisce ai disciolti enti IRCAC e CRIAS, lo sviluppo delle società cooperative e delle imprese artigiane, singole o associate, anche se di nuova costituzione, dei loro consorzi e delle società consortili fra cooperative o fra imprese artigiane, giuridicamente riconosciuti ai sensi della legislazione vigente, aventi sede nel territorio della Regione Siciliana e iscritte presso le Camere di Commercio della Regione Siciliana.
		IRSAP	Ente	Promuovere l'insediamento delle imprese nelle aree destinate allo svolgimento di attività produttive nell'ambito della propria competenza territoriale
		Camera di commercio di Trapani	Ente	Promuove lo sviluppo del sistema delle imprese, valorizzando l'attività delle associazioni imprenditoriali, professionali, sindacali, dei consumatori, nonché delle altre formazioni sociali
		Camera di commercio di Palermo ed Enna	Ente	

Organo tutorio		Denominazione	Natura giuridica	Funzioni / attività
Assessorato	Dipartimento			
Assessorato regionale dei Beni culturali e dell'identità siciliana	Dipartimento regionale dei Beni culturali e dell'identità siciliana			
		Camera di commercio del Sud-Est (Catania, Siracusa, Ragusa)	Ente	
		Camera di commercio di Messina	Ente	
		Camera di Commercio di Agrigento	Ente	
		Camera di Commercio di Caltanissetta	Ente	Promuove lo sviluppo del sistema delle imprese, valorizzando l'attività delle associazioni imprenditoriali, professionali, sindacali, dei consumatori, nonché delle altre formazioni sociali
		Ente parco minerario Floristella Grottacalda	Ente	Tutela e conservazione dell'area Floristella Grottacalda, recupero e salvaguardia della memoria storica riguardante l'attività estrattiva e produttiva dello zolfo. tutela e conservazione dell'area Floristella Grottacalda, recupero e salvaguardia della memoria storica riguardante l'attività estrattiva e produttiva dello zolfo.
		Parco archeologico e paesaggistico della "Valle dei templi" di Agrigento	Organismo	Tutela e valorizzazione dei beni archeologici, ambientali e paesaggistici della valle dei templi.
		Parco archeologico Selinunte e cave di Cusa	Organismo	Tutela e valorizzazione dei beni archeologici, ambientali e paesaggistici della dell'area del parco
		Parco archeologico di Naxos Taormina	Organismo	Tutela e valorizzazione dei beni archeologici, ambientali e paesaggistici della dell'area del parco
		Parco archeologico di Segesta	Organismo	Tutela e valorizzazione dei beni archeologici, ambientali e paesaggistici della dell'area del parco
		Parco archeologico delle Isole Eolie	Organismo	Tutela e valorizzazione dei beni archeologici, ambientali e paesaggistici della dell'area del parco
		Parco archeologico di Siracusa, Eloro e Villa del Tellaro	Organismo	Tutela e valorizzazione dei beni archeologici, ambientali e paesaggistici della dell'area del parco
		Parco archeologico di Tindari	Organismo	Tutela e valorizzazione dei beni archeologici, ambientali e paesaggistici della dell'area del parco

Organo tutorio		Denominazione	Natura giuridica	Funzioni / attività
Assessorato	Dipartimento			
		Parco archeologico di Catania e della Valle dell'Aci	Organismo	Tutela e valorizzazione dei beni archeologici, ambientali e paesaggistici della dell'area del parco
		Parco archeologico di Morgantina e della Villa Romana del Casale di Piazza Armerina	Organismo	Tutela e valorizzazione dei beni archeologici, ambientali e paesaggistici della dell'area del parco
		Parco archeologico di Leontinoi e Megara	Organismo	Tutela e valorizzazione dei beni archeologici, ambientali e paesaggistici della dell'area del parco
		Parco archeologico di Lilibeo	Organismo	Tutela e valorizzazione dei beni archeologici, ambientali e paesaggistici della dell'area del parco
		Parco archeologico di Himera, Solunto e lato	Organismo	Tutela e valorizzazione dei beni archeologici, ambientali e paesaggistici della dell'area del parco
		Parco archeologico di Kamarina e Cava d'Ispica	Organismo	Tutela e valorizzazione dei beni archeologici, ambientali e paesaggistici della dell'area del parco
		Parco archeologico di Gela	Organismo	Tutela e valorizzazione dei beni archeologici, ambientali e paesaggistici della dell'area del parco
		Centro regionale per la progettazione e il restauro	Organismo	Studio, ricerca scientifica e tecnologica e organizzazione di interventi di rilevante interesse su e per i beni culturali;
		Centro regionale inventario catalogazione e documentazione	Organismo	Studio, ricerca e organizzazione in materia di catalogazione e documentazione dei beni culturali.
		C.I.A.P.I centro internazionale per l'addestramento professionale nell'industria di Priolo Gargallo	Ente	Attività di formazione, orientamento e riqualificazione professionale inerenti alle iniziative e ai programmi comunitari.
Assessorato regionale della Famiglia, delle politiche sociali e del lavoro	Dipartimento regionale del lavoro e dell'impiego			
Assessorato	Dipartimento	Fondo pensioni Sicilia	Ente	Svolgimento di servizi essenziali a favore del personale in servizio ed in quiescenza della regione

Organo tutorio		Denominazione	Natura giuridica	Funzioni / attività
Assessorato	Dipartimento			
regionale delle Autonomie locali e della Funzione pubblica	regionale della Funzione pubblica e del personale			siciliana
		ARAN	Ente	Rappresenta legalmente la Pubblica Amministrazione in sede di contrattazione collettiva regionale del personale dipendente della Regione e degli enti pubblici non economici sottoposti a vigilanza e controllo della Regione
Assessorato regionale delle Infrastrutture, della mobilità e dei trasporti	Dipartimento regionale delle Infrastrutture, della mobilità e dei trasporti	Consorzio autostrade siciliane	Ente	Costruzione e gestione delle autostrade in ambito regionale
		Istituto autonomo per le case popolari di Acireale	Ente	Promozione, indirizzo e coordinamento dell'intervento pubblico nell'edilizia residenziale, rilevamento dei dati per identificare le priorità e le esigenze in materia di edilizia residenziale
		Istituto autonomo per le case popolari di Agrigento	Ente	
		Istituto autonomo per le case popolari di Caltanissetta	Ente	
		Istituto autonomo per le case popolari di Catania	Ente	
		Istituto autonomo per le case popolari di Enna	Ente	
		Istituto autonomo per le case popolari di Messina	Ente	
		Istituto autonomo per le case popolari di Palermo	Ente	

Organo tutorio		Denominazione	Natura giuridica	Funzioni / attività
Assessorato	Dipartimento			
Assessorato regionale dell'Istruzione e della formazione professionale		Istituto autonomo per le case popolari di Ragusa	Ente	
		Istituto autonomo per le case popolari di Siracusa	Ente	
		Istituto autonomo per le case popolari di Trapani	Ente	
	Dipartimento regionale dell'Istruzione, dell'Università e del diritto allo studio	Ersu di Palermo	Ente	Realizzazione di servizi abitativi, di ristorazione, servizi e sussidi per studenti disabili, attività culturali, ricreative, turistiche e sportive, servizi di informazione e orientamento, attività di cooperazione con associazioni studentesche
		Ersu di Catania	Ente	
		Ersu di Messina	Ente	
		Ersu di Enna	Ente	
		Istituto dei ciechi OO.RR. "Florio e Salamone"	Ente	Istruzione, assistenza, riabilitazione, educazione, integrazione sociale dei disabili sensoriali, organizzazione di attività di sostegno prescolastiche e post scolastiche e di attività integrative specifiche. Promozione di iniziative di formazione professionale, di attività culturali, sportive, ricreative, di uso del tempo libero. Sostegno agli studenti universitari e postuniversitarie; promozione di attività finalizzate all'inserimento lavorativo dei soggetti non vedenti o ipovedenti
		Liceo artistico regionale "Luigi e Mariano Cascio" Enna	Ente	
		Istituto regionale di istruzione secondaria superiore "Francesca Morvillo" di Catania	Ente	Istituzioni scolastiche secondarie le cui attività formative sono rivolte alla preparazione tecnico professionale e artistiche
		Liceo artistico regionale "Don Gaspare Morello" Mazara del Vallo	Ente	
		Liceo artistico regionale Giro Michele	Ente	

Organo tutorio		Denominazione	Natura giuridica	Funzioni / attività
Assessorato	Dipartimento			
Assessorato regionale dell'Agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea		Esposito – Santo Stefano Camastra		
		Liceo artistico regionale Libertini di Grammichele	Ente	
		Liceo artistico regionale Guttuso di Bagheria	Ente	
	Dipartimento regionale dell'Agricoltura	Consorzio regionale di ricerca bioevoluzione sicilia (BES)	Ente	Ricerca applicata nella filiera dei prodotti agricoli ottenuti con metodo biologico e/o ecocompatibile, certificazione dei processi produttivi dei prodotti ottenuti con metodo biologico.
		Consorzio di ricerca Gian Pietro Ballatore	Ente	Sviluppo di specifici progetti di ricerca inerenti la filiera cerealicola e valorizzazione delle produzioni tipiche e tradizionali del territorio siciliano
		Co.r.fi.la.c.	Ente	Ricerca applicata, finalizzata allo studio delle produzioni lattiero casearie tradizionali e valorizzazione e certificazione dei prodotti siciliani.
		Consorzio di ricerca filiera carni - CORFILCARNI	Ente	Attività di controllo e certificazione dei prodotti del settore zootecnico
		Corlibia	Ente	Ricerca sul rischio biologico in agricoltura e valorizzazione dei prodotti ortofrutticoli siciliani
		Co.ri.s.s.i.a.	Ente	Valorizzazione e difesa delle risorse agroambientali ed agroalimentari; innovazione dei sistemi produttivi ed agroindustriali
		Consorzio regionale per la ricerca applicata e la sperimentazione (co.re.ras.)	Ente	Promuove lo sviluppo e l'ammodernamento strutturale ed organizzativo dei sistemi agroalimentari e agroindustriali della Sicilia attraverso attività di ricerca applicata e di sperimentazione a favore delle diverse fasi delle filiere e dei sistemi produttivi
		Consorzio di Ricerca Innovazione Tecnologica della Serricoltura (I.T.E.S.)	Ente	Attività di ricerca nell'ambito della regione siciliana per una innovazione tecnologica dell'agricoltura siciliana, con particolare riferimento al comparto delle culture siciliane protette.
		Istituto regionale del vino e dell'olio	Ente	Ricerca e innovazione nella filiera olivicolo-olearia e vitivinicola, : produzione, e commercializzazione dei relativi prodotti

Organo tutorio		Denominazione	Natura giuridica	Funzioni / attività
Assessorato	Dipartimento			
		Istituto regionale per l'incremento ippico	Ente	Opera nel settore dell'ippicoltura per la tutela e la salvaguardia di equidi.
		Istituto sperimentale zootecnico per la Sicilia	Ente	Conservazione e miglioramento genetico delle razze autoctone siciliane di interesse zootecnico; tutela del patrimonio faunistico selvatico; assistenza tecnica alle aziende zootecniche.
		Stazione sperimentale di granicoltura per la Sicilia	Ente	Affronta i problemi della tecnica agraria per migliorare la produzione cerealicola, tramite la sperimentazione e la ricerca di base ed applicata, promuove ogni attività connessa con l'incentivazione della produzione in agricoltura
		Consorzio di bonifica 1 - Trapani	Ente	Ha lo scopo di agevolare e promuovere nel territorio della regione siciliana lo sviluppo dell'agricoltura, la riduzione e la progressiva eliminazione degli squilibri zonali e sociali, l'incremento della produttività, lo ammodernamento delle strutture aziendali ed interaziendali, la diffusione e lo sviluppo della irrigazione, della viabilità agricola e delle reti di approvvigionamento idrico ed elettrico ed in genere qualsiasi iniziativa ed attività inerenti al progresso e allo sviluppo dell'agricoltura siciliana
Assessorato regionale dell'Agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea	Dipartimento regionale dello Sviluppo rurale e territoriale	Consorzio di bonifica 2 - Palermo	Ente	
		Consorzio di bonifica 3 - Agrigento	Ente	
		Consorzio di bonifica 4 - Caltanissetta	Ente	
		Consorzio di bonifica 5 - Gela	Ente	
		Consorzio di bonifica 6 - Enna	Ente	
		Consorzio di bonifica 7 - Caltagirone	Ente	
		Consorzio di bonifica 8 - Ragusa	Ente	
		Consorzio di bonifica 9 - Catania	Ente	
		Consorzio di bonifica 10 - Siracusa	Ente	
		Consorzio di bonifica 11 - Messina	Ente	
		Ente di sviluppo agricolo	Ente	Ha lo scopo di agevolare e promuovere nel territorio della regione siciliana lo sviluppo

Organo tutorio		Denominazione	Natura giuridica	Funzioni / attività
Assessorato	Dipartimento			
				dell'agricoltura, la riduzione e la progressiva eliminazione degli squilibri zonali e sociali, l'incremento della produttività, lo ammodernamento delle strutture aziendali ed interaziendali, la diffusione e lo sviluppo della irrigazione, della viabilità agricola e delle reti di approvvigionamento idrico ed elettrico ed in genere qualsiasi iniziativa ed attività inerenti al progresso e allo sviluppo dell'agricoltura siciliana
Assessorato regionale della Salute	Dipartimento regionale della Pianificazione strategica	CEFPAS - Centro per la Formazione Permanente e l'Aggiornamento del Personale del Servizio Sanitario	Ente	Organizzazione e gestione di corsi di formazione professionale attinente ai settori di attività dell'ente
		Asp di Agrigento	Ente	Erogazioni di prestazioni sanitarie nell'ambito del sistema sanitario regionale. - tutela e promozione della salute degli individui e della collettività residente e/o presente nella provincia
		Asp di Caltanissetta	Ente	
		Asp di Catania	Ente	
		Asp di Enna	Ente	
		Asp di Messina	Ente	
		Asp di Palermo	Ente	
		Asp di Ragusa	Ente	
		Asp di Siracusa	Ente	
		Asp di Trapani	Ente	
		Azienda ospedaliera per l'emergenza "Cannizzaro" Catania	Ente	
		Azienda ospedaliera "Papardo" Messina	Ente	
Erogazioni di prestazioni sanitarie nell'ambito del sistema sanitario regionale				

Organo tutorio		Denominazione	Natura giuridica	Funzioni / attività
Assessorato	Dipartimento			
		Azienda ospedaliera "ospedali riuniti V. Cervello - Villa Sofia" Palermo	Ente	Assistenza sanitaria - didattica - formazione - ricerca della facoltà di medicina e chirurgia
		A.r.n.a.s. "Civico e Benfratelli, G. Di Cristina e M. Ascoli" Palermo	Ente	
		A.r.n.a.s. "Garibaldi" Catania	Ente	
		A.o.u. policlinico "G. Rodolico – V.Emanuele" Catania	Ente	Attività di ricerca verso obiettivi utili alla prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione delle malattie nella specializzazione disciplinare di riferimento
		Aa.o.u. policlinico "G.Martino" Messina	Ente	
		A.o.u. policlinico "P.Giaccone" Palermo	Ente	
		I.r.c.c.s. - centro neurolesi "Bonino-Pulejo" Messina	Ente	Attività di ricerca scientifica sperimentale veterinaria e di accertamento dello stato sanitario degli animali e di salubrità dei prodotti di origine animale e vegetali
		Istituto zooprofilattico sperimentale della Sicilia "A. Mirri" – Palermo	Ente	
		Ente parco fluviale dell' Alcantara	Ente	Protezione, conservazione e salvaguardia dell'ecosistema fluviale, dell'ambiente naturale e del paesaggio
		Ente parco dei Nebrodi	Ente	Protezione, conservazione e difesa dell'ambiente naturale e del paesaggio anche nei suoi valori storico-culturali; gestione ambientale, riqualificazione dei valori naturali presenti nell'ambito del parco e la ricostituzione di quelli degradati
Assessorato regionale del Territorio e dell'ambiente	Dipartimento regionale dell'Ambiente	Ente parco dell'Etna	Ente	Protezione, conservazione e difesa dell'ambiente naturale e del paesaggio anche nei suoi valori storico-culturali; gestione ambientale, riqualificazione dei valori naturali presenti nell'ambito del parco e la ricostituzione di quelli degradati
		Ente parco delle Madonie	Ente	Protezione, conservazione e difesa dell'ambiente naturale e del paesaggio anche nei suoi valori storico-culturali; gestione ambientale, riqualificazione dei valori naturali presenti nell'ambito del

Organo tutorio		Denominazione	Natura giuridica	Funzioni / attività
Assessorato	Dipartimento			
				parco e la ricostituzione di quelli degradati
		ARPA - Agenzia Regionale Protezione Ambiente	Ente	Ha finalità in materia di prevenzione e tutela ambientale e svolge le attività tecnico-scientifiche connesse all'esercizio delle funzioni pubbliche per la protezione dell'ambiente.
		Ente autonomo teatro Vittorio Emanuele di Messina	Ente	Promuove lo sviluppo e la diffusione della cultura teatrale nei settori della musica, del balletto, della prosa e del cinema, attraverso l'organizzazione di mostre, convegni, esposizioni permanenti, pubblicazione di libri e riviste; produzione, coproduzione, distribuzione, organizzazione e rappresentazione di spettacoli lirici, musicali, di danza, di prosa, nonché di ogni altra forma di spettacolo
		Ente autonomo teatro Massimo Bellini di Catania	Ente	
		Fondazione Orchestra Sinfonica Siciliana	Ente	Diffusione dell'arte e della cultura musicale
		Fondazione the Brass Group di Palermo	Ente	Diffusione dell'arte e della cultura musicale contemporanea e del xx secolo, divulgazione anche su basi scientifiche della conoscenza della storia e delle vicende artistiche musicali del territorio siciliano
Assessorato regionale del Turismo, dello sport e dello spettacolo	Dipartimento regionale del Turismo, dello sport e dello spettacolo	Associazione Teatro Biondo Stabile di Palermo	Ente	Sviluppo e diffusione della cultura teatrale nei settori della musica, del balletto, della prosa e del cinema
		Ente Teatro Stabile di Catania	Ente	
		Fondazione Taormina Arte Sicilia	Ente	
		Istituto di alta cultura Orestadi di Gibellina	Ente	
		Fondazione teatro I. Pirandello di Agrigento	Ente	
		Fondazione Teatro Massimo Palermo	Ente	

3.1.2.2 – Le società a partecipazione diretta

Nella tabella che segue sono riportate le società a partecipazione diretta indicate nel “Piano di razionalizzazione delle partecipazioni pubbliche. Anno 2024 ” approvato dalla Giunta di Governo con deliberazione n. 105 del 21/03/2024.

Tabella 21 – Le società a partecipazione diretta

N.	Ragione sociale	Quota di partecipazione della Regione Siciliana	Oggetto sociale	Attività svolte in favore dell'Amministrazione regionale o attività di servizio pubblico affidate
1	Azienda Siciliana Trasporti S.p.A.	100,00%	Trasporto terrestre di passeggeri in aree urbane e suburbane	Gestione di linee di trasporto pubblico locale mediante contratti stipulati con l'Assessorato Regionale delle Infrastrutture
2	Servizi Ausiliari Sicilia Scpa (società in house pluripersonale)	89,04%	Gestione di servizi di front office, logistica, sanificazione, igiene ambientale, gestione di immobili, fruizione di beni culturali, di promozione dello sviluppo e dell'innovazione nel sistema produttivo regionale	Affidamento in house di servizi ausiliari e strumentali mediante stipula di contratti di servizio con i soci pubblici titolari del capitale sociale
3	Irfis Finsicilia S.p.a.	100,00%	Attività di intermediazione finanziaria: concessione di finanziamenti e di garanzie in favore di imprese	Svolge attività di intermediazione finanziaria ai sensi dell'art.106 del t.u.b. - rientra nell'allegato A del Decr. Lgs. 175/2016. Con la modifica dello statuto deliberata in data 7/8/2020 la società può svolgere attività in house providing per conto della pubblica amministrazione
4	Mercati Agro Alimentari Scpa	95,33%	Costruzione e gestione di aree mercatali all'ingrosso	Produzione di servizio di interesse generale – costruzione e gestione in Sicilia di mercati agroalimentari all'ingrosso
5	Parco Scientifico e Tecnologico della Sicilia Scpa	96,21%	Ricerca e sviluppo sperimentale nel campo delle scienze naturali e dell'ingegneria	Attività di progettazione e gestione in materia di ricerca scientifica e tecnologica
6	Sicilia Digitale SpA (società in house)	100,00%	Svolgimento delle attività informatiche di competenza delle Amministrazioni regionali	Affidamento in house di servizi ausiliari e strumentali di carattere informatico strumentali in favore delle Amministrazioni regionali
7	Sicilia Emergenza Urgenza Sanitaria (società in house pluripersonale)	53,25%	Servizi di emergenza ed urgenza nel territorio della Regione Siciliana	Affidamento in house mediante stipula di contratti di servizio per attività del servizio di trasporto per l'emergenza-urgenza 118 nell'intero territorio regionale esclusivamente in favore della Regione e delle aziende del servizio sanitario regionale

N.	Ragione sociale	Quota di partecipazione della Regione Siciliana	Oggetto sociale	Attività svolte in favore dell'Amministrazione regionale o attività di servizio pubblico affidate
8	Siciliacque S.p.a.	25,00%	Raccolta, trattamento e fornitura di acqua	Produzione di servizio di interesse generale - servizi acquedottistici e gestione dei sistemi idrici
9	Società degli Interporti siciliani S.p.a. (società in house pluripersonale)	89,71%	Costruzione e gestione di un interporto a Catania e Termini Imerese – gestioni di servizi logistici nel settore dei trasporti	Progettazione e realizzazione di opere pubbliche sulla base di un accordo di programma fra amministrazioni pubbliche
10	Distretto Tecnologico "Consorzio di ricerca per l'innovaz.tecnolog. Sicilia Agro Bio Pesca Ecompatibile S.c.a.r.l.	7,05%	Ricerca Scientifica e Tecnologica	Attività di ricerca e di sviluppo nella filiera agro ittica alimentare. (Il 18 Novembre 2020 si è proceduto alla stipula dell'atto di vendita di una quota azionaria pari al 2,28% posseduta dalla Regione siciliana in favore dell'Università degli studi di Palermo)
11	Distretto Tecnologico "Consorzio di ricerca per l'innovaz.tecnolog. Sicilia Trasporti Navali Commerciali e da Diporto S.c.a.r.l.	7,20%	Ricerca Scientifica e Tecnologica	Attività di ricerca e formazione nel settore dei trasporti navali
12	Airgest S.p.a.	99,96%	Sviluppo e gestione dell'aerostazione di Trapani– Birgi	Produzione di servizio di interesse generale – servizi aeroportuali e gestione aerostazione di Lampedusa
13	Società Stretto di Messina S.p.A.	2,58%	Progettare, realizzare e gestire il collegamento stabile tra la Sicilia e il Continente	Progettare, realizzare e gestire il collegamento stabile tra la Sicilia e il Continente
14	Biosphera S.p.A. in liquidazione	53,20%	Altri servizi di sostegno alle imprese	Gestione dei servizi pubblici, manutenzione e conservazione delle aree naturali protette, mantenimento dei servizi ambientali
15	INFORAC s.r.l. in liquidazione	100,00%	Ricerca e sviluppo sperimentale nel campo della altre scienze naturali e dell'ingegneria	Ha la finalità di dare esecuzione alla Convenzione di Barcellona ed agli atti connessi
16	Terme di Sciacca S.p.A. in liquidazione	100,00%	Servizi dei centri per il benessere fisico	Gestione e amministrazione dei complessi cremotermaali ed idrominerali esistenti a Sciacca ed attività accessorie
17	Terme di Acireale S.p.A. in liquidazione	100,00%	Servizi dei centri per il benessere fisico	Gestione e amministrazione dei complessi cremotermaali ed idrominerali esistenti ad Acireale ed attività accessorie

3.1.2.3 – Le società a partecipazione indiretta

Nella tabella che segue sono riportate le società a partecipazione indiretta indicate nel “Piano di revisione delle partecipazioni regionali anno 2024” approvato dalla Giunta di Governo con deliberazione n. 105 del 21/03/2024.

Tabella 22 - Le società a partecipazione indiretta

N.	Ragione sociale	Quota di partecipazione della Regione Siciliana	Oggetto sociale	Attività svolte in favore dell'Amministrazione regionale o attività di servizio pubblico affidate
1	Ast aeroservizi spa	100,00%	Attività e servizio nel trasporto aereo e terrestre	Produzione di servizio di interesse generale - servizi aeroportuali e gestione aerostazione Lampedusa
3	Trapani Air Fuelling Services srl	51,00%	Conduzione del deposito e stoccaggio carburante	Conduzione del deposito e stoccaggio carburante
4	Smia spa (in liquidazione)	0,05%	Agenzia di mediazione immobiliare	Servizi e vendite immobiliari

PREMESSA

Il CCRL 2019/2021 al Titolo V “Lavoro a distanza” ha disciplinato le forme di lavoro a distanza ed in particolare al Capo I il cosiddetto Lavoro agile e al capo II altre forme di lavoro a distanza fra le quali viene confermato il lavoro da remoto con vincolo di tempo.

LAVORO AGILE

La disciplina del lavoro di cui agli articoli 70, 71, 72, 73 e 74 del CCRL è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dall'amministrazione, per i quali sussistono i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

L'applicazione di tale istituto resta subordinata al confronto con le OO.SS per la definizione dei criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e dei criteri per l'accesso.

LAVORO DA REMOTO – TELELAVORO DOMICILIARE

In linea con la sezione 3.2 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) 2024/2026 della Regione Siciliana – approvato con deliberazione n. 47 del 16 febbraio 2024 che ha previsto la prosecuzione della sperimentazione anche nel triennio 2024 – 2026, del lavoro da remoto nella forma di telelavoro domiciliare per i dipendenti del comparto non dirigenziale della Regione siciliana, si ritiene, visti gli esiti dei monitoraggio effettuati durante la sperimentazione, di confermare a regime l'applicazione dell'istituto prevista all'art. 75 del CCRL 2019/2021 comma 2 lett. a) che comporta la prestazione lavorativa dal domicilio del dipendente.

Tale forma di lavoro è realizzabile, di norma, con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione ovvero come nella precedente fase sperimentale con dispositivi propri.

Con il telelavoro, quale forma di lavoro da remoto con vincolo di tempo, il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti giuridici ed economici previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause e permessi orari e trattamento economico accessorio.

Le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalla stessa amministrazione, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi, oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 35 del CCRL.

L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. L'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la verifica.

1. OBIETTIVI E FINALITÀ

1. L'adozione dell'istituto del telelavoro nella forma del telelavoro domiciliare risponde alle seguenti finalità ed obiettivi:

-introdurre soluzioni organizzative che possano rappresentare una valida opportunità per andare incontro a crescenti richieste di flessibilità della prestazione lavorativa, anche quale misura di ausilio a quelle categorie di lavoratori/lavoratrici in situazioni di disagio a causa di disabilità psicofisica o con figli minori e/o familiari bisognosi di assistenza;

-razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica realizzando economie di gestione;

- introdurre soluzioni che consentano all'Amministrazione regionale di avvalersi continuativamente e stabilmente del personale che, per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, non può garantire una regolare presenza nella propria sede di servizio e allo stesso tempo garantire a tali dipendenti una maggiore serenità nella gestione dei tempi di vita e lavoro;

2. Il presente regolamento contiene le condizioni soggettive, le misure tecniche e organizzative, le regole per la gestione del rapporto di telelavoro e la modalità di verifica della prestazione;

3. L'avvio del telelavoro è disposto su istanza del lavoratore ed è autorizzato, compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione, con particolare riferimento alla necessità di garantire la continuità dell'azione amministrativa mediante l'utilizzo efficiente delle risorse umane in servizio.

2. DEFINIZIONE DEL TELELAVORO DOMICILIARE

Per telelavoro domiciliare si intende l'attività di telelavoro svolta presso l'abitazione del dipendente.

3. DESTINATARI

Può avere accesso al telelavoro il personale non dirigenziale con contratto di lavoro a tempo indeterminato che non sia titolare di posizione organizzativa.

L'accesso al telelavoro in modalità domiciliare è autorizzabile, per gli anni 2025-2027 nella misura massima del 25% del personale in servizio presso ciascun Dipartimento o Ufficio speciale alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

4. CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' TELELAVORABILI

1. Le attività lavorative avviabili in modalità di telelavoro devono rispondere ai seguenti requisiti :

a) elevato livello di digitalizzazione in tutte le fasi del processo lavorativo che assicuri lo svolgimento efficiente delle prestazioni di lavoro attraverso l'utilizzo di dispositivi telematici;

b) le attività lavorative devono essere programmabili ed esercitabili in completa autonomia, tracciabili e misurabili anche tramite standard quantitativi e qualitativi per la misurazione della prestazione ;

c) l'attività svolta non deve richiedere ricevimento di pubblico a tempo pieno;

d) l'attività non deve richiedere l'uso di materiale cartaceo (atti e documenti) del quale sia vietata per motivi di sicurezza o privacy la dislocazione al di fuori dell'Ufficio

2. Non può essere accordata la modalità di telelavoro per attività non rispondenti, anche soltanto in parte, ai criteri sopra individuati.

3. In considerazione della eterogeneità delle attività istituzionali dell'amministrazione regionale, ciascun dipartimento provvede all'individuazione delle attività riferibili alla propria area di competenza non sottoponibili alla disciplina del telelavoro.

5. TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

L'assegnazione a progetti di telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto. Al telelavoratore è garantito lo stesso trattamento economico e normativo previsto dai Contratti Collettivi regionali di lavoro applicati ai dipendenti del comparto della Regione siciliana. . Il telelavoro non pregiudica in alcun modo le prospettive di sviluppo professionale e formativo previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Per le giornate in cui la prestazione lavorativa è svolta in telelavoro non spetta il buono pasto.

6. DIRITTI SINDACALI

Ai telelavoratori sono riconosciuti i diritti sindacali previsti da norme di legge e di contratto vigenti.

7. OBBLIGHI DEL TELELAVORATORE

Nel prestare la propria opera e nell'utilizzare gli strumenti che gli vengono forniti il telelavoratore, oltre a quanto dettagliatamente previsto nel presente documento deve operare con diligenza, riservatezza e nel rispetto delle norme sul segreto d'ufficio attenendosi a tutti gli obblighi previsti dal CCRI vigente e alle disposizioni del codice di comportamento del personale regionale. Il telelavoratore non può prestare attività al di fuori del domicilio dichiarato. L'allontanamento dal proprio domicilio, per motivi personali, familiari etc, durante l'orario di lavoro deve essere sempre comunicato e giustificato e, pertanto, correttamente computato secondo l'istituto richiesto.

8. CONTRATTO INDIVIDUALE DI TELELAVORO DOMICILIARE

1. L'attivazione del telelavoro è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il dirigente/datore di lavoro cui quest'ultimo è assegnato che disciplina quanto segue:

- durata del contratto;
- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa presso il proprio domicilio con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza,
- modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017;
- tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e s.m.i;
- l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro ricevuta dall'amministrazione;
- la strumentazione tecnologica da utilizzare (se in comodato d'uso o propria).

9. INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE DA AMMETTERE AL TELELAVORO DOMICILIARE

1. L'accesso al progetto di telelavoro avviene a richiesta del/della dipendente. Possono presentare domanda di telelavoro domiciliare i dipendenti in servizio a tempo indeterminato, con orario di lavoro a tempo pieno o parziale, che abbiano superato il periodo di prova, che si trovano nella necessità di dover conciliare il tempo di lavoro con le proprie condizioni di salute o familiari.

2. Il progetto individuale di telelavoro elaborato dal dirigente della struttura di appartenenza, anche su iniziativa di uno o più dipendenti, deve essere approvato dal Dirigente Generale del Dipartimento interessato. Il progetto approvato sarà sottoscritto dal dipendente interessato, dal dirigente e dal dirigente generale. La proposta deve riportare tutti gli elementi previsti al punto 8; deve essere corredata da idonee comunicazioni e dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del D.P.R. 445/2000 e successive modifiche ed integrazioni nonché dalle previste certificazioni sanitarie. I dipartimenti interessati verificano la rispondenza del progetto ai requisiti previsti al punto 4.

3. Qualora il numero dei progetti ritenuti rispondenti ai predetti requisiti superi il numero delle postazioni disponibili previsti al punto 4, ciascun Dipartimento redige la propria graduatoria, per la formazione della quale vengono applicati i seguenti criteri di priorità :

a) Disabilità psico-fisica del dipendente accertata ai sensi della Legge n. 104/1992 o con patologia grave, certificata da struttura pubblica competente

Punti 20

b) Assistenza figli in situazione di grave infermità accertata ai sensi della Legge n. 104/1992 o con patologia grave certificata da struttura pubblica competente

Punti 15

c) Assistenza al coniuge o convivente more uxorio in condizione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, Legge numero 104/1992 o con patologia grave certificata da struttura pubblica competente

Punti 15

d) Assistenza a parenti o affini entro il terzo grado in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, qualora il genitore o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti

Punti 10

e) Cura nei confronti dei figli:

- figli in età 0-3 anni Per ciascun figlio.....Punti 4
- figli in età 3-6 anni Per ciascun figlio.....Punti 3,5
- figli in età 6-11 Per ciascun figlio.....Punti 3
- figli in età 11-14 Per ciascun figlio.....Punti 2,5

f) Distanza tra domicilio dichiarato e sede di lavoro:

- Superiore a 50 km Punti 3
- Pari o superiore a 30 km Punti 2

4. A parità di punteggio sarà data precedenza ai soggetti richiedenti con maggiore età anagrafica.

5. I dipendenti aventi i requisiti di cui ai punti a) b) c e d) dovranno fornire, in allegato al progetto di telelavoro, la certificazione medica richiesta.

6. I criteri di cui al punto b c d ed e non si applicano ai nuclei familiari all'interno dei quali altro soggetto benefici, nel medesimo periodo in cui viene richiesto il telelavoro, di congedi per motivi di cura del figlio o di altro familiare, o altro soggetto svolga la propria attività in modalità di telelavoro. A tal fine occorrerà allegare la relativa autocertificazione.

7. Per imprevedibili ed eccezionali motivi di carattere personale o familiare, sopravvenuti alla definizione della graduatoria, è consentito l'accesso ad un telelavoro "leggero" o "emergenziale" con un progetto di durata definibile da un minimo di un mese ad un massimo 5 mesi. La caratteristica del telelavoro leggero non consente la formulazione di specifica graduatoria e richiede l'immediatezza dell'attivazione della postazione di lavoro. Tale tipologia di progetto di telelavoro non è prorogabile né rinnovabile per la medesima esigenza. La permanenza ulteriore dell'esigenza comporta la valutazione della nuova richiesta con le modalità di telelavoro ordinario e l'inserimento nella relativa graduatoria disciplinati nel presente articolo.

10. POSTAZIONE E COLLEGAMENTO

Il datore di lavoro provvede di norma alla installazione di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa

La postazione di telelavoro consta di un personal computer e di una linea di connessione telematica per la trasmissione dei dati, delle licenze necessarie a garantire la riservatezza dei dati nonché l'identificazione del dipendente per l'accesso alla rete e ai data base. Le postazioni di lavoro si collegano tramite collegamento Internet/VPN alla rete dell'amministrazione regionale. L'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno trimestrale.

Nella presente fase di applicazione del telelavoro domiciliare, che è prioritariamente rivolto ai lavoratori in particolari condizioni psicofisiche, al fine di garantire l'immediatezza delle attivazioni delle relative postazioni di telelavoro, i telelavoratori potranno utilizzare i propri dispositivi tecnologici e la propria connessione telefonica e telematica, previa verifica dei requisiti tecnici e di sicurezza di cui al presente articolo.

11. ORARIO DI LAVORO

L'attuazione del telelavoro non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicata al/alla dipendente, il/la quale farà riferimento all'orario di lavoro previsto nel contratto di lavoro (tempo pieno o part time) nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione.

Durante le giornate di telelavoro non sono previste prestazioni straordinarie, notturne e festive salvo nei casi di esplicita e motivata richiesta da parte del Dirigente responsabile.

12. INFORMAZIONE

Al telelavoratore viene garantito il livello di informazione e comunicazione istituzionale previsto per tutto il personale.

13. TRASFERTE

I rientri periodici in ufficio non comportano alcun trattamento diverso da quello spettante agli altri lavoratori in quanto per sede di lavoro nei giorni di rientro si intende quella dell'ufficio al quale il lavoratore è assegnato.

Pertanto la normativa in materia di trasferte non si applica agli spostamenti tra la sede dell'ufficio e quella del telelavoro.

14. FORMAZIONE

Il telelavoratore ha diritto a partecipare alle iniziative formative previste per la generalità del personale; alla formazione in materia di sicurezza ai sensi del d.L. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni; alla formazione specifica qualora l'inserimento nel progetto di telelavoro comporti l'assegnazione a mansioni diverse da quelle normalmente svolte.

15. PRIVACY

Durante le operazioni di trattamento dei dati ai quali il/la dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, gli stessi devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri diritti fondamentali riconosciuti all'interessato dal Regolamento UE 679/2016–GDPR e dal D.Lgs. 196/03 e successive modifiche.

16. MISURE DI PROTEZIONE E PREVENZIONE

Il telelavoratore deve attenersi a tutte le norme e regolamenti in vigore, nonché a prestare la dovuta attenzione per evitare che si producano situazioni pericolose o si verifichino infortuni ai sensi dell'art. 3 comma 10 del d.lgs n. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Al datore di lavoro deve essere riconosciuta la facoltà di accedere alla postazione del telelavoratore previo consenso di quest'ultimo e con congruo preavviso.

17. AMBITO TERRITORIALE

La prestazione di telelavoro deve essere, in linea di principio, svolta nell'ambito del territorio della Regione, salvo casi di carattere eccezionale e previa autorizzazione dell'Amministrazione.

18. PROGETTI DI TELELAVORO

1. progetti di telelavoro sono elaborati, utilizzando il modello fornito dal Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, dal dirigente della struttura anche su iniziativa dei dipendenti interessati, dal dirigente delle strutture interessate e approvati dal Dirigente generale di ciascun Dipartimento previa verifica della rispondenza del progetto ai requisiti previsti all'articolo 4.

2. Il progetto di telelavoro deve contenere le modalità di organizzazione dell'attività lavorativa in telelavoro con tutti gli elementi utili alla sua identificazione, le modalità di valutazione del dipendente ; le tecnologie da utilizzare e i sistemi di supporto e sicurezza; l'attestazione della capacità del dipendente di utilizzare le tecnologie informatiche; i giorni settimanali di rientro nella sede di lavoro ; il risultato atteso dalla prestazione lavorativa resa in modalità da remoto; la durata del progetto , i costi e i benefici attesi .

3 Il progetto approvato dal dirigente generale del Dipartimento deve essere trasmesso per l'attività di monitoraggio e per le attività connesse alla gestione giuridica ed economica del relativo personale al Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale .

19. DURATA DEI PROGETTI

I progetti hanno una durata minima di 6 mesi e massima di 12 mesi.

20. MONITORAGGIO DEI PROGETTI ATTIVATI

1. Il monitoraggio sull'andamento di ciascun progetto e sul raggiungimento degli obiettivi in esso previsti compete al Dirigente che ne è referente.

2. Al Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del personale compete il monitoraggio generale sui progetti attivati al fine dell'elaborazione e della pubblicazione del Piano generale del Telalavoro; per l'analisi e l'approfondimento delle eventuali criticità legate all'attuazione del piano e per le opportune valutazioni in sinergia con i dirigenti generali dei Dipartimenti in ordine all'opportunità di introdurre a regime l'istituto del telelavoro domiciliare e/o di integrare o modificare i contenuti del presente atto.

21 RIENTRI IN SEDE

1. La frequenza dei rientri in sede è indicata nel progetto e non può, in linea di principio, essere inferiore ad un giorno a settimana. Nei giorni di rientro nella sede di lavoro, il telelavoratore è tenuto a rispettare le norme vigenti in materia di orario di lavoro.

2. Eventuali crediti e debiti orari cumulati nei giorni di rientro in sede non possono essere recuperati nei giorni di telelavoro.

3. I Rientri periodici del telelavoratore nella sede di lavoro essendo stati liberamente scelti dal lavoratore devono essere tassativamente rispettati salvo, ovviamente, casi di forza maggiore e/o di istituti contrattuali. In tal caso devono essere assicurati in giornate diverse concordate con il dirigente della struttura.

22. REINTEGRO

1. Il reintegro nell'ordinaria modalità di svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede di lavoro avviene il primo giorno successivo alla scadenza del progetto.

2. E' altresì prevista la possibilità di un reintegro anticipato rispetto alla scadenza del progetto, su richiesta motivata di reintegro dell'amministrazione o del dipendente, subordinatamente all'assenso del dirigente.

3. Il reintegro deve avvenire con un minimo ed un massimo di 20 giorni di preavviso.

23 MODALITÀ DI VALUTAZIONE

Nel quadro del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per il personale del comparto non dirigenziale della Regione siciliana il Dirigente propone al Dirigente Generale gli obiettivi e gli specifici criteri per la valutazione della prestazione che saranno inseriti nel progetto.

24 DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme vigenti in materia di telelavoro nella pubblica amministrazione.

3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La presente sezione, in applicazione dell'articolo 6, comma 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e dell'articolo 1, comma 1 lettera a) del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, è integralmente sostitutiva del Piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i.. Essa rappresenta l'aggiornamento per il triennio 2025-2027 dell'analoga sezione 3.3 del PIAO 2024/2026, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 47 del 16 febbraio 2024, trasmessa alla Corte dei Conti con il Decreto Presidenziale n. 2/2024, registrato alla Corte dei Conti il 24 aprile 2024, al n.1.

La sezione è stata redatta tenendo conto dell'articolo 4, comma 1, lettera c del regolamento adottato con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, che definisce i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione.

La sezione è stata sviluppata in coerenza con gli atti programmatici adottati dal Governo regionale; si fa riferimento al Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2025/2027, approvato dalla Giunta con Deliberazione n. 231 del 28 giugno 2024 (e, segnatamente, al paragrafo 2.1.1 del documento) e alla relativa "Nota di Aggiornamento (NADEFR) 2025/2027" approvata con deliberazione n. 333 del 4 novembre 2024 e alla "Direttiva di indirizzo per la programmazione strategica e la formulazione delle direttive generali degli Assessori per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2025" emanata dal Presidente della Regione con prot. n. 24877 /Gab del 02 Dicembre 2024. L'elaborazione del piano tiene conto del punto 10 dell'Accordo con lo Stato per il ripiano del disavanzo, sottoscritto il 16 ottobre 2023, i cui contenuti, come previsto dal punto 11 dell'Accordo stesso, sono stati trasfusi nell'articolo 50 della legge regionale 31/01/2024, n. 3 recante "*Disposizioni varie e finanziarie*".

3.3.1 – Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

Anche nel presente documento si ritiene opportuno far preceder la rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre 2024 da alcune considerazioni riguardanti la dotazione organica del personale. Al riguardo si rappresenta che, a decorrere dall'anno 2025, non sono previsti ulteriori tagli lineari della dotazione organica, correlati alle cancellazioni dai ruoli disposte nell'esercizio precedente, atteso che le previsioni normative in materia, adottate in coerenza con gli Accordi con lo Stato in materia di riduzione del disavanzo, hanno già trovato piena applicazione. L'ultima disposizione al riguardo è infatti quella dettata dall'articolo 10, comma 1 della legge regionale 9/2021 che, al fine di dare attuazione all'Accordo per il ripiano decennale del disavanzo sottoscritto con lo Stato nel gennaio del 2021, prevedeva per un triennio la riduzione della dotazione organica in proporzione alle cancellazioni dai ruoli registratesi nell'anno precedente. La riduzione prevista è stata quindi attuata nel 2022, nel 2023 e, quale ultima applicazione della disposizione citata, nello scorso anno, con D.P. n.252 del 1 febbraio 2024, previa deliberazione della Giunta regionale n. 25 del 24 gennaio 2024. Tale dotazione organica rappresenta pertanto il punto di riferimento di quanto esposto di seguito, fermo restando che nel corso del 2025 saranno avviate le procedure per adeguare la dotazione organica alla nuova disciplina dell'ordinamento professionale del personale del comparto non dirigenziale dettata dal contratto collettivo regionale di lavoro per il triennio 2019/2021, recentemente sottoscritto, nel rispetto delle disposizioni nazionali e regionali in materia.

3.3.1.1 – Dotazione organica e PTFP

Si riporta di seguito la attuale dotazione organica sia del personale del comparto non dirigenziale che della dirigenza dell'Amministrazione regionale.

Tabella 23 - Dotazione organica 2024 – Dirigenza

DOTAZIONE ORGANICA AMMINISTRAZIONE REGIONALE - DIRIGENZA - D.P. n.252 del 1/02/2024	
Prima Fascia-	0
Seconda Fascia-	3
Terza Fascia-	749
Totale	752

Tabella 24 - Dotazione organica 2024 - Comparto non dirigenziale

DOTAZIONE ORGANICA AMMINISTRAZIONE REGIONALE - COMPARTO NON DIRIGENZIALE -- D.P. n.252 del 1/02/2024	
Categoria	Dotazione organica 2024 (D.P. n.252 del 1/02/2024)
Categoria D	3.718
Categoria C	3.198
Categoria B	2.066
Categoria A	2.767
Totale	11.749

3.3.1.2 – Personale in Servizio, trend del personale in servizio e vacanze in organico

La tabella che segue che pone a raffronto i dati del personale in servizio nel 2016, anno nel quale hanno cominciato ad esplicare i loro effetti le misure di riduzione degli organici previsti dall'articolo 49 della l.r. 9/2015, con quelli relativi all'ultimo biennio; è evidente la progressiva e significativa riduzione del personale in servizio, particolarmente significativa – per gli effetti sulla funzionalità dell'amministrazione – per il personale di categoria C e D, anche se dal 2023 si assiste a una inversione di tendenza per la categoria D, in conseguenza dell'avvio delle azioni di reclutamento programmate nei precedenti piani del fabbisogno del personale che hanno, sia pure in misura parziale, compensato gli esodi per anno e, per la categoria C, in conseguenza delle assunzioni previste dal piano di rafforzamento dei Centri per l'impiego.

Tabella 25 -

Anno	Funzionari D	Istruttori C	Collaboratori B	Operatori A	Totale
2016	3.875	3.333	2.211	2.820	12.239
2023	2.781	2.473	2.020	2.720	9.994
2024*	2754	2702	1984	2685	10.125
Differenza 2016/2024	-1.121	-631	-227	-135	-2.114

* Personale regionale a tempo indeterminato al 31/12/2024

Dal raffronto tra la dotazione organica vigente e la consistenza del personale del comparto al 31 dicembre 2024 emerge la presenza di vacanze in organico al 1 gennaio 2025 di 1.624 unità, come da tabella riportata di seguito.

Tabella 26 -

Categoria	Dotazione organica (D.P. n.252 del 1/02/2024)	Personale al 31/12/2024, escluso personale a tempo determinato ed incluso personale in posizione di comando/distacco presso altri Enti	Vacanze in organico al 1 gennaio 2025
D Funzionari	3.718	2.754**	964* **
C Istruttori	3.198	2.702**	496**
B Collaboratori	2.066	1.984	82
A Operatori	2.767	2.685	82
	11.749	10.125	1.624***

***di cui 70 posti indisponibili** in applicazione dell'articolo 19 del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124 convertito con modificazioni dalla L. 13 novembre 2023, n. 162, dell'avviso di manifestazione di interesse approvata con decreto del direttore dell'Agenzia di Coesione n. 607 del 21/11/2023, e del conseguente DPCM del 23 luglio 2024 che, in esito alla procedura, assegna alla Regione Siciliana n. 70 funzionari

**** inclusi 136 funzionari cat D** reclutati per il potenziamento dei CPI; ai sensi dell'articolo 1, comma 258 della L. 145 del 2018, le relative assunzioni, finanziate con fondi statali, avvengono in aumento rispetto alla dotazione organica; conseguentemente non computando tale personale, al netto dei 70 posti di cui sopra, **sono disponibili, nella categoria D, 1030 postazioni**

**** inclusi 340 istruttori cat C** reclutati per il potenziamento dei CPI; ai sensi dell'articolo 1, comma 258 della L. 145 del 2018, le relative assunzioni, finanziate con fondi statali avvengono in aumento rispetto alla dotazione organica; non computando tale personale, sono disponibili, nella categoria C **836**

***** incluse 476 unità CPI**; non computando tale personale, le postazioni disponibili – al netto delle 70 postazioni indisponibili - sono pari a **2.030**

Si è aggravata sensibilmente la situazione della dirigenza, con complessivi 138 posti vacanti al 1 gennaio 2025, a fronte dei 64 registrati a gennaio 2024, e ciò sebbene la dotazione organica della dirigenza sia quella che, dal 2016, ha scontato i tagli più consistenti.

Tabella 27 -

	Dotazione Organica (D.P. 252 del 1/02/2024)	Personale in servizio al 31/12/2024, escluso personale a tempo determinato	Vacanze in organico al 1 gennaio 2025
II fascia	3	3	
III fascia	749	611	
Totali	752	614	138

Va evidenziato come le disposizioni finalizzate al contenimento della spesa per il personale adottate a decorrere dal 2015 hanno determinato, oltre che una significativa riduzione del personale in servizio, un progressivo ed altrettanto significativo riequilibrio del rapporto percentuale dirigenza/comparto, che dall'11,5% del 2016 si è ridotto al 31 dicembre 2024 al 6% come illustrato nella tabella che segue:

Tabella 28 -

	Dirigenti	Comparto	Rapporto dirigenti/comparto
31/12/2016	1.411	12.239	11,5 %
31/12/2024	614	10.125	6%
Differenza 2016/2024	-797	- 2.114	

3.3.1.3 – Personale ruolo speciale ad esaurimento

Oltre che dei dipendenti a tempo indeterminato, l'Amministrazione regionale si avvale dei dipendenti delle ex Aziende Terme di Sciacca e di Acireale, transitati nel ruolo speciale ad esaurimento di cui all'art. 119 della L.R. n. 17/2004, in servizio presso vari Dipartimenti regionali. Detto personale non incide ai fini della dotazione organica, attesa la specificità del ruolo ad esaurimento. Il predetto personale si è ridotto a 59 unità (dato al 1 gennaio 2025).

3.3.1.4 – Personale contrattualizzato a tempo determinato per il rafforzamento delle Autorità di gestione FESR e FSC in esito a procedure espletate dall'Agenzia di coesione. Personale contrattualizzato dal Dipartimento regionale della Protezione civile

La legislazione nazionale del 2021 ha previsto taluni interventi straordinari finalizzati al rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni impegnate nella gestione di programmi di spesa e nell'attuazione di progetti, attraverso il reclutamento di personale non dirigenziale con contratti a tempo determinato, a valere su fondi extraregionali. Tra questi interventi, il reclutamento, a seguito di concorsi curati dall'Agenzia di coesione, del personale di cui all'articolo 1 commi 179 e ss. della legge di Bilancio

2021 (legge n.178 del 30 dicembre 2020) che prevedeva l'assunzione a tempo determinato e per la durata di tre anni di 2.800 tecnici specializzati nelle amministrazioni del Mezzogiorno (Autorità di Gestione dei PO regionali, Province, Città Metropolitane, Comuni e Comuni delle aggregazioni individuate). Alla Regione Siciliana erano state assegnate 22 unità, da contrattualizzare a cura della Regione, in deroga ai vincoli assunzionali ai sensi dell'art. 1 comma 178 della citata Legge di Bilancio, con oneri a carico delle disponibilità del Programma operativo complementare al Programma operativo nazionale *Governance* e capacità istituzionale 2014-2020. A seguito di rinunce e dimissioni volontarie, nonostante le sostituzioni effettuate su indicazione dell'Agenzia di coesione, il numero di unità in forza si era ridotto nel 2024 a 14 unità, di cui n. 11 unità con scadenza del contratto in data 31 dicembre 2024, n. 1 unità con scadenza del contratto in data 17 gennaio 2025, n. 2 unità con scadenza del contratto nel corso del 2026. Nel corso del 2024, il numero delle unità in forza si è ridotta a 13, per dimissioni di una delle stesse. Il decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41 ha previsto all'articolo 50, comma 17 bis, al fine di valorizzare la professionalità acquisita dal predetto personale, la possibilità anche per le regioni di procedere alla stabilizzazione, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, del personale in argomento *“che abbia prestato servizio per almeno ventiquattro mesi nella qualifica ricoperta, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione”*. Il PIAO 2024 – 2026 prevedeva pertanto l'attivazione della predetta procedura di stabilizzazione, ritenuta necessaria per la funzionalità dell'Amministrazione, atteso che le stesse erano state destinate alle Autorità di gestione del FESR e del FSE; la procedura è stata portata termine per 11 delle 13 unità in forza, in possesso dei requisiti previsti dal richiamato articolo 50, che sono state contrattualizzate a tempo indeterminato a decorre dal mese di gennaio 2025. Restano pertanto a tempo determinato, alla data di redazione del presente documento, solo n. 2 unità con scadenza del contratto nel corso del 2026.

A cura del Dipartimento regionale della Protezione civile sono state inoltre contrattualizzate nel 2022, a tempo determinato e a valere sui fondi di cui all'articolo 1, commi 701 e 702 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, a seguito di procedura concorsuale espletata direttamente dallo stesso Dipartimento, 17 unità di funzionari categoria D, diversi profili; i relativi contratti, stipulati originariamente per la durata di sei mesi, sono stati prorogati a cura dello stesso Dipartimento, in virtù di quanto previsto dai commi 8-quinquies e 8-sexies dell'articolo 11 del D.L. 29 dicembre 2022, n. 198 convertito con modificazioni dalla L. 24 febbraio 2023, n. 14; a seguito di dimissioni volontarie, il predetto personale si è ridotto a 12 unità, con contratto in scadenza il prossimo 31 agosto.

3.3.1.5 – Personale comandato in entrata

Alcune leggi regionali prevedono la possibilità per l'amministrazione regionale di utilizzare personale proveniente da altre Amministrazioni in posizione di comando. Tale possibilità è prevista dall'articolo 26, comma 12 della legge regionale 4/2003 e dall'articolo 21 della legge regionale 9/2021 per l'Assessorato regionale dell'economia, dall'articolo 1, comma 10 della legge regionale 15/2004 e s.m.i. e dalla L.r. 9/2023 per l'Assessorato regionale della Salute e dall'articolo 4, comma 5 della legge regionale 14/2019 e s.m.i. per i Dipartimenti Acqua e rifiuti, Bilancio e tesoro e Finanze e Credito, e per l'ARIT nei limiti dei relativi stanziamenti. I predetti Dipartimenti provvedono in autonomia all'adozione dei relativi provvedimenti

Di seguito i dati relativi al personale in posizione di comando presso l'Amministrazione in applicazione delle citate disposizioni, forniti dai Dipartimenti interessati:

Tabella 29 -

Categoria	Numero unità	Normativa di riferimento	Dipartimento/Ufficio di assegnazione
Dirigente	16	L.R. 15/2004 e L.R. 9/2023	Dipartimento per la pianificazione strategica
Dirigente	7	L.R. 15/2004 e L.R. 9/2023	Dipartimento per le attività sanitarie
Dirigente	3	L.R.4/2003 e L.R.9/2021	Assessorato per l'Economia-Ragioneria generale della Regione
Totale dirigenti	26		
Funzionario	10	L.R. 15/2004 e L.R. 9/2023	Dipartimento per la pianificazione strategica
Funzionario	4	L.R. 15/2004 e L.R. 9/2023	Dipartimento per le attività sanitarie
Funzionario	6	L.R. 4/2003 e L.R.9/2021	Assessorato per l'Economia-Ragioneria generale della Regione
Totale funzionari (cat. D)	20		
	3	L.R. 4/2003 e L.R.9/2021	Assessorato per l'Economia-Ragioneria generale della Regione
Totale istruttori (cat. C)	3		
Totale complessivo	49		

3.3.1.6 – Personale regionale in servizio presso altre amministrazioni

Nella tabella riportata in calce al presente paragrafo è indicato il personale in servizio presso altre Amministrazioni alla data del 1 gennaio 2025, il cui numero complessivo si è ridotto rispetto agli anni precedenti.

Come nelle precedenti stesure del Piano va evidenziato che, in diversi casi, le assegnazioni disposte sono strettamente connesse alle funzioni svolte, sulla base dello Statuto, dagli Organi e dalle Amministrazioni destinatarie del personale nell'ambito della Regione Siciliana (si fa riferimento, ad esempio, al personale assegnato alle Giurisdizioni speciali e alle Avvocature distrettuali dello Stato, operanti nel territorio regionale), e non è pertanto ipotizzabile – in atto - alcuna contrazione di tali assegnazioni, spesso insufficienti rispetto alle funzioni svolte per l'Amministrazione regionale.

Va inoltre ricordata la disciplina del Fondo di quiescenza. Infatti, l'art. 15 della legge istitutiva, l.r. n. 6/2009, prevedeva che *“per l'espletamento delle proprie funzioni, il Fondo si avvale esclusivamente di personale regionale in servizio, senza alcun onere a proprio carico...” (art. 15, c. 12)*. La dotazione organica del Fondo, fissata dal regolamento dell'Ente, emanato con Decreto presidenziale n. 14 del 23.12.2009, in centodieci unità ha quindi costituito un *“di cui”* della dotazione organica regionale sia del comparto che della dirigenza, con la conseguenza che le difficoltà operative nelle quali ha finora versato la Regione non hanno consentito di far fronte pienamente alle carenze significative reiteratamente segnalate dal Fondo. Al riguardo va evidenziato che la predetta disciplina è stata modificata con la recente legge regionale di stabilità n. 1 del 2025 che con l'articolo 10, comma 1 ha modificato il comma 12 dell'articolo 15 della l.r. 6/2019, che nel testo vigente recita: *“Per l'espletamento delle proprie funzioni il Fondo si avvale prioritariamente, fermo restando il rispetto del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di personale regionale in servizio, il cui onere resta a carico dell'Amministrazione regionale”*. La stessa disposizione ha aggiunto dopo il comma 12 dell'articolo 15 della l.r. 6/2019 il comma 12 bis che recita *“Al personale di ruolo del Fondo, per il pagamento del trattamento di quiescenza e dell'indennità di buonuscita del personale, i cui oneri sono a carico del proprio bilancio, si applica lo stato giuridico ed economico del personale della Regione, in conformità alla normativa vigente. La dotazione organica complessiva del Fondo è ridotta in misura non inferiore al 20 per cento rispetto a quella alla data di entrata in vigore del presente comma e comunque nel rispetto del principio di equilibrio di bilancio.”*.

In ogni caso fino all'adozione dei provvedimenti attuativi della novella normativa, non risulta ipotizzabile il rientro negli Uffici regionali del personale assegnato al Fondo (51 unità al 31 dicembre scorso, di cui 8 di cat. A, 6 di cat. B, 18 di cat. C, 14 di cat. D e 5 dirigenti, cui vanno aggiunti i quattro funzionari di categoria D che hanno preso servizio lo scorso 16 gennaio).

Vi sono infine dei casi nei quali il personale regionale non risulta in servizio presso l'Amministrazione regionale ormai da diversi anni. Si fa riferimento, ad esempio, al personale in servizio presso gli ERSU ai sensi degli artt. 20 ed ex art. 14. c. 4, L.R. n. 20/2002 e al personale comandato presso l'ARAN Sicilia ex art. 25, c. 11, L.R. n. 10/2000; non ne è infatti ipotizzabile il rientro presso gli Uffici regionali di tale personale, che comprometterebbe attività strategiche o comunque indispensabili.

Tabella 30 -Personale regionale in comando, distacco, assegnazione alla data del 31/12/2024

	D Funzionario	C Istruttore	B Collaboratore	A Operatore	Dirigenti	Totale
A.R.A.N. AGENZIA RAPPRESENTANZA NEGOZ. REG. SICIL.	4	2	1		1	8
A.R.P.A. AGENZIA REGIONALE PROTEZIONE AMBIENTE	2	3	2			7
ASSEMBLEA REGIONALE SICILIANA	4	1				5
AVVOCATURA DELLO STATO		4	5	3		12
CEFPAS	1					1
C.I.A.P.I. PRIOLO (SR)					1	1
CAMERA DI COMMERCIO,INDUSTRIA,ARTIGIANATO E AGRIC.					1	1
COMUNI	2					2
CONSIGLIO GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA		3	6	1		10
CAS					2	2
CORTE DEI CONTI		3	24	10		37
E.R.S.U.	8	12	34	38	5	97
ENTE PARCO MADONIE	1					1
ENTE SVILUPPO AGRICOLO					1	1
FONDO QUIESCENZA PERS.REG. FONDO PENSIONI SICILIA	14	18	6	8	5	51
ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI					1	1
ISTITUTO INCREMENTO IPPICO	1					1
ISTITUTO REGIONALE DEL VINO E DELL'OLIO					1	1
ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO		1	1		1	3
MINISTERO DELL' INTERNO		2	1	10		13
MINISTERO DELLA SALUTE		1				1
MINISTERO DELL'ECONOMIA	1					1
MINISTERO PER I BENI CULTURALI	1					1
PRESIDENZA CONSIGLIO DEI MINISTRI	1					1
PROCURE DELLA REPUBBLICA	2	1	6	1		10
SCUOLE REGIONALI		1	2	11		14
SEGRETERIA CONFERENZA STATO- REGIONI	3	1	1	1		6
SOCIETA' REGIONALI					1	1
STAZIONE CONSORZIALE SPERIMENTALE DI GRANICOLTURA	4					4
TRIBUNALI		2	23	7		32
UFFICI COMMISSARIALI	10	2				12
Totali	59	57	112	90	20	338

Si riporta infine per completezza di informazione il numero, per categoria e complessivo, del personale regionale in aspettativa a vario titolo al 31/12/2024.

Tabella 31 -

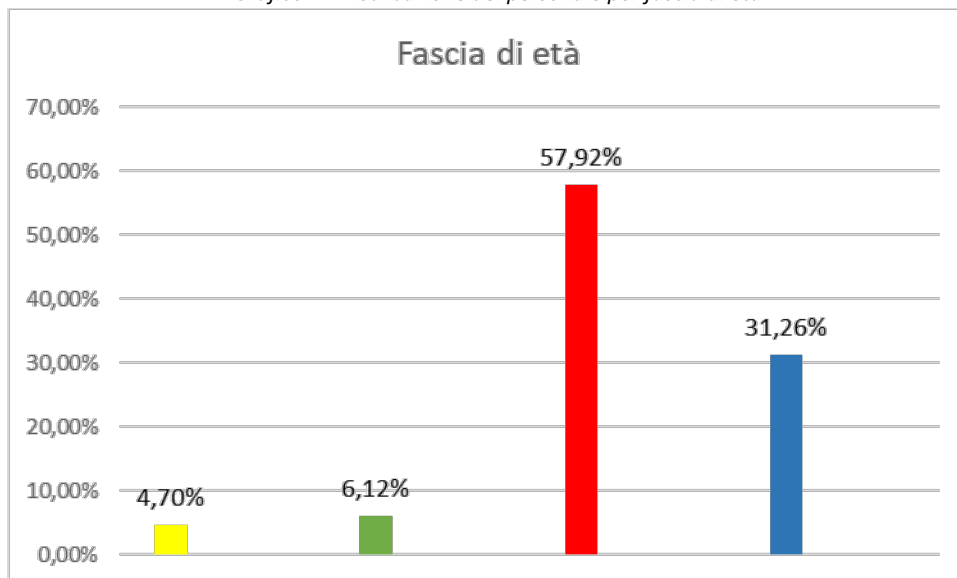
	D Funzionario	C Istruttore	B Collaboratore	A Operatore	Dirigenti	Totale
A.R.A.N. AGENZIA RAPPRESENTANZA NEGOZ. REG. SICIL.	20	17	10	5	2	54

3.3.1.7 – Personale regionale in servizio: distribuzione per fasce di età, titoli di studio, rappresentatività di genere.

Anche nel presente aggiornamento del PIAO si ritiene opportuno riportare alcuni dati qualitativi, rappresentati graficamente, sul personale regionale.

Come indicato nel grafico 1, oltre il 31 per cento del personale regionale ha più di sessanta anni, e circa il 58 per cento si colloca nella fascia di età compresa tra i 50 e i 60 anni. La percentuale di personale con meno di quaranta anni è di poco inferiore al 5 per cento, anche se il dato risulta migliorato a seguito delle assunzioni attuate dal 2023 (fino al 2022, infatti, in tale fascia si collocava meno dell'uno per cento del personale; nel 2023 il personale con meno di 40 anni si attestava a poco più del 2 per cento). In crescita anche la percentuale di personale che si colloca nella fascia di età compresa tra i 41 e i 50 anni, che si attesta al 6,12 per cento, a fronte del 4,77 registrata al 31 dicembre 2023.

Grafico 1- Distribuzione del personale per fascia di età



Ancora più consistente, rispetto al dato medio riferito a tutto il personale, è la concentrazione nelle fasce di età più elevata della dirigenza, con circa il 63 per cento del personale con più di 60 anni, come da grafico 2; per la categoria D si prosegue invece, come effetto delle nuove assunzioni, nella sia pur lieve inversione di tendenza già registrata lo scorso anno; la percentuale di personale con età inferiore a 40 anni passa dal 5,68 per cento del 2023 all'8,28 per cento e quella del personale di età compresa tra i 41 e i 50 anni dal 5,82 al 7 per cento, come effetto dei piani di reclutamento

Grafico 2 - distribuzione del personale dirigenziale per fascia di età

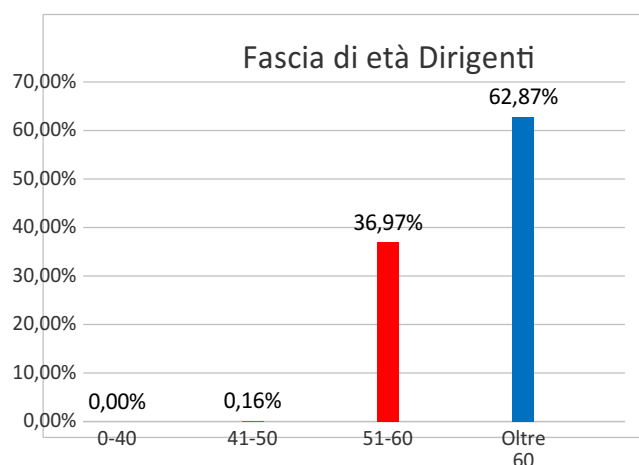
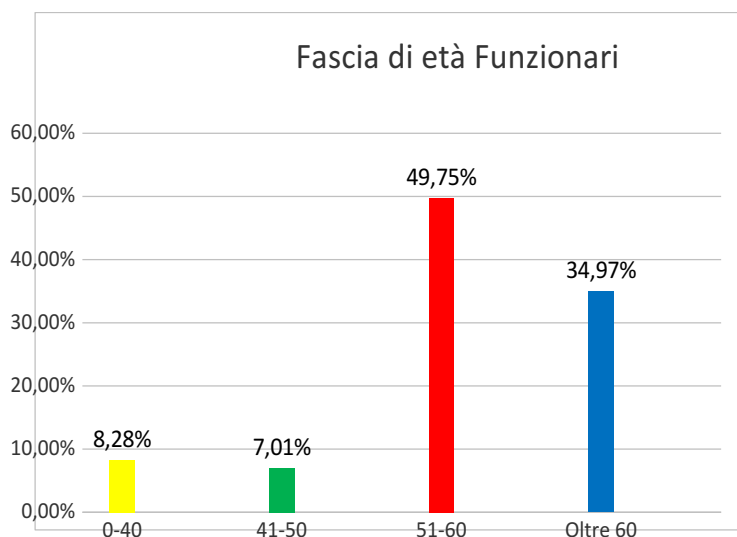


Grafico 3 – distribuzione del personale appartenente alla categoria D per fascia di età



Le azioni pianificate negli ultimi anni sono state orientate anche al miglioramento dei dati relativi al livello di scolarità e all'adeguatezza qualitativa dei titoli posseduti (in termini di coerenza della formazione universitaria dei dipendenti con le competenze degli Uffici di assegnazione), esposti nella loro criticità nel documento apprezzato con deliberazione della Giunta regionale n. 254 del 17 giugno 2021 (Piano straordinario della Formazione 2021/2022 per il personale della Regione Siciliana), che poneva in evidenza l'esigua quota di laureati rispetto all'organico complessivo e soprattutto la circostanza che tra i funzionari i laureati costituissero, a quella data, solo il 40% contro una media nazionale del 48%. Le recenti immissioni in ruolo di funzionari, con specifici profili professionali per i cui accesso sono stati richiesti titoli universitari differenziati, comincia a segnare una significativa inversione di tendenza rispetto a tale quadro. La percentuale complessiva di laureati, come indicato nel grafico 4, riferita a tutto il personale regionale, si attesta infatti a circa il 32%; decisamente in incremento la percentuale di personale di categoria D, che ha raggiunto la percentuale del 56,43%.

Grafico 4- distribuzione del personale per titolo di studio

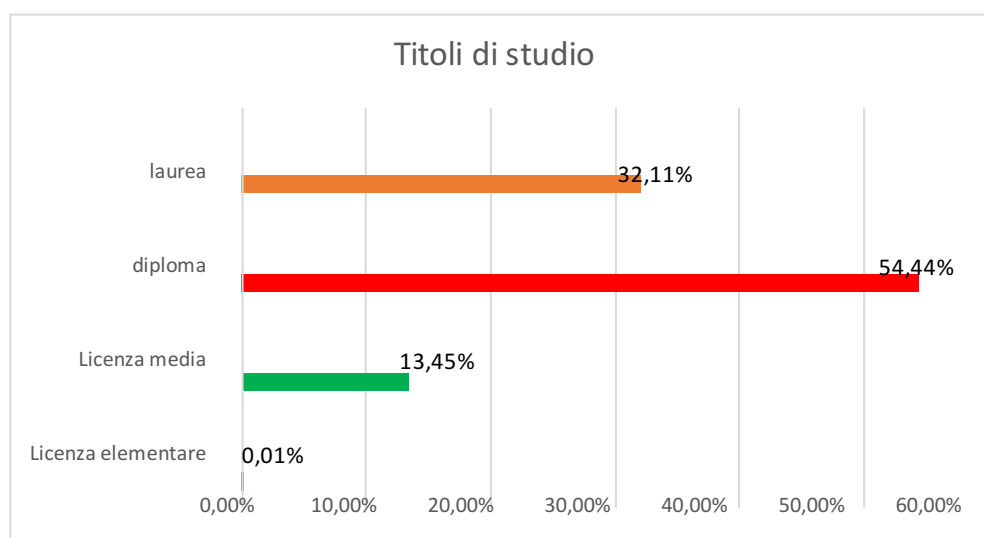
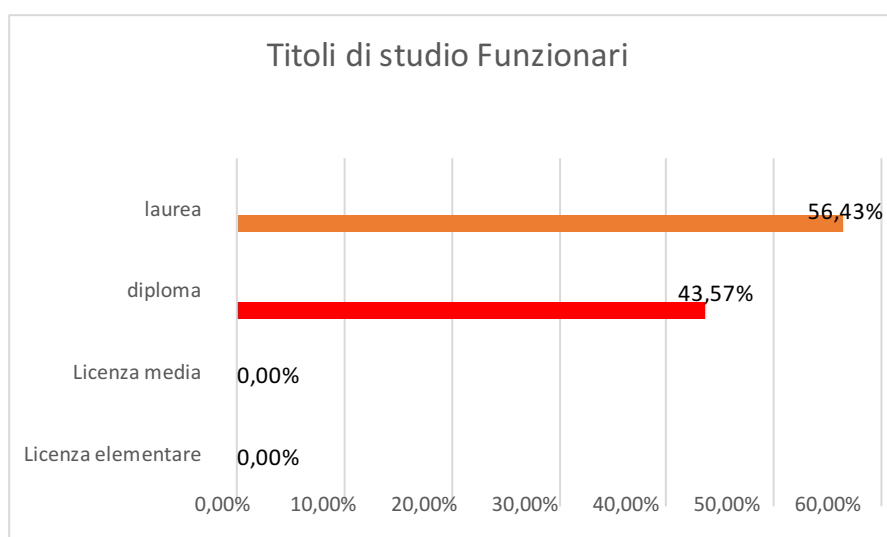
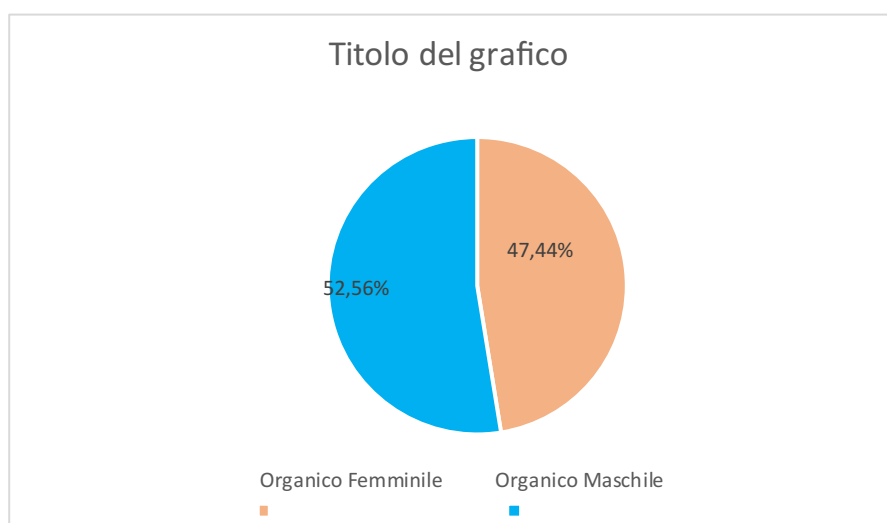


Grafico 5 - distribuzione del personale appartenete alla Categoria D per titolo di studio



Si riportano infine alcune sintetiche informazioni sulla rappresentatività di genere nell'Amministrazione regionale, anche per il rilievo ad essa attribuito, ai fini dei titoli di preferenza applicabili nell'ambito delle procedure concorsuali, dal recente D.P.R. 16 giugno 2023, n. 82. Come indicato nel successivo grafico 6, la distribuzione per genere è abbastanza equilibrata se riferita all'organico nel suo complesso, con poco più del 47 per cento di donne (a fronte, comunque, del 45 per cento del 2023) e poco più del 52 per cento di uomini. L'analisi delle percentuali di rappresentatività per qualifica continua a mostrare invece significative differenze nelle categorie più elevate; ed infatti, sono donne poco più del 32 per cento dei dirigenti, e appena il 30 per cento dei funzionari (era il 29 per cento l'anno precedente). Come effetto delle recenti assunzioni per i CPI, la percentuale di donne sale a circa il 42 per cento per gli istruttori (era il 34 per cento lo scorso anno). Le percentuali si invertono con riferimento alle categorie B e A, con percentuali di donne pari rispettivamente al 69 e al 62 per cento.

Grafico 6 – distribuzione del personale per genere



3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane

3.3.2.1 – Modalità di rilevazione e analisi dei fabbisogni

L'aggiornamento della ricognizione dei fabbisogni di personale, propedeutica all'elaborazione del presente documento, è stato avviato nel settembre del 2024, inoltrando apposita richiesta alle strutture regionali con nota prot. 67846 del 12/09/2024. Non essendo ancora stato definito, a quella data, il rinnovo del Contratto collettivo regionale per il comparto non dirigenziale per il triennio 2019/2021, che interviene, modificandolo, sull'ordinamento professionale⁵⁷ (sul punto, si tornerà più avanti nel presente documento) è stata utilizzata ai fini della ricognizione la "*Matrice dei profili professionali e dizionario delle competenze*" (di seguito, Matrice) approvata dalla Giunta regionale con deliberazione n. 481 del 29.10.2020. La Matrice struttura il sistema professionale in quattro aree professionali (economico-finanziaria, sistema informativo, gestione amministrativa e tecnico professionale), sei famiglie professionali, trentadue profili professionali (inclusi i profili per i Centri per l'impiego, già apprezzati dalla Giunta con deliberazione n. 361/2019 e i profili per la comunicazione individuati in sede di rinnovo del CCRL del comparto non dirigenziale per il triennio 2016/2018), suddivisi nelle categorie professionali previste dal medesimo CCRL 2016/2018. Anche nella rilevazione effettuata nel 2024, si è tenuto conto altresì di alcuni profili tecnici "*specialistici*" riguardanti specificamente l'attività del Dipartimento Beni Culturali e l'attività del Dipartimento delle Infrastrutture – Servizi della Motorizzazione Civile, la cui esigenza è emersa a seguito della formale adozione della Matrice in argomento, nonché dei profili di cui all'articolo 66 della l.r. 8/2018, nella lettura discendente dalla sentenza (interpretativa di rigetto) della Corte Costituzionale n. 25 del 2020.

⁵⁷ Il CCRL 2019/2021 è stato sottoscritto in data 9/12/2024; il Titolo III disciplina il nuovo ordinamento professionale, prevedendo, all'art. 24, che le norme relative entrino in vigore il giorno 1 del mese successivo a un periodo dilatorio di cinque mesi con decorrenza dalla sottoscrizione definitiva del CCRL (1 giugno 2025). Oltre che la ricognizione, anche la pianificazione del fabbisogno contenuta nel presente documento è stata elaborata riferendosi all'ordinamento professionale già disciplinato dalle disposizioni previgenti.

Come già evidenziato nei precedenti documenti di pianificazione del fabbisogno, infatti, il personale dell'Amministrazione regionale in servizio fino ai recenti concorsi banditi nel 2021 non ha mai avuto attribuito il rispettivo profilo professionale; tuttavia, la corretta pianificazione delle risorse umane e il reclutamento di nuove risorse non può prescindere dalla definizione dei fabbisogni per le diverse professionalità espresse dai profili. La revisione dell'ordinamento professionale prevista dal recentissimo contratto collettivo per il comparto non dirigenziale – triennio 2019/2021 consentirà di superare quanto esposto per il personale già in servizio e, unitamente alle ulteriori azioni avviate dall'Amministrazione, di pervenire ad una definizione dei fabbisogni perfettamente aderente alle esigenze di una Amministrazione in grado di adempiere ai suoi molteplici compiti in maniera efficace ed efficiente.

Per affinare la rilevazione, si è ritenuto necessario esaminare i dati forniti dalle strutture regionali attraverso incontri congiunti con i referenti delle stesse, svoltisi nei mesi di ottobre e novembre 2024. Sebbene tali incontri abbiano consentito di eliminare talune incongruenze, riducendo di oltre un terzo le richieste complessivamente formulate in esito alla prima nota di questo Dipartimento, l'esito definito della rilevazione continua ad evidenziare un fabbisogno non coerente con le effettive vacanze in organico, non giustificabile neanche tenendo conto delle cancellazioni dai ruoli effettuate nello scorso anno e/o programmate per il prossimo triennio e, in taluni casi, non coerente con il "peso amministrativo" dei singoli centri di responsabilità. Questo Dipartimento ha, negli anni, reiteratamente evidenziato specifiche esigenze di supporto specialistico per una definizione dei fabbisogni realmente rispondente alle esigenze dell'amministrazione, improntata a criteri oggettivi e razionali oltre che strettamente collegata ai processi in capo a ciascuna struttura regionale. Detto percorso potrà a breve essere avviato, atteso che questo Dipartimento ha ottenuto, a fine dello scorso mese di dicembre 2024, l'ammissione a finanziamento nell'ambito del Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027, Priorità 1 – Azione 1.1.4 di uno specifico intervento (denominato *POMAR -Potenziamento della macchina amministrativa regionale*) che mira al potenziamento della macchina amministrativa regionale mediante attivazione di un supporto specialistico per l'esecuzione delle attività di analisi della dotazione organica e l'individuazione dei fabbisogni professionali della amministrazione regionale con particolare focus sulla programmazione ed attuazione del PR FESR Sicilia 2021-2027, muovendo dalla identificazione - prima ancora dei nuovi profili professionali - delle modalità di analisi e descrizione di tali profili, in modo da intercettare una pluralità di parametri che vadano oltre quella delle conoscenze teoriche, del titolo di studio e delle mansioni da svolgere, per giungere, invece, all'identificazione di un sistema di "competenze", in linea con le traiettorie di cambiamento intraprese nel settore pubblico dei paesi OCSE e con le indicazioni fornite dalla Commissione Europea. Il progetto mira altresì alla ottimizzazione dei processi di selezione delle risorse umane mediante l'attività propedeutica di definizione delle professioni necessarie al raggiungimento di una migliore ed efficiente gestione dei servizi amministrativi, nonché degli obiettivi generali strategici, traducendo tale identificazione negli strumenti per il reclutamento di nuove figure, in modo da determinare per ogni figura, le competenze comportamentali e tecniche necessarie, costituendo anche la base per una adeguata progettazione delle prove selettive. Infine si prevede l'implementazione di un sistema informativo gestionale al fine di agevolare tale fondamentale attività, semplificandola e apportando, quindi, un'accelerazione in termini di produttività. Tra gli output del progetto è prevista la definizione dei contingenti ottimali di personale per struttura e ufficio regionale, elemento questo che rappresenta un vero punto di svolta per la pianificazione e gestione delle risorse umane. Il progetto sarà avviato nel corso del 2025, con le previste procedure di affidamento ad evidenza pubblica, e dovrà essere attuato entro il 2027. L'avvio concreto delle attività finanziate potrà però consentire, entro un biennio, il progressivo miglioramento della presente sezione del PIAO.

Il progetto in questione sarà sviluppato tenendo conto e in modo complementare alle risultanze e ai modelli che saranno definiti nell'ambito del progetto del Dipartimento nazionale della Funzione

Pubblica, realizzato da FormezPA nell'ambito del PNRR, denominato RiVa (Risorse umane per il Valore pubblico), volto a introdurre sistemi innovativi di gestione e sviluppo strategico delle risorse umane basati su modelli di competenze, cui questa Amministrazione è stata ammessa a partecipare. Il progetto è stato avviato a fine 2023 e si svilupperà in un arco temporale abbastanza ampio, fino al 2026, necessario per la complessità degli scopi che si prefigge, includendo la sperimentazione di modelli innovativi nel ciclo di vita della gestione e sviluppo delle risorse umane, modelli ancora in fase di definizione a livello centrale per la successiva sperimentazione sugli Enti ammessi al progetto, fase questa non ancora avviata.

Nonostante l'attuale sistema di rilevazione dei fabbisogni continui a risentire dei limiti evidenziati in precedenza, se ne riportano comunque in allegato gli esiti, per quanto non coerenti con le effettive vacanze in organico.

Nell'Allegato 1) alla presente sezione sono riassunti, per ciascun Dipartimento/Ufficio equiparato/Ufficio speciale, i fabbisogni manifestati, distinti per profilo.

Nell'Allegato 2) alla presente sezione sono riportati i medesimi fabbisogni, distinti per famiglie professionali, per ciascun Dipartimento/Ufficio equiparato/Ufficio speciale. Come si evince dai dati riportati nell'allegato, prevale l'esigenza di avvalersi di personale ascrivibile ai profili delle Famiglie amministrativa, tecnica e risorse finanziarie cui seguono le altre Famiglie professionali, come riassunto dalla tabella che segue, che riporta in ordine decrescente il fabbisogno per le famiglie indicate nella Matrice e, alla fine, il totale dei fabbisogni dei profili specialistici non ancora inclusi nella stessa:

Tabella 32 -

Famiglia professionale	Totale	Funzionari D	Istruttori C	Collaboratori B	Operatori A
Amministrativa	1.705	736	632	219	118
Settori tecnici	1.576	792	504	223	57
Risorse finanziarie	931	594	289	48	0
Legislativo e legale	494	336	158	0	0
Sistemi informativi	448	218	185	45	0
Comunicazione	70	37	33	0	0
Profili tecnici specialistici (Infrastrutture - Uffici della motorizzazione civile- e beni culturali)*	258	102	114	21	21
Totali	5.482	2.815	1.915	556	196

*profili non ancora inseriti nella Matrice

La distribuzione per categorie dei fabbisogni mostra un incremento delle richieste di personale di categoria D, che si attesta al 51% circa rispetto al 44 % della precedente rilevazione, sintomo questo della sempre maggiore complessità dell'azione amministrativa, che richiede il ricorso a personale sempre più qualificato; pressochè stabile la percentuale di richieste riguardanti il personale di categoria C (circa il 35% contro il 32% della precedente rilevazione); si riducono ulteriormente le richieste di personale di categoria B e A, che si attestano rispettivamente a circa il 10% per la categoria B, e al 4% per la categoria A.

Tale fabbisogno è aggiuntivo, per il Dipartimento lavoro, rispetto al fabbisogno finalizzato all'attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, già approvato con deliberazione della Giunta regionale n.460 del 13/12/2019 e confermato con la deliberazione n.312 del 29 luglio 2021. Tuttavia, come si indicherà nel successivo paragrafo 3.3.3.1 il

fabbisogno riguardante la dotazione complessiva di personale ha formato oggetto di revisione, alla luce di considerazioni anche di natura finanziaria.

Il fabbisogno sopra riportato è aggiuntivo, altresì, per il Dipartimento Corpo forestale, rispetto al fabbisogno del personale del ruolo del Corpo forestale della Regione Siciliana, per la quale si rinvia a successivo paragrafo 3.3.4

Il fabbisogno sopra riportato è aggiuntivo, altresì, per il Dipartimento Corpo forestale, rispetto al fabbisogno del personale del ruolo del Corpo forestale della Regione Siciliana, per la quale si rinvia a successivo paragrafo 3.3.4

Come già evidenziato e come accaduto negli scorsi anni, il fabbisogno espresso dalle singole strutture dipartimentali continua ad essere di gran lunga superiore alle vacanze in organico che, ancorchè significative, si attestano, per il comparto non dirigenziale, a 1.624 unità; la tendenza di alcune strutture ad enfatizzare la sofferenza in termini di risorse umane e il carattere empirico delle rilevazioni effettuate, in uno alla mancata predeterminazione dei contingenti ottimali di personale per Dipartimento/ufficio, incide negativamente sulla qualità delle rilevazioni dei fabbisogni. Il processo in argomento, nonostante la sua natura dinamica, sarà reso agevole dalla predeterminazione dei contingenti, output atteso dal progetto POMAR cui sopra si faceva cenno, ammesso a finanziamento nell'ambito del CapCoe 2021/2027. Nonostante tali limiti, come nei precedenti documenti, i dati oggetto della rilevazione non possono che essere presi in considerazione in termini di tendenza del parametro della "sofferenza organizzativa" delle diverse strutture e per la conseguente individuazione delle priorità nell'ambito del piano delle assunzioni.

La tabella e i grafici che seguono descrivono l'incidenza percentuale del fabbisogno per le diverse famiglie professionali e la conseguente potenziale distribuzione dei posti effettivamente vacanti in organico, come determinati al 1° gennaio 2025 tenendo conto della vigente dotazione organica di cui al D.P. 252/2024, tra le famiglie stesse (in percentuale e per numero di unità).

Tabella 33 - Incidenza fabbisogno professionale (per famiglie)

Famiglia professionale	Totale fabbisogno	Incidenza percentuale fabbisogno per famiglia su totale fabbisogno
Amministrativa	1.705	31
Settori tecnici	1.576	29
Risorse finanziarie	931	17
Legislativo e legale	494	9
Sistemi informativi	448	8
Comunicazione	70	1
Profili tecnici specialistici (Infrastrutture - Uffici della motorizzazione civile- e beni culturali)*	258	5
Totali	5.482	

Grafico 7- Incidenza fabbisogno professionale (per famiglie)

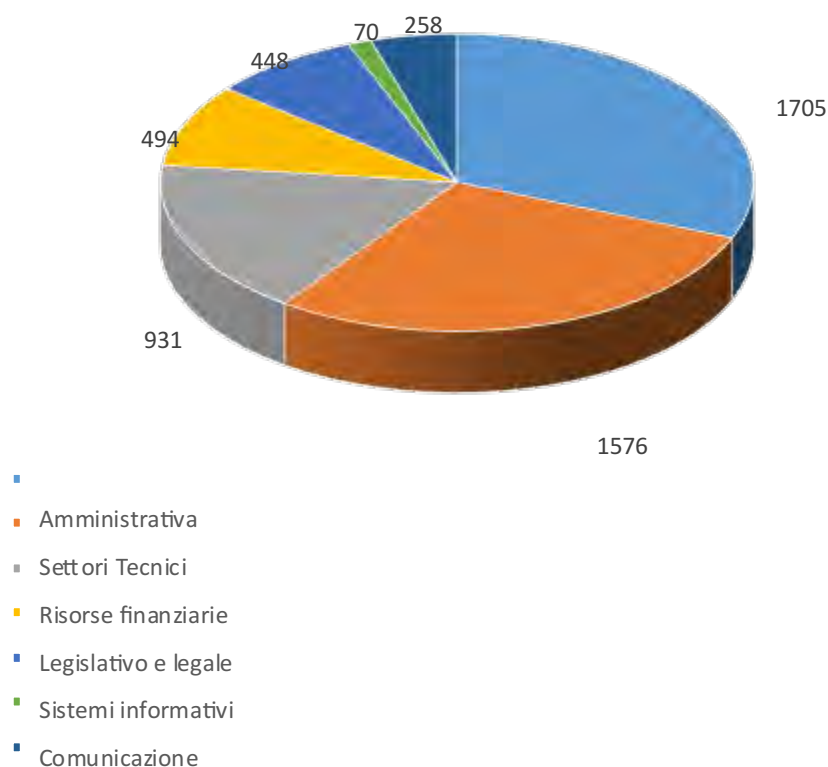
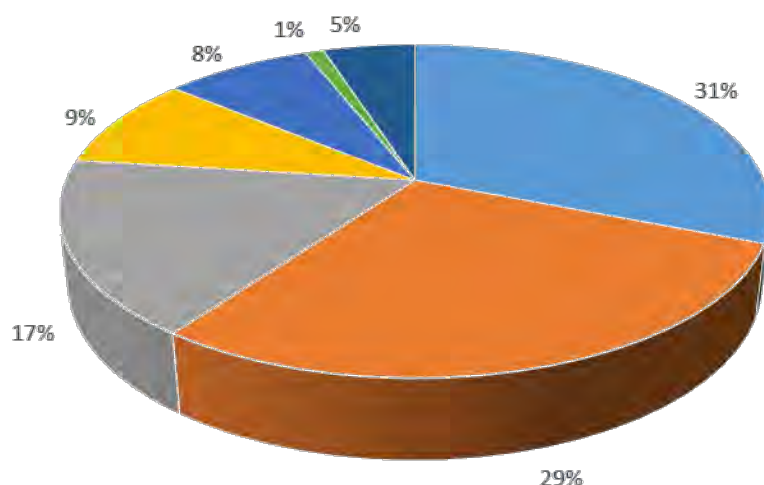


Tabella 34

Famiglia professionale	Incidenza percentuale fabbisogno per famiglia su totale fabbisogno	Numero posti vacanti per famiglia professionale
Amministrativa	31	504
Settori tecnici	29	471
Risorse finanziarie	17	276
Legislativo e legale	9	146
Sistemi informativi	8	130
Comunicazione	1	16
Profili tecnici specialistici (Infrastrutture - Uffici della motorizzazione civile- e beni culturali)*	5	81
Totale	100	1624

**Profili non ancora inseriti nella Matrice*

Grafico 8 -Ipotesi di distribuzione dei posti vacanti in dotazione organica (pari a 1.624 vacanze al 1 gennaio 2025 rispetto alla dotazione organica approvata con DP 252/2024) per famiglie professionali



- Amministrativa
- Settori Tecnici
- Risorse finanziarie
- Legislativo e legale
- Sistemi informativi
- Comunicazione
- Profili tecnici specialistici (Infrastrutture - Uffici della motorizzazione civile- e beni culturali)

3.3.2.2 – La capacità assunzionale della Regione sulla base dell’Accordo per il ripiano decennale del disavanzo del 16 ottobre 2023, punto 10

Il punto 10 dell’Accordo per il ripiano del disavanzo dell’ottobre 2023 prevede che *“fermo restando il contenimento della spesa di personale, al netto dei rinnovi contrattuali nei limiti previsti per il medesimo periodo a livello nazionale, incluso il trattamento accessorio, le assunzioni di personale del comparto non dirigenziale sono effettuate sulla base della regola del turn over al centoventicinque per cento delle cessazioni dal servizio verificatesi nell’anno precedente per il triennio 2023-2025, e al cento per cento a decorrere dall’anno 2026. Per il personale con qualifica dirigenziale le assunzioni sono effettuate sulla base della regola del turn over al centoventicinque per cento delle cessazioni dal servizio verificatesi nell’anno precedente per il biennio 2023-2024, e al cento per cento a decorrere dall’anno 2025”*.

In conformità al punto 11 del medesimo Accordo, che demanda a specifiche disposizioni legislative il recepimento di quanto in esso contenuto, le facoltà assunzionali sono state disciplinate con l’articolo 50 della legge regionale 31 gennaio 2024, n. 3. La percentuale di *turn over* maggiorata rispetto alle cessazioni dell’anno precedente, prevista per un triennio per il comparto non dirigenziale e per un biennio per la dirigenza (riconosciuta con la finalità di recuperare parzialmente le capacità assunzionali quasi azzerate dal precedente Accordo) ha inoltre richiesto di integrare la disponibilità dei pertinenti

capitoli destinati alle retribuzioni fondamentali e correlati oneri per adeguarli alla nuova disciplina. Infatti gli stanziamenti dei capitoli destinati alla retribuzione fondamentale, sui quali trovano allocazione anche le risorse assunzionali, fino al bilancio 2023/2025 erano stati stimati in misura corrispondente al limitato *turn over* consentito dalla previgente disciplina (Accordo del 2021 e art. 10 della legge regionale 9/2021).

Di seguito le risorse assunzionali per ciascun anno del triennio scaturenti dall'applicazione delle regole suindicate riguardanti il *turn over*, calcolate con riferimento al costo delle unità cessate nell'anno precedente; tale calcolo è assunto a riferimento esclusivamente per la determinazione del numero massimo delle unità potenzialmente reclutabili.

Tabella 35 -

Anno	Risorse assunzionali determinate sulla base della regola del <i>turn over</i> al centoventicinque per cento delle cessazioni dal servizio verificatesi nell'anno precedente per l'anno 2025 e sulla base della regola del <i>turn over</i> al cento per cento delle cessazioni dal servizio verificatesi nell'anno precedente a decorrere dall'anno 2026, oneri inclusi
	Comparto non dirigenziale
2025	17.591.959,23
2026	17.229.273,56
2027	15.840.392,24
Anno	Risorse assunzionali determinate sulla base della regola del <i>turn over</i> al cento per cento delle cessazioni dal servizio verificatesi nell'anno precedente a decorrere dall'anno 2026, oneri inclusi
	Dirigenza
2025	6.380.931,46
2026	2.658.721,44
2027	6.608.821,67

Alle predette risorse assunzionali si aggiungono quelle non ancora utilizzate degli anni precedenti, pressochè integre per la dirigenza e per contro già in gran parte utilizzate per il comparto, sebbene, come sarà evidenziato di seguito, le procedure pianificate non siano state integralmente attivate, con particolare riferimento a quelle finalizzate alla valorizzazione delle risorse interne.

Come indicato nel PIAO 2024/2026, infatti per la dirigenza, nello scorso anno erano state utilizzate solo parte delle risorse cristallizzate al 31 dicembre 2020, per la copertura di due postazioni di direzione di struttura di massima dimensione e di cinque postazioni di struttura intermedia in applicazione dell'articolo 19, comma 6 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. Nel corso del 2024, oltre al conferimento di ulteriori 11 incarichi di struttura intermedia e di un incarico di struttura di massima dimensione in applicazione dell'articolo 19, comma 6 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., sono stati disposti due trattenimenti in servizio di dirigenti generali fino al 31 dicembre 2026, in applicazione dell'articolo 11, comma 1 del decreto legge 10 agosto 2023, n. 105 convertito con modificazioni dalla L. 9 ottobre 2023, n. 137; in ottemperanza della sentenza del CGA 24/2024, si è inoltre proceduto ad inquadrare una dipendente in qualifica dirigenziale. Ciò ha comportato l'utilizzo totale del residuo delle risorse disponibili al 2020 e, in misura limitatissima, delle risorse riferite al 2023. Il residuo di risorse assunzionali disponibili per il comparto e per la dirigenza è indicato nell'allegato 3, scheda 1 alla presente sezione.

3.3.3.1 – Stato di attuazione delle procedure già avviate e/o pianificate in attuazione dei Piani triennali del fabbisogno del personale adottati nei precedenti anni

Nel presente paragrafo è sintetizzato lo stato di attuazione delle procedure pianificate nei documenti concernenti il fabbisogno del personale adottati nelle annualità precedenti, riportate da ultimo nel paragrafo 3.3 del PIAO 2024/2026. Nonostante la scelta, del resto obbligata alla luce della giurisprudenza amministrativa in materia, di avvalersi per copertura dei posti programmati delle graduatorie dei concorsi per il rafforzamento amministrativo approvate nel 2022 e ancora efficaci, ove capienti, i ritardi che negli ultimi anni hanno caratterizzato l'approvazione dei documenti contabili (rendiconto e bilancio consolidato) hanno consentito di procedere alla contrattualizzazione delle unità individuate nelle ristrette finestre temporali consentite dai tempi di approvazione dei documenti contabili, non allineati ai termini normativi neanche nel 2024. A ciò si aggiunga che – come si sta verificando in tutte le Amministrazioni pubbliche – si continuano a registrare numerose rinunce, spesso formalizzate solo in sede di convocazione per la sottoscrizione del contratto di lavoro (e, dunque, ad istruttoria già definita) o, addirittura, successivamente, in tempi appena precedenti l'immissione in servizio. Anche nel 2024 il Dipartimento è stato costretto ad una defatigante attività, con numerosi decreti di scorrimento delle graduatorie e successiva, vana, istruttoria di documentazione, per giungere all'individuazione del personale da contrattualizzare.

a) Contenzioso bandi emanati nel 2000 dall'Assessorato regionale beni culturali

Sulle già ridotte risorse assunzionali degli esercizi precedenti hanno inciso significativamente gli esiti, negativi per l'Amministrazione, del contenzioso riguardante vari bandi emanati nel 2000 dall'Assessorato Beni culturali. L'attività è ormai pressoché definita; a fine 2024 è stato stipulato un ulteriore contratto con decorrenza da gennaio 2025 per una unità di categoria C, in esecuzione di sentenza. Si è chiuso negativamente l'ultimo contenzioso pendente e la ricorrente è in fase di contrattualizzazione nella categoria riconosciuta giudizialmente (D3).

b) Stato di attuazione delle procedure finalizzate al rafforzamento dei centri per l'impiego in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 1 comma 258 della L. 145/2018 e all'articolo 12, comma 3 bis del D.L. 28 gennaio 2019 n. 4 (paragrafo 6.2.1 del PTFP 2020/2022)

Erano stati emanati nel mese di dicembre 2021 due bandi di concorso, per complessivi 6 profili, di cui due di categoria C (per 487 posti) e quattro di categoria D (per complessivi 537 posti) finalizzati a dare attuazione al "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro" apprezzato nella sua ultima rimodulazione dalla Giunta regionale con deliberazione n. 312 del 29 luglio 2021; le relative procedure, a valere sulle risorse nazionali destinate a tale intervento, erano già state pianificate nel PTFP 2019/2021, come integrato con il paragrafo 6.21. del P.T.F.P. 2020/2022. Le relative graduatorie sono state approvate nell'esercizio 2022 per i profili di categoria D e nel 2023 per i profili di categoria C. Per i quattro profili di laureati, il numero complessivo di vincitori è stato sensibilmente inferiore ai posti messi a concorso (264 su 537 posti). A seguito di rinunce e dimissioni, risultano in servizio al 31 dicembre 2024, solo **136** funzionari (di cui 8 profilo con profilo di specialista informatico statistico, 24 con profilo di specialista amministrativo contabile, 86 con profilo di specialista mercato e servizi del lavoro, 18 analista mercato del lavoro). Nel corso del 2024 vi sono state interlocuzioni, da parte del competente Dipartimento, con il Ministero del lavoro, per la verifica della possibilità della riedizione delle procedure concorsuali per una parte delle postazioni non coperte, ed in particolare per 200 unità, numero stimato prudenzialmente in considerazione dell'invarianza del finanziamento statale negli anni, pur a fronte dell'incremento del costo del lavoro a seguito dei previsti rinnovi contrattuali. Con nota prot. 46010 del 14/11/2024, il competente Dipartimento regionale ha

comunicato che con nota prot. n. 0024444 del 12.11.2024 dell'Ufficio di Gabinetto del Ministero del Lavoro, con riferimento alla acquisizione di una preventiva autorizzazione ministeriale finalizzata a consentire lo svolgimento di nuovi concorsi, è stato chiarito che le questioni procedurali concernenti l'assunzione di personale da destinare ai Centri per l'Impiego *"vanno risolte nell'ambito delle prerogative decisionali della Regione, e comunque nel rispetto della normativa nazionale vigente in materia di reclutamento del personale, assunzioni ed utilizzo di graduatorie"*. Conseguentemente il Dipartimento ha espressamente richiesto l'emanazione di nuovi bandi di concorso, per complessive 200 unità di personale (parte delle unità rimaste non coperte), così ripartite: n. 80 unità per il profilo di specialista amministrativo contabile, n. 25 unità per il profilo di specialista informatico statistico e per n. 95 unità per il profilo di specialista mercato e servizi del lavoro. Il concorso sarà quindi bandito nel 2025, in applicazione delle specifiche disposizioni dettate dalla normativa di settore; si fa riferimento al comma 258 dell'articolo 1 della L. 145 del 2018 che, con riferimento alle assunzioni in argomento, oltre a prevedere che le stesse avvengono in aumento rispetto alla dotazione organica, statuisce che le stesse *"non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all'articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296; in ordine al trattamento accessorio trova applicazione quanto previsto dall'articolo 11, comma 1, lettera b), del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12. Le procedure relative alle assunzioni di cui al precedente periodo sono effettuate in deroga all'articolo 30, comma 2-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.

Con riferimento alle 487 unità di categoria C, a seguito di diverse rinunce erano state contrattualizzate, nel corso del 2023 e con immissione in servizio nel febbraio 2024, 357 unità. Anche in tale caso si è proceduto nel corso del 2024 all'adozione di diversi decreti di scorrimento, anche per sostituire talune unità di personale dimessesi dopo breve tempo dall'assunzione (il personale di categoria C al 31 dicembre 2024 si è infatti già ridotto a 340 unità). Anche in occasione delle ultime convocazioni per la contrattualizzazione delle unità individuate a completamento delle unità di personale previste dal Piano, si è registrato un numero significativo di rinunce, con la sottoscrizione a dicembre di complessivi 70 contratti, con decorrenza febbraio 2025. Anche nel 2025, pertanto si provvederà, a completamento del contingente previsto di 487 posti, ad ulteriori scorrimenti delle due graduatorie, efficaci fino al 31 dicembre 2025 in virtù delle disposizioni dettate dall'articolo 101 della legge regionale 3/2024.

c) Stato di attuazione delle procedure finalizzate al ricambio generazionale dell'amministrazione regionale, a valere sulle risorse assunzionali ex art. 4 l.r. 14/2019 e s.m.i (da ultimo paragrafo 3.3.3.2 del PIAO 2024/2026)

Nel dicembre del 2021 erano stati emanati due bandi per il ricambio generazionale bandi per personale di categoria D, per complessivi 100 posti distribuiti tra sette profili. Il PIAO 2022/2024 (paragrafo 3.3.3.2) e il PIAO 2023/2025 avevano autorizzato il reclutamento rispettivamente di ulteriori 26 e 46 unità di funzionari, vari profili, mediante scorrimento delle predette graduatorie; stessa scelta è stata operata per il 2024 per ulteriori 216 unità, vari profili. Per le motivazioni brevemente esposte in premessa (ritardi nell'adozione dei documenti contabili e conseguenti rallentamenti nelle procedure di reclutamento, frequenti rinunce manifestate talora anche dopo la sottoscrizione dei contratti, prima o subito dopo l'immissione in servizio, oltre che rapido esaurimento di due graduatorie che avevano registrato un numero ridotto di idonei), le contrattualizzazioni autorizzate sono avvenute a rilento. Le stesse erano state avviate nel 2023, con 85 unità immesse nei ruoli. Nel 2024 sono state immesse in servizio ulteriori 145 unità; lo scorso 16 gennaio 2025 ulteriori 99. Del complesso delle assunzioni autorizzate (tenuto conto dell'integrale utilizzo, oltre delle graduatorie per i profili di funzionario economico finanziario e di funzionario di controllo di gestione, anche di quella per funzionario tecnico,

con impossibilità di coprire con tale modalità i posti che, tra quelli individuati nei diversi aggiornamenti del PIAO, erano destinati a tali profili, per complessive 20 unità) restano in atto ancora 39 unità, vari profili, da contrattualizzare a seguito di ulteriori scorrimenti delle graduatorie, già disposti alla data di redazione del presente documento.

Il PIAO 2024/2026 aveva inoltre autorizzato l'indizione, a valere sulle risorse assunzionali, di due bandi di concorso, per complessivo 79 posti, di cui 16 per il profilo di funzionario controllo di gestione e 63 per il profilo di funzionario economico finanziario. A seguito di diversi approfondimenti, si è ritenuto opportuno avviare le procedure per avvalersi del Formez. Sono già state definite le procedure interne, disciplinate dalla deliberazione della Giunta regionale n. 183 del 22 maggio 2024 di apprezzamento del "Nuovo Accordo Quadro 2024-2027 tra la Regione Siciliana, il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e il 'Centro servizi, assistenza, studi e formazione per l'ammodernamento delle P.A. (Formez PA)" propedeutiche alla stipula di specifica convenzione; è in corso l'attività istruttoria finalizzata alla sottoscrizione della stessa, con previsione di pubblicazione dei bandi entro i primi mesi del 2025.

d) Collocamento al lavoro di centralinisti non vedenti

Sono state definite le procedure di assunzione per nove centralinisti non vedenti (di cui cinque con decorrenza del contratti nel 2024 e quattro con immissione in servizio nel gennaio 2025). Si tratta di assunzioni obbligatorie; i relativi oneri gravano, riducendole, sulle risorse assunzionali ordinarie, che erano state opportunamente accantonate nel PIAO 2024/2026.

e) Assunzioni ai sensi della L.R. 20/99

Complessivamente nel corso del 2024, a seguito di definizione della relativa istruttoria a cura del competente Dipartimento regionale della Famiglia sono state immesse in servizio tre unità in categoria C e una unità in categoria D. E' stata inoltre assunta, in categoria D e con decorrenza febbraio 2024, una delle unità di cui alla legge n. 16/2022 art. 19 comma 1. Sono in corso di contrattualizzazione ulteriori tre unità in categoria C. Gli oneri connessi a tali assunzioni gravano, riducendole, sulle risorse assunzionali ordinarie, opportunamente accantonate a tal fine.

f) Art. 12 L.R. 11 agosto 2017 n. 16-Ufficio Stampa e Documentazione della Regione Siciliana

L'articolo 12 della l.r.16/2017 fissa in venti unità il contingente complessivo dei giornalisti; con deliberazione della Giunta regionale 519/2018, tale contingente è stato suddiviso in dieci unità di categoria C e dieci di categoria D. Tenuto conto delle assunzioni effettuate dal 2020, in esito a due tornate di concorsi pubblici, risultano coperti rispettivamente 8 posti di categoria C e 3 di categoria D. In considerazione della residua disponibilità della spesa autorizzata dalla l.r. 16/2017, si conferma la previsione già contenuta nei precedenti PIAO di bandire un concorso per il reclutamento di ulteriori due unità di categoria D; in considerazione della numerosità delle procedure da avviare nel 2025, l'indizione del concorso viene riprogrammata per il 2026 e comunque a data successiva alla piena applicazione del nuovo ordinamento professionale.

g) le ulteriori procedure autorizzate dalle precedenti stesure del PIAO; la valorizzazione delle risorse interne.

Al fine di valorizzare le risorse interne, cogliendo, nei limiti consentiti dalle risorse finanziarie disponibili, l'opportunità offerta dall'articolo 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165 del 2001, nel testo introdotto dal D.L. 80/2021 come modificato dalla legge di conversione n. 113 del 2001, già il PIAO 2022/2024, paragrafo 3.3.3.2, al quale si rinvia, aveva autorizzato l'accantonamento di parte delle risorse assunzionali disponibili per ciascuno degli anni considerati dallo stesso per l'attuazione dei passaggi tra aree, nel rispetto del limite massimo del 50% delle posizioni che per ciascun anno, a partire dal 2022, era possibile coprire con le risorse assunzionali disponibili e non programmate, individuando le relative posizioni e profili sulla base dell'ordinamento vigente e della ricognizione del fabbisogno effettuata. Il predetto

paragrafo precisava che nell'ambito della quota del 50% delle posizioni non destinate all'esterno erano incluse le risorse finalizzate alle stabilizzazioni da attivare ai sensi degli articoli 66 della legge regionale n. 8/2018 e 1 della legge regionale 5 dicembre 2007, n. 24, già programmate con il PTFP 2021/2023, paragrafo 6.2.4 e che erano state conseguentemente ricalibrate, trattandosi parimenti di procedura derogatoria rispetto al principio dell'accesso dall'esterno. Sulla base delle risorse disponibili per il 2022, il 50 per cento delle postazioni non destinate all'esterno ai sensi delle richiamate disposizioni era stato quantificato in complessive 51 posizioni, ripartite come segue tra stabilizzazioni da avviare ai sensi degli articoli 66 della legge regionale n. 8/2018 e 1 della legge regionale 5 dicembre 2007, n. 24 e procedure comparative per le progressioni tra aree ai sensi dell'articolo 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

Per le prime si prevedeva, per il 2022, il reclutamento, mediante stabilizzazione di 10 unità di catalogatori (Cat. C) e 10 unità di esperti catalogatori Cat. D), attraverso procedura selettiva riservata da attivare ai sensi dell'articolo 1 della legge regionale 24/2007.

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. si era proceduto all'accantonamento nel 2022 delle risorse per la copertura mediante progressione tra categorie di 31 posizioni, distribuite come da tabella che segue:

Tabella 36

Anno 2022 – Posizioni da ricoprire mediante progressioni tra le categorie		
Profilo	Categoria	Numero posizioni
Funzionario amministrativo	D	5
Funzionario tecnico	D	5
Istruttore amministrativo	C	11
Istruttore tecnico	C	10

Analogamente, con il PIAO 2023/2025 erano state quantificate, in 45, per l'anno 2023, le postazioni destinabili a progressioni e/o stabilizzazioni (50 per cento di quelle complessive a valere sulle risorse disponibili per l'anno 2023) e le stesse erano state ripartite nel reclutamento, mediante stabilizzazione, di 5 unità di catalogatore (cat. C) e 5 unità di esperti catalogatori (cat D) e nella copertura mediante progressione tra categorie delle 35 posizioni:

Tabella 37

Anno 2023 – Posizioni da ricoprire mediante progressioni tra le categorie		
Profilo	Categoria	Numero posizioni
Funzionario amministrativo	D	5
Funzionario tecnico	D	6
Istruttore amministrativo	C	12
Istruttore tecnico	C	12

Analogo accantonamento è stato effettuato con il PIAO 2024/2026; con tale documento sono state previste ulteriori 168 posizioni da utilizzare per l'attivazione di procedure comparative per le progressioni tra aree ai sensi dell'articolo 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001, individuate con riferimento ai profili per i quali per i quali erano stati evidenziati i maggiori fabbisogni riportati nella tabella che segue:

Tabella 38

Anno 2024 – Posizioni da ricoprire mediante progressioni tra le categorie		
Profilo	Categoria	Numero posizioni
Funzionario amministrativo	D	38
Funzionario tecnico	D	30
Istruttore amministrativo	C	50
Istruttore tecnico	C	50
TOTALE PROGRESSIONI		168

Il PIAO 2024/2026 prevedeva espressamente l'utilizzo di tali risorse unitamente a quelle accantonate per le medesime finalità nel 2022 e nel 2023, per un totale di 234 progressioni; alle stesse si aggiungeranno le progressioni effettuabili nell'ambito dello 0,55% del monte salari 2018, stanziato dall'articolo 7 della legge regionale 1/2024, utilizzabili solo in sede di prima applicazione del rinnovo contrattuale 2019/2021, definito lo scorso dicembre 2024 e stimabili, numericamente, in circa 572.

Al riguardo tenuto conto della disciplina dell'articolo 24 del CCRL 2019/2021 e in particolare di quanto disposto dai commi 2 e 6,⁵⁸ la concreta pianificazione delle progressioni tra aree attivabili non potrà che essere successiva alla definizione delle famiglie professionali del nuovo ordinamento. In coerenza con gli ormai consolidati orientamenti dell'ARAN nazionale in materia, sui quali si tornerà in seguito, non appena definita compiutamente la cornice del nuovo ordinamento professionale, segnatamente con la individuazione delle famiglie professionali, si procederà all'espressa integrazione del presente PIAO.

Alla definizione del nuovo ordinamento resta subordinata anche l'attivazione delle complessive 30 stabilizzazioni, per le quali nei precedenti PIAO sono state accantonate le risorse necessarie, già programmate in applicazione ai sensi degli articoli 66 della legge regionale n. 8/2018 e 1 della legge regionale 5 dicembre 2007, n. 24.

3.3.3.2 – Le scelte per la copertura dei fabbisogni relativi al comparto non dirigenziale: utilizzo delle graduatorie dei concorsi già banditi, nuovi concorsi e valorizzazione delle professionalità interne. Ricorso al trattenimento in servizio di cui all'articolo 1 comma 165 della legge 30 dicembre 2024 n.207

Per la copertura delle significative carenze di organico si farà ricorso ad un mix di azioni; anche nel 2025, nel rispetto dei principi elaborati dalla giurisprudenza in materia, e tenuto conto dei fabbisogni espressi dai dipartimenti, si attingerà per parte dei fabbisogni alle graduatorie approvate nel 2022 ancora efficaci e capienti; si tratta di quattro graduatorie (per funzionario amministrativo, per funzionario avvocato, per funzionario sistemi informativi e per funzionario tecnico ambito agricoltura e sviluppo rurale), relativi a profili richiesti dai Dipartimenti, la cui validità è stata estesa al 31 dicembre del 2025 dal legislatore regionale con l'articolo 28, comma 3 della legge regionale 21 novembre 2023, n.25, come sostituito

⁵⁸ Art. 24 comma 2 CCRL 2019/2021: 2. Dall'entrata in vigore del presente CCRL ed entro il termine di cui al comma 1, l'Amministrazione, in sede di contrattazione integrativa, regionale per la Regione siciliana e decentrata per gli Enti di cui all'art.1 della l.r. n.10/2000, definisce le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale all'interno delle quali confluiscono, nel rispetto della tabella C di trasposizione automatica nel sistema di classificazione, i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale.

comma 6: Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nell'allegata tabella di corrispondenza.

dall'articolo 101 della legge regionale 31 gennaio 2024, n.3. L'avvenuto integrale utilizzo nel 2025 anche della graduatoria per funzionario tecnico (Ambiti: Tutela e valorizzazione delle risorse ambientali; sviluppo produttivo e promozione del territorio; pianificazione e assetto territoriale), in uno all'elevato fabbisogno, confermato dalla ricognizione 2025, rende urgente l'emanazione di un nuovo bando di concorso per tale profilo, unitamente ad ulteriori bandi finalizzati alla copertura di più specifiche esigenze manifestate dai diversi dipartimenti regionali.

La recentissima sottoscrizione del CCRL 2019/2021 del Comparto non dirigenziale rende finalmente concreta la possibilità di valorizzare le risorse interne, cogliendo l'opportunità offerta dall'articolo 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165 del 2001, nel testo introdotto dal D.L. 80/2021 come modificato dalla legge di conversione n. 113 del 2021, e attuabile la scelta, operata nelle precedenti programmazioni con l'accantonamento di specifiche quote delle risorse assunzionali, di soddisfare in parte i fabbisogni attraverso progressioni tra le aree, una volta completate le procedure disciplinate dall'articolo 24 del CCRL per la definizione del nuovo ordinamento e, in particolare, una volta definite le famiglie professionali previste dal medesimo. L'ARAN ha infatti chiarito (orientamento CFC103a) che le procedure di progressione, in quanto *"basate sull'accertamento del possesso delle competenze necessarie a svolgere attività di un'area superiore e poiché le competenze attese variano a seconda dei lavori"* vadano svolte almeno a livello di *"famiglia professionale"*.

Le modalità attuative della nuova disciplina sono descritte con chiarezza in diversi orientamenti applicativi dell'ARAN nazionale, riguardanti le analoghe previsioni dei contratti collettivi nazionali riguardanti sia il comparto funzioni centrali che il comparto funzioni locali, emanati previa condivisione con il Dipartimento nazionale della Funzione pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato⁵⁹. Tali orientamenti applicativi individuano gli elementi comuni nella disciplina delle procedure transitorie previste dai contratti collettivi (e riprese dall'art 24 del CCRL 2019/2021 dei dipendenti regionali) e delle procedure a regime (i cui requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001); in entrambi i casi deve essere prevista una procedura per il passaggio all'area (o categoria) superiore; la progressione deve essere prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO); occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA. Nella fase transitoria, alla quota di risorse assunzionali destinabili alle progressioni sono aggiunte le risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018; esclusivamente per le progressioni attivate a valere su tali risorse non deve essere garantita la quota di accessi dall'esterno. Tali principi erano già stati evidenziati dalle Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei Conti, nella deliberazione N. 7/SSRRCO/CCN/22, con la quale è stata certificata positivamente l'ipotesi di CCNL del Comparto Funzioni locali, con raccomandazioni e osservazioni. La Corte ha tra l'altro evidenziato che *"sotto il profilo finanziario, il meccanismo di progressione tra le aree previsto in via di prima applicazione potrà aver luogo all'interno del piano triennale dei fabbisogni di personale e delle dotazioni organiche, nonché nei limiti delle risorse destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente, a cui possono aggiungersi, nei termini previsti dal comma 8 del citato articolo 18, le risorse di cui al richiamato articolo 1, comma 612, della legge n 234 del 2021 (determinate nella misura massima dello 0,55 per cento del monte salari 2018)"*..

⁵⁹ Tra gli altri, si richiamano l'orientamento riguardante il comparto funzioni centrali CFC100a e l'orientamento applicativo riguardante il comparto funzioni locali CFL208; entrambi sono stato emanati dall'ARAN previa condivisione con i citati Dipartimenti nazionali

Come ricordato nel precedente paragrafo 3.3.3.1, lett. g), già nel PIAO 2022/2024 era stata effettuata la scelta di destinare, a partire dal 2022 e fino al 2024, nei limiti consentiti dalla richiamata disciplina nazionale, parte delle risorse assunzionali disponibili a legislazione vigente all'effettuazione di passaggi tra aree (categorie), individuando le relative posizioni e profili sulla base dell'ordinamento vigente e della ricognizione del fabbisogno effettuata. Come esposto nel precedente paragrafo pertanto sono state accantonate nei limiti normativamente previsti specifiche quote a valere sulle ordinarie risorse assunzionali risorse per un totale complessivo di 234 posizioni, cui si aggiungono le risorse stanziare con l'articolo 7 della l.r. 1/2024. La pianificazione di dettaglio di tutte le risorse disponibili per le progressioni tra le aree formerà oggetto di uno specifico addendum al presente documento, una volta definito con l'individuazione delle famiglie professionali il nuovo ordinamento professionale.

Sarà affrontata invece in sede di rideterminazione della dotazione organica alla luce del nuovo ordinamento professionale la tematica della nuova area delle elevate professionalità, prevista dallo stesso, attraverso una attenta valutazione dei relativi fabbisogni, coerente con le esigenze organizzative dell'Amministrazione. La vigente disciplina, in ogni caso, non consente progressioni in deroga verso la nuova area.

Le significative carenze di organico riferite alle posizioni dirigenziali e a quelle di funzionario rendono inoltre opportuno, quanto meno per il triennio interessato dalla presente programmazione e nelle more dell'attuazione del piano di reclutamento, incluse le procedure di valorizzazione del personale interno, di seguito descritto, il ricorso all'istituto del trattenimento in servizio, recentemente introdotto dall'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 che ha introdotto la possibilità, per tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di trattenere in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, il personale, dirigenziale e non dirigenziale, di cui si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili. Con deliberazione n. 21 del 23 gennaio 2025, la Giunta regionale si è determinata nel senso di avvalersi tale facoltà, per il personale dirigenziale e per il personale con qualifica di funzionario, entro i richiamati limiti del dieci per cento delle risorse assunzionali e con priorità, in considerazione del possibile emergere, a fronte delle criticità di organico sopra delineate, di più esigenze, per quelle connesse ad esigenze funzionali legate alla gestione dei fondi comunitari e del PNRR.

a) pianificazione risorse assunzionali 2025

Confermate le linee strategiche che informano la pianificazione delle personale, attraverso un equilibrato mix di reclutamento di nuove risorse dall'esterno (attraverso lo scorrimento delle graduatorie ancora efficaci e nuovi concorsi) e di azioni di valorizzazione delle risorse interne e tenuto conto delle determinazioni del Governo regionale in ordine al ricorso, ricorrendone i presupposti di legge, all'istituto del trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, vengono indicate di seguito le azioni pianificate per il 2025.

Le risorse ex articolo 4 della l.r. 14/2019 come modificato dall'articolo 10 della l.r. 9/2021 e dall'articolo 50 della legge regionale 3/2024 per il 2024, consentono di coprire nel 2025, complessivamente **432** posizioni, tenuto conto della maggiorazione del al centoventicinque per cento del turn over valida ancora per il 2025 e della scelta di sostituire il personale cessato con profili elevati. Per l'eventuale trattenimento in servizio, ricorrendo i presupposti di legge, di personale di categoria D vengono accantonate 38 posizioni, pari al dieci per cento del numero complessivo dei cessati lo scorso anno, atteso che la maggiorazione del venticinque per cento è stata prevista dall'Accordo del 2023 per far fronte ai blocchi assunzionali degli anni precedenti; ulteriori 8 posizioni vengono accantonate prudenzialmente per far fronte ad eventuali assunzioni obbligatorie, ai sensi della L.R. 20/99 o per il

collocamento obbligatorio di centralinisti non vedenti. Ulteriori 94 posizioni (34 cat D e 60 cat C) vengono destinate, aggiungendosi a quelle già indicate nei precedenti piani alla valorizzazione delle professionalità interne; 12 alla stabilizzazione, già pianificata con il precedente PIAO per l'anno 2025, del personale reclutato a tempo determinato dal Dipartimento regionale della protezione civile a valere sulle risorse di cui all'art. 1 commi 701 e segg, della legge 178/2020.

Potranno pertanto essere reclutate dall'esterno, nel 2025, complessivamente **280 unità**.

Al riguardo, si è rilevato che il circa il 50 per cento delle richieste formulate dai dipartimenti riguarda profili per i quali si dispone di graduatorie ancora efficaci (funzionario amministrativo, sistemi informativi, avvocato, tecnico ambito agricoltura e sviluppo rurale). Il 14 per cento riguarda il profilo di funzionario tecnico (ambiti Tutela e valorizzazione delle risorse ambientali; sviluppo produttivo e promozione del territorio; pianificazione e assetto territoriale) per il quale la graduatoria è stata interamente utilizzata. Ben il 12 per cento delle richieste riguarda il profilo di funzionario economico finanziario, per il quale è in corso di indizione apposito concorso, pianificato a valere sulle risorse 2024, unitamente a quello per il profilo di funzionario di controllo di gestione. Si attesta al 4 per cento circa delle richieste il profilo di funzionario l'ambito di ruolo attività ispettiva del Dipartimento lavoro (ispettore del lavoro). Percentuali più basse, inferiori al 3 per cento, riguardano altri profili, compresi quelli specialistici; tra gli stessi, in considerazione dell'elevato numero di anni trascorsi dagli ultimi concorsi, si ritiene utile pianificare un concorso per il settore dei beni culturali, che potrà tuttavia essere indetto una volta formalizzati, con il nuovo ordinamento professionale, gli specifici profili di riferimento, nonché un concorso per il profilo di funzionario di analisi statistica, figura richiesta da due Dipartimenti essenziali per le attività di programmazione/pianificazione, come quelli della Programmazione e del Bilancio.

Si ritiene pertanto di poter ripartire le 280 unità da reclutare dall'esterno tra lo scorrimento delle graduatorie vigenti, tenendo conto sia del fabbisogno per profilo rilevato che della celerità dello strumento, e l'indizione di procedure di concorso per i profili sopra indicati, per un numero di posti determinato, parimenti, in relazione sia al fabbisogno espresso per i profili presi in considerazione, sia alle maggiori emergenze, secondo la tabella riportata di seguito:

Tabella 39

. - Reclutamento nuovo personale	
Profilo Professionale	A) Scorrimento graduatorie concorsi
Funzionario Amministrativo	105
Funzionario tecnico (ambito tutela del territorio e sviluppo rurale)	15
Funzionario Sistemi informativi e tecnologie	22
Funzionario Avvocato	14
Totale reclutamento mediante scorrimento	156
	B) Indizione nuovi concorsi
Funzionario Tecnico per i seguenti ambiti di ruolo: tutela e valorizzazione risorse ambientali; sviluppo produttivo e promozione del territorio; pianificazione e assetto territoriale (Graduatoria utilizzata integralmente)	60
Funzionario per l'ambito di ruolo attività ispettiva del Dipartimento lavoro (ispettore del lavoro)	52
Funzionario di analisi statistica	2
Funzionari profili specialistici Beni culturali	10
Totale reclutamento mediante nuovi concorsi	124
TOTALE GENERALE NUOVI FUNZIONARI (A+B)	280

Per tutte le posizioni per le quali è prevista l'indizione di nuovi concorsi, ci si avvarrà, qualora in sede di conversione del decreto legge 27 dicembre 2024, n. 202 c.d. "Mille proroghe" venisse accolta la proposta avanzata dalla Conferenza Stato Regioni di prevederne la proroga al 31 dicembre 2026, della facoltà di cui all'articolo 8, comma 3 della legge 56/2019.

Per il solo profilo di ispettore del lavoro potrà valutarsi il ricorso, qualora efficaci e capienti, in tutto o in parte, all'utilizzo mediante convenzione di graduatorie per il medesimo profilo.

Le 106 posizioni non destinate all'esterno saranno utilizzate in parte per l'attivazione di procedure comparative per le progressioni tra aree ai sensi dell'articolo 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e dell'articolo 24 del CCRL del comparto non dirigenziale 2019/2021

Le stesse sono individuate nella tabella che segue, facendo al momento riferimento, nelle more del nuovo ordinamento professionale, alle attuali categorie; includono oltre che postazioni di categoria D, anche diverse postazioni di categoria C, in considerazione del rilevante fabbisogno complessivamente espresso anche per tali posizioni:

Tabella 40

Categoria	Numero posizioni
D	34
C	60
totale	94

ali risorse saranno utilizzate unitamente a quelle accantonate per le medesime finalità dal 2022 al 2024, che consentono complessivamente 234 progressioni, per un totale di 328 progressioni; alle stesse si aggiungeranno le progressioni effettuabili nell'ambito dello 0,55% del monte salari 2018, utilizzabili solo in sede di prima applicazione del rinnovo contrattuale 2019/2021.

Il quadro complessivo delle stesse formerà oggetto di espressa integrazione del PIAO, in applicazione degli orientamenti ARAN prima richiamati, non appena definito il nuovo ordinamento professionale.

Come già programmato nel PIAO 2024/2026, al fine di non disperdere le professionalità acquisite, nel 2025 saranno avviate, in applicazione dell'articolo 3, comma 5 del DL 44 del 2023, convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74, le procedure finalizzate alla stabilizzazione del personale reclutato, con procedura concorsuale e a tempo determinato dal Dipartimento regionale della protezione civile a valere sui fondi di cui alla legge 30 dicembre 2020, n. 178, art. 1 commi 701 e seg. (in atto 12 unità, funzionari vari profili: due avvocati, quattro ingegneri e sei geologi).

Nella programmazione delle risorse disponibili si è infine accantonato un budget per eventuali assunzioni obbligatorie.

Oltre ai concorsi sopra indicati, come indicato nel precedente paragrafo, si procederà all'indizione di un nuovo concorso finalizzato al rafforzamento dei Centri per l'impiego in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 1 comma 258 della L. 145/2018 e all'articolo 12, comma 3 bis del D.L. 28 gennaio 2019 n. 4, e a valere sulle risorse nazionali assegnate alla Regione, ancora disponibili, per complessivi 200 posti di funzionario, categoria D, per i seguenti profili:

Tabella 41

Concorso potenziamento Centri per l'impiego _ funzionari Cat. D	
Profilo	Numero posti
specialista amministrativo contabile	80
specialista informatico statistico	25
specialista mercato e servizi del lavoro	95
Totale	200

b) pianificazione risorse assunzionali 2026

La pianificazione indicata di seguito per il 2026 (ma considerazioni analoghe riguardano anche l'annualità successiva) non può, in atto, che assumere valore di massima.

Nel corso del 2025 infatti il quadro di riferimento della pianificazione delle risorse umane (dotazione organica, ordinamento professionale e matrice dei profili) sarà oggetto di profonda rivisitazione.

L'entrata in vigore, il prossimo 1 giugno del 2025, del nuovo ordinamento professionale, la prossima definizione delle nuove famiglie professionali in sede di contrattazione regionale (per la quale è già stato emanato dall'Assessore delle Autonomie locali e della funzione pubblica specifico atto di indirizzo all'ARAN Sicilia), il conseguente aggiornamento ed ampliamento della matrice dei profili professionali secondo i più recenti modelli, la necessaria revisione della dotazione organica⁶⁰, nel rispetto delle disposizioni e dei vincoli finanziari in materia, finalizzata non solo ad adeguarla al nuovo ordinamento professionale, con l'introduzione della nuova area delle elevate professionalità, ma, soprattutto alle esigenze di una Amministrazione che sappia rispondere alle crescenti richieste di efficienza ed efficacia del suo agire e alla sempre maggiore complessità dell'azione amministrativa, incideranno profondamente sulla pianificazione di dettaglio. La vera sfida è quella di riuscire, nel corso del 2025, a ridefinire compiutamente tale quadro di riferimento, dando contemporaneamente attuazione al poderoso programma di azioni di reclutamento e di valorizzazione delle risorse interne programmato per tale annualità.

Le innovazioni sopra descritte, se non consentono di dettagliare i profili per i quali saranno avviate azioni di reclutamento, non contrastano con il mantenimento di una strategia delineata su nuovi concorsi e azioni di valorizzazione delle risorse interne, necessarie perché il lavoro pubblico riacquisti attrattività, e su reclutamenti, almeno per il 2026, incentrate sulla categoria dei funzionari.

In considerazione delle risorse assunzionali stimate, nonché dell'attivazione nel 2025, delle c.d. progressioni in deroga in aggiunta a quelle attuabili con le risorse ordinarie accantonate già dal 2022, si ritiene di poter destinare alla valorizzazione delle risorse interne, dal 2026, circa il venticinque per cento delle risorse (unità) complessivamente reclutabili.

In particolare, si prevede di accantonare 8 unità per eventuali assunzioni obbligatorie e 20 per l'applicazione dell'istituto del trattenimento in servizio, giusta deliberazione della Giunta regionale 21/2025, qualora ne ricorrano i presupposti.

⁶⁰ La rivisitazione della dotazione organica sarà inserita nel PIAO 2026/2028; si richiama al riguardo l'orientamento applicativo ARAN CFC96, condiviso con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che chiarisce che "in base all'art. 6, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001, in sede di definizione del piano dei fabbisogni di personale (ora confluito nel PIAO), ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati. Da tale disposizione si evince che la rimodulazione degli organici è effettuata all'interno del piano dei fabbisogni. La suddetta rimodulazione deve avvenire, però, senza alterare le quantità finanziarie complessive (la disposizione di legge pone, infatti, un vincolo di "neutralità finanziaria") e con il limite di non poter istituire nuove posizioni dirigenziali. Il che significa che il costo della dotazione organica rimodulata non può essere superiore al costo della dotazione organica ante rimodulazione".

Le restanti risorse saranno in parte destinate al reclutamento di nuovo personale qualificato; facendo riferimento all'attuale ordinamento professionale la previsione è il reclutamento di 300 unità di funzionari, vari profili. Tale pianificazione potrà formare oggetto di revisione a seguito della rivisitazione della dotazione organica e della introduzione della nuova area delle elevate professionalità (con conseguente riduzione del numero delle assunzioni effettuabili, in considerazione del diverso valore economico delle unità della istituenda nuova area).

La parte residua, stimata in atto in 118 unità, sarà destinata alle progressioni verticali ordinarie, sulla base questa volta dei profili che saranno declinati con riferimento al nuovo ordinamento professionale. La stima è stata ipotizzata, in atto, facendo riferimento a 80 progressioni dall'area dei collaboratori da quella degli assistenti e a 38 da quest'ultima a quella dei funzionari. In sede di pianificazione del prossimo anno, la stima numerica potrà essere rivista, prendendo in considerazione anche l'area delle elevate professionalità. Ed infatti mentre la vigente disciplina non consente le progressioni c.d. in deroga verso tale Area, è per contro possibile l'accesso alla stessa, nel rispetto delle adeguate quote per l'accesso dall'esterno, attraverso la procedura ordinaria di cui all'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001 ed art. 23 del CCRL (orientamento applicativo ARAN CFC101a).

Infine sarà attivata la procedura di stabilizzazione delle due residue unità di personale assunto con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, in applicazione dell'articolo 50 comma 17 bis del DL 13/2023.

Il quadro meramente programmatico per il 2026 è il seguente:

Tabella 42

Pianificazione anno 2026	
Reclutamento dall'esterno di funzionari, vari profili (nuovi concorsi)	300
Accantonamento per eventuali assunzioni obbligatorie (4 B e 4 C)	8
Progressioni tra le aree	118
Stabilizzazione in applicazione dell'articolo 50 comma 17 bis del DL 13/2023, del personale assunto con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178.	2
TOTALE	428
Accantonamento eventuale applicazione istituto mantenimento in servizio	20

c) pianificazione risorse assunzionali 2027

Si richiamano le considerazioni esplicitate con riferimento al 2026; ne consegue che la pianificazione riassunta nella scheda che segue, ispirata alla stessa strategia ivi descritta, ha valenza di massima. Va tuttavia messo in evidenza che a decorrere dal 2027 potrà essere avviato, tenuto conto della concentrazione delle risorse assunzionali degli anni precedenti sul reclutamento esclusivo di funzionari, anche il reclutamento di personale dell'area degli assistenti (attuale categoria C), verso la quale si concentra circa il trentacinque per cento del fabbisogno espresso dai Dipartimenti. Il quadro, anche in questo caso meramente programmatico per il 2027 è il seguente:

Tabella 43

Pianificazione anno 2027	
Reclutamento dall'esterno di funzionari, vari profili (nuovi concorsi)	90
Reclutamento dall'esterno assistenti, vari profili	200
Accantonamento per eventuali assunzioni obbligatorie (4 B)	4
Progressioni tra categorie (40 D e 60 C)	100
TOTALE	394
Accantonamento eventuale applicazione istituto mantenimento in servizio	34

d) Rafforzamento degli organici dei Dipartimenti impegnati nell'attuazione delle politiche di coesione, con il sostegno del CAPCOE- Adeguamento PIAO al DPCM del 23 luglio 2024 e al conseguente bando di concorso.

Il Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) ha previsto il sostegno ad assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale, da utilizzare e specializzare nell'ambito dei fondi strutturali, attraverso un concorso nazionale per il rafforzamento degli organici dei principali beneficiari.

L'intervento del PN CapCoe si inquadra nell'ambito delle previsioni dell'art. 19 (Rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali e del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei ministri) del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124 *"Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione"* convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162. Tale disposizione prevede infatti che a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.

Il Dipartimento delle Politiche di Coesione (DPCOE), e nello specifico l'Autorità di gestione del PN CapCoe, ha emanato quindi, in data 21 novembre 2023, un Avviso pubblico finalizzato alla acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni indicate nel citato articolo 19, finalizzato alla ricognizione del fabbisogno di personale degli Enti destinatari dell'intervento. A seguito di partecipazione all'istanza, con DPCM del 23 luglio 2024 sono stati assegnati alla Regione Siciliana n. 70 funzionari. Il processo assunzionale è stato avviato dal Dipartimento per la funzione pubblica, che si avvale della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) di cui all'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con la pubblicazione del bando di concorso nel novembre 2024. Attraverso il bando si è avuta conoscenza della ripartizione per profili delle unità assegnate alla Regione, così suddivise:

8 unità specialista ecologico ambientale;
36 unità specialista economico statistico;
8 unità specialista giuridico amministrativo;
8 unità specialista informatico digitale;
10 unità specialista tecnico.

Tali profili non sono perfettamente coincidenti con quelli individuati dalla Regione in sede di presentazione dell'istanza, tenendo conto della griglia allegata alla manifestazione di interesse. Ciò in quanto le competenti strutture ministeriali hanno provveduto, ai fini dell'emanazione del bando, ad accorpate i profili professionali individuati nell'ambito delle diverse manifestazioni di interesse e a ricondurli ad alcuni profili in base ai titoli di studio richiesti per la partecipazione al concorso.

Come richiesto dalla normativa e dai provvedimenti richiamati pertanto, con il presente paragrafo si procede all'aggiornamento del PIAO, prevedendo la contrattualizzazione delle 70 unità, secondo la ripartizione per profili sopra indicati, fermo restando che in sede di contratto sarà indicato, altresì, il corrispondente profilo regionale.

Al termine della procedura selettiva i vincitori del concorso saranno assunti dalle amministrazioni destinatarie, con l'obbligo di adibire il personale reclutato, fino al 31/12/2029, esclusivamente allo svolgimento di attività direttamente afferenti all'attuazione dei fondi della politica di coesione europea. Gli oneri relativi a tale personale saranno a carico infatti del CapCoe fino al 2029 e sulle risorse nazionali individuate dal citato articolo 19 successivamente. La ripartizione delle 70 unità tra i Dipartimenti regionali impegnati nell'attuazione delle politiche di coesione sarà definita di concerto con l'Autorità di gestione del PR FESR.

3.3.3.3 – Risorse assunzionali per la dirigenza

Nel corrispondente paragrafo del PIAO 2024/2026 sono dettagliatamente illustrate le disposizioni e gli effetti, sulla dirigenza regionale, degli Accordi sul ripiano del disavanzo succedutisi nel tempo.

Sinteticamente, l'Accordo del 2021 aveva cancellato fino al 2023 il pur limitatissimo turn over consentito dall'articolo 4 della legge regionale 14/2019, vietando al contempo assunzioni a tempo indeterminato di dirigenti fino a tale data. In realtà l'Accordo interveniva su un rigoroso sistema di tagli già previsti dagli Accordi precedenti, estendendo di un triennio il divieto di assunzione di fatto già vigente fino al 2020, derivante dal meccanismo di tagli lineari della dotazione organica - in misura pari ai dirigenti cancellati dal ruolo nell'anno precedente - previsto fino al 2020 dall'articolo 49 della l.r. 9/2015.

Per contro, le disposizioni dell'articolo 10 della l.r. 9/2021, di riduzione della dotazione organica fino al 2024 della dirigenza in misura pari al 70% dei dirigenti cessati a qualsiasi titolo dal servizio, hanno cominciato a far emergere vacanze in organico. Rispetto alla dotazione organica, assestata in applicazione delle richiamate norme a 752 posizioni, risultavano in servizio al 31 dicembre 2024 solo 614 dirigenti (incluso personale a vario titolo in comando, distacco, aspettativa) con ben 138 postazioni vacanti.

L'Accordo dell'ottobre del 2023 ha modificato la preesistente disciplina consentendo di recuperare risorse assunzionali fin dal 2023, ed introducendo un meccanismo di turn over maggiorato (il centoventicinque per cento dei cessati dell'anno precedente) per il biennio 2023/2024 e del cento per cento a decorrere dal 2025.

Ciò aveva consentito di pianificare nel precedente PIAO un concorso per il reclutamento di 110 dirigenti a tempo indeterminato, oltre che gli accantonamenti per il conferimento di talune posizioni dirigenziali a tempo determinato, in applicazione dell'articolo 19, commi 5 bis e 6 del D.lsg. 165/2001 e s.m.i., e nel

rispetto dei requisiti previsti da tali disposizioni (diciotto posizioni che si aggiungevano a quelle già previste per il 2023 dal PIAO 2023/2025) nonché un ulteriore accantonamento per l'ipotesi che il Governo volesse avvalersi della facoltà prevista dall'articolo 10 del decreto legge 105 del 2023.

La emanazione del bando di concorso veniva comunque subordinata alla riforma dell'attuale assetto della dirigenza regionale finalizzata, oltre che a superare definitivamente la nota problematica relativa alla terza fascia dirigenziale, anche ad adeguare la vigente normativa regionale alle più recenti disposizioni introdotte a livello nazionale con il decreto legge 80 del 2021, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, riguardanti l'accesso alla dirigenza, a partire da quelle dell'articolo 3 comma 3 del richiamato decreto legge.

Il disegno di legge in argomento, dopo articolati approfondimenti, è stato approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 246 del 4 luglio 2024 (DDL di iniziativa governativa n. 779/2024), ma l'iter parlamentare non è stato concluso, anzi ha subito, di recente, una battuta d'arresto.

Delle risorse assunzionali pianificate nei precedenti PIAO risultano pertanto integralmente utilizzate quelle destinate a sette incarichi dirigenziali di struttura intermedia a tempo determinato ex art. 19 comma 6 del D.lgs. 165/2001 previste dal PIAO 2023/2025; sono stati inoltre conferiti undici dei diciotto incarichi a tempo determinato di struttura intermedia previsti per l'annualità 2024 dal PIAO 2024/2026, con un residuo di sette incarichi. Sono state utilizzate, nel limite di tre previsto dalla legislazione regionale vigente, le risorse accantonate per il conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato, in applicazione della medesima norma, per le strutture di massima dimensione. Il Governo inoltre si è in atto avvalso per due dirigenti generali della facoltà prevista dall'articolo 10 del DL 105 del 2023 che come è noto consente di trattenere in servizio, fino al 31 dicembre 2026, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, i dirigenti generali, anche apicali, dei dipartimenti o delle strutture corrispondenti secondo i rispettivi ordinamenti, con esclusione di quelli già collocati in quiescenza, che siano attuatori di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Residuano pertanto integralmente – rispetto al precedente PIAO – le risorse per il conferimento di ulteriori sette incarichi dirigenziali in applicazione dell'articolo 19, commi 5 bis e 6 del D.lgs. 165/2001 e quelle destinate all'indizione di un concorso per centodieci dirigenti.

L'applicazione teorica del principio del turn over al cento per cento farebbe scattare – tenuto conto della cessazione dal servizio nello scorso anno di 84 dirigenti – risorse per la copertura di altrettanti posti in organico. Tenuto conto tuttavia che le effettive vacanze in organico erano pari a 138 al 31 dicembre scorso e che nel corso del 2025 dovrebbero cessare dal servizio 56 dirigenti, salvo quanto si indicherà in seguito, la pianificazione di dettaglio per il 2025 sarà elaborata tenendo conto delle vacanze previste al 31 dicembre prossimo.

Sulla base delle risorse assunzionali non utilizzate al 31 dicembre 2024 e di quelle programmaticamente individuate nel PIAO 2024-2026 per l'annualità 2025, la Giunta si è espressa favorevolmente circa il ricorso al trattenimento in servizio, ai sensi della 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, ricorrendone le condizioni, per un numero massimo di 18 dirigenti. Non è da escludere, in considerazione della situazione a volte emergenziale che riguarda le strutture intermedie regionali, che il plafond sia interamente utilizzato. In tale ipotesi, le cancellazioni per il 2025 si ridurrebbero a 38 unità.

Tenuto conto, in atto, di tale numero di cancellazioni previste (38) e del limite scaturente dalla dotazione organica, si prevede di destinare ulteriori 5 risorse per il conferimento di altrettanti incarichi a tempo determinato, atteso che gli stessi, unitamente a quelli autorizzati dai precedenti documenti, raggiungerebbero complessivamente il numero di 30, pari a poco più del 4 per cento della dotazione organica. Si prevede di accantonare ulteriori 3 unità per l'eventuale ricorso, per i soli dirigenti generali, all'istituto del trattenimento in servizio ex art. 10 del D.L. 105/2023, alternativo, non solo per la durata ma anche per le sue finalità, a quello introdotto dalla legge di bilancio 2025. Ulteriori trenta sono invece

destinate al reclutamento mediante concorso pubblico, che tenendo conto dei residui viene quindi riprogrammato in complessivi 140 posti.

Sebbene sia stato autorevolmente evidenziato, anche dalla Corte dei Conti a partire dalla parifica del rendiconto per l'esercizio 2018 come sia *“assai problematico, allo stato attuale, procedere all'assunzione di nuovo personale dirigenziale senza aver prima posto fine alla situazione di stallo determinata dal mancato superamento della terza fascia dirigenziale”* si ritiene che la scelta, che al momento si conferma, di subordinare l'indizione del concorso in argomento alla riforma della dirigenza, non possa che formare oggetto di nuova riflessione, qualora non si pervenga in tempi brevi all'approvazione della stessa. Le notevolissime carenze in organico, l'elevata età dei dirigenti in servizio, non consente infatti di rinviare – se non di pochi mesi – l'avvio delle procedure di reclutamento di dirigenti, il cui espletamento – per le disposizioni nazionali sopra richiamate in ordine alle modalità di svolgimento – richiede tempi certamente più lunghi rispetto a quelli stimabili per i concorsi per il comparto non dirigenziale, resi più celeri dalle vigenti norme nazionali di semplificazione, non applicabili ai concorsi per la dirigenza. Di seguito si riassumono schematicamente la destinazione delle risorse non utilizzate delle precedenti pianificazioni e la destinazione delle risorse 2025

Tabella 44

Destinazione risorse assunzionali residue 2023 e 2024	
Conferimento incarichi dirigenziali a tempo determinato art. 19 comma 6 del d.lgs. 165/2001	
Concorso per il reclutamento di dirigenti a tempo indeterminato	110
totale	117
Pianificazione risorse assunzionali 2025	
Conferimento incarichi dirigenziali a tempo determinato art. 19 comma 6 del d.lgs. 165/2001	5
Concorso per il reclutamento di dirigenti a tempo indeterminato	30
totale	35
Accantonamento eventuale applicazione istituto mantenimento in servizio art. 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.	18
Accantonamento eventuale applicazione istituto mantenimento in servizio art. 10 DL 105/2023	3

Poiché il nuovo accordo consente di attuare il turnover al cento per cento, nel 2026 saranno disponibili risorse per il reclutamento di ulteriori **35 dirigenti**. Potrebbero pertanto essere mantenuti in servizio 3 dirigenti, mentre le ulteriori risorse dovrebbero essere destinate al reclutamento di nuovi dirigenti (32). Tenuto conto dei tempi, in ragione di quanto sopra esposto circa l'indizione del concorso programmato per la dirigenza, si ritiene opportuno rinviare all'aggiornamento del PIAO per il 2026/2028 la valutazione circa la eventuale copertura di parte dei posti vacanti mediante scorrimento della graduatoria che sarà formata in esito al concorso che dovrà essere bandito nel 2025, nei limiti consentiti dalla legislazione vigente, e/o la conseguente indizione di nuovo concorso per i posti non coperti mediante utilizzo della graduatoria

Nel 2027, infine sulla base della medesima disciplina, saranno disponibili risorse per il reclutamento di ulteriori 87 dirigenti; potranno pertanto essere mantenuti in servizio 8 dirigenti, mentre le ulteriori 79 postazioni potranno essere destinate a concorsi da bandire nell'anno.

3.3.3.4 – Il programma delle assunzioni 2026/2028

Nelle tabelle che seguono è riportato il programma delle assunzioni aggiornato sulla base delle attività espletate in esecuzione dei precedenti PTFP; per maggiore chiarezza, sono riportate anche le assunzioni in corso di effettuazione con decorrenza 2025, ma già autorizzate per l'annualità 2024 dal PIAO 2024/2026; sono quindi indicate le assunzioni e/o le procedure concorsuali o di valorizzazione del personale pianificate con il presente documento

Tabella 45 - Anno 2025

Assunzioni da effettuare (con immissione in ruolo nel 2025) già autorizzate dai precedenti PIAO fino all'annualità 2024	D	C	B	A	Totale
Assunzione Centralinisti non vedenti			2		2
Assunzione in esecuzione di sentenza contenzioso BB.CC.	1				1
Assunzioni Art. 4 L.R. 20/99-Familiari vittime delle mafia		3			3
Assunzioni per scorrimento graduatorie bandi ricambio generazionale a completamento autorizzazioni Annualità 2024	39				39
Assunzioni a seguito concorsi autorizzati nel 2024 per complessivi 79 posti di funzionario (63 economico finanziario e 16 controllo di gestione)	79				79
Assunzioni fino a completamento dei 487 posti messi a concorso personale di categoria C – Centri per l'impiego		77*			77*
*Si procederà anche alle sostituzioni di eventuale personale dimissionario					
Assunzioni previste dal presente piano per il 2025					
Scorrimento 2025 Bando ricambio generazionale vari profili risorse ex art. 4 L.R. 14/2019	141				141
Scorrimento 2024 Bando ricambio generazionale art. 4 L.R. 14/2019 – ambito agricoltura	15				15
Assunzione Centralinisti non vedenti (accantonamento prudenziale)			4		4
Assunzioni Art. 4 L.R. 20/99-Familiari vittime della mafia (accantonamento prudenziale)		4			4
Assunzione funzionari selezionati dal Dipartimento nazionale della funzione pubblica, a valere su CapCoe e risorse ex19 del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124 convertito con modificazioni dalla L. 13 novembre 2023, n. 162. Il numero indicato è quello del DPCM del 23 luglio 2024 che, in esito alla procedura, assegna alla Regione Siciliana n. 70 funzionari.	70				70
Procedure interne e stabilizzazioni autorizzate dal PIAO 2022/2024 dal PIAO 2023/2025 e dal PIAO 2024/2026					
Procedura di stabilizzazione art. 66 l.r. 8/2018	15	15			30
Progressioni verticali a valere su risorse assunzionali ex articolo 52 comma 1 bis bis del d.lgs. 165/2001	89	145			234
Procedure interne autorizzate dal presente documento per l'anno 2025*					
Progressioni verticali a valere su risorse assunzionali ex articolo 52 comma 1 bis bis del d.lgs. 165/2001	34	60			94
Procedure di stabilizzazione					
Personale a tempo determinato Protezione civile	12				12

*A tali progressioni si aggiungono, in applicazione dell'articolo 24 CCRL 2019/2021, le progressioni finanziate con le risorse stanziare con l'art. 7 della l.r. 1/2024 (0,55% del monte salari 2018)

Tabella 46 - Bandi 2025

Bandi	Dirigenti	D	C	B	A	Totale
Bando per il reclutamento di 140 dirigenti (110 a valer su residuo risorse anno 2024 e 30 a valer su risorse 2025)	140					140*
Bando per il reclutamento di funzionari – profilo Tecnico per i seguenti ambiti di ruolo: tutela e valorizzazione risorse ambientali; sviluppo produttivo e promozione del territorio; pianificazione e assetto territoriale		60				60
Bando per il reclutamento di funzionari – profilo per l’ambito di ruolo attività ispettiva del Dipartimento lavoro (ispettore del lavoro		52				52
Bando per il reclutamento di funzionari- profilo Funzionario di analisi statistica		2				2
Bando per il reclutamento di funzionari- profili specialistici Beni culturali		10				10
Nuovo concorso per potenziamento Centri per l’impiego (funzionari vari profili)		200				200
Procedure di stabilizzazione, in applicazione dell’articolo 3, comma 5 del DL 44 del 2023, convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74, del personale reclutato, con procedura concorsuale e a tempo determinato dal Dipartimento regionale della protezione civile a valere sui fondi di cui alla legge 30 dicembre 2020, n. 178		12				12

*E’ previsto, inoltre, il conferimento di 7 incarichi a valere sulle risorse maturate nel 2024 e di ulteriori 5 incarichi a valere sulle risorse 2025 ex art. 19 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

Tabella 47 - Bandi e assunzioni 2026 per categoria

Assunzioni e Bandi	Dirigenti	D	C	B	A	Totale
Reclutamento dirigenti (nuovo bando o scorrimento graduatoria bando 2025)	35					35
Reclutamento dall’esterno personale di funzionari (vari profili, nuovi concorsi)		300				300
Progressioni tra le categorie		38	80			118
Stabilizzazione personale assunto dall’Amministrazione regionale con rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell’articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (con effetti non anteriori al 1 gennaio 2025)		2				2
Accantonamenti eventuali assunzioni obbligatorie			4	4		8

Tabella 48 - Bandi e assunzioni 2027 per categoria

Assunzioni e Bandi	Dirigenti	D	C	B	A	Totale
Bando di concorso per il reclutamento di dirigenti (nuovo bando)	79					79
Reclutamento dall’esterno di funzionari (nuovi concorsi _ vari profili)		90				90
Reclutamento dall’esterno di assistenti (nuovi concorsi _ vari profili)			200			200
Progressioni tra le categorie		40	60			100
Accantonamenti eventuali assunzioni obbligatorie				2		2

3.3.3.5 – Programma delle assunzioni e sostenibilità finanziaria

Le “Linee di indirizzo” del maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, non modificate sul punto dalle linee guida 2022, specificano che per le amministrazioni centrali la dotazione organica *“si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la dotazione di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*. Sulla base delle linee guida pertanto, partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si deve ricostruire *“il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche”*. Precisano le Linee guida che *“resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica”*.

Le linee guida specificano che nell’ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, le amministrazioni possono coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, precisando che *“nell’ambito delle suddette facoltà di assunzione vanno ricomprese anche quelle previste da disposizioni speciali di legge provviste della relativa copertura finanziaria”*; ancora, le Amministrazioni *“dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell’articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*. Precisano le linee guida che *“resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica”*.

Sulla base di tali previsioni, i dati numerici delle dotazioni organiche del comparto non dirigenziale e della dirigenza del triennio 2025/2027, sono stati tradotti in termini finanziari nell’Allegato 3 alla presente sezione. Nelle schede da tre a cinque di cui si compone il suddetto allegato 3, elaborato dal Servizio 6 “Gestione Bilancio” del Dipartimento regionale Funzione Pubblica sulla base delle cancellazioni e delle assunzioni previste (inclusi trattenimenti in servizio pianificati e progressioni tra le categorie da attuare) viene riportato il valore finanziario della dotazione organica annuale e il valore finanziario del personale in servizio e quindi dei posti coperti al 31 dicembre 2024 e per ciascun anno del piano, rispettivamente del comparto e della dirigenza. Le assunzioni previste sono programmate sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei relativi previsti tetti di spesa. Nella quinta scheda sono messi a confronto i costi della dotazione organica teorica e del personale in servizio, ed è indicato il costo complessivo (trattamento fondamentale, inclusi oneri del personale). Come si evince dalle tabelle il valore della dotazione organica decresce nel triennio, anche per effetto del minore costo del personale di nuova assunzione rispetto ai valori retributivi medi del personale in servizio. Si precisa che in tali elaborati non è stato inserito il personale reclutato per il potenziamento dei CPI, i cui oneri sono assicurati da trasferimenti statali, in quanto, ai sensi dell’articolo 1, comma 258 della L. 145 del 2018, le relative assunzioni avvengono in aumento rispetto alla dotazione organica. Sono invece inserite le 70 unità, di prossima assunzione, in applicazione dell’articolo 19 del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124 convertito con modificazioni dalla L. 13 novembre 2023, n. 162, dell’avviso di manifestazione di interesse approvata con decreto del direttore dell’Agenzia di Coesione n. 607 del 21/11/2023, e del

conseguente DPCM del 23 luglio 2024, atteso che le norme richiamate impongono per contro, nonostante sia assicurato il finanziamento nazionale, di includere tali unità nella dotazione organica, rendendo indisponibili, fin dalla presentazione dell'istanza, i relativi posti nella dotazione organica.

La prima scheda dell'allegato 3 riassume le risorse assunzionali disponibili per il ricambio generazionale, ex articolo 4, commi 2 e 3 della l.r. 14/2019, articolo 10 della l.r. 9/2021 e articolo 50 della l.r. 3/2024, calcolate sulla base della regola del turn over maggiorato al centoventicinque per cento fino al 2025 e del turn over al cento per cento dal 2026 per il comparto non dirigenziale; per la dirigenza il turn over maggiorato è stato riconosciuto per il solo biennio 2023/2024, mentre dal 2025 è consentito il turn over del cento per cento. Le schede due, due bis, due quater e due quinqes riportano i prospetti dimostrativi delle unità reclutabili sulla base del predetto calcolo teorico delle risorse e dei costi effettivi delle assunzioni programmate – rispettivamente per il comparto e per la dirigenza - raffrontate sia con il calcolo teorico delle risorse assunzionali sia con gli stanziamenti di bilancio, incrementati con l'articolo 50 della l.r. 3/2024, fino al 2026 in conseguenza degli effetti del turn over maggiorato riconosciuto fino a tale data. La scheda *due ter* riporta, infine, il prospetto delle assunzioni programmate a valere sullo stanziamento autorizzato dalla legge regionale 12/2017 per le assunzioni riguardanti il settore dell'informazione, nonché di quelle attuate e da attuare a valere sulle risorse finanziarie destinate al rafforzamento dei centri per l'impiego, già ripartite sulla base di provvedimenti adottati con decreti del Ministero del Lavoro in applicazione dell'articolo 1, comma 258 della L. 145/2018 e dall'articolo 12 del D.L. 4/2019 (DM 28/06/2019, in GU Serie Generale n.181 del 03-08-2019 e DM 20/05/2020, in GU n.196 del 6-8-2020) e trasferite annualmente alla Regione in relazione allo stato di avanzamento delle assunzioni. Nella stessa si fa riferimento anche alle assunzioni previste dal Programma nazionale di Assistenza tecnica Capacita per la Coesione 2021/2027 (CAPCOE). Priorità 1, Azione 1.1.2 e dall'articolo 19 del DL 124/2023, assegnate alla Regione Siciliana con DPCM del 23 luglio 2024, per le quali, a cura dei competenti uffici statali sono già state espletate le relative prove selettive.

3.3.3.6 – Tabelle numeriche fabbisogni di personale – Regione Siciliana

Allegato 1
Fabbisogni 2025/2027 per profili professionali

DIPARTIMENTO/UFFICIO	D																								C										B				A							
	3	4	5	6	8	11	12	13	17	19	21	23	24	28	29	31	32	33	34	36	40	TOT.	2	7	10	16	18	20	22	27	30	35*	39**	TOT.	1	9	15	26	38*	TOT.	14	25	37	TOT.	FABB	CAT.
																						7			12								12			1			1	2		2	22			
Segreteria Generale									7																																					
Ufficio Legislativo e Legale	4			2	2	2	1	4	2			15	15									45	2	2	2	4	2		10					20	2	1			3	6		6	74			
Dipartimento della Protezione Civile	6	1	5	2	4			27	1	2	5	41										94	6	2	2	16		3	15				42	1	4	5	30	40			0	176				
Dipartimento della Programmazione	5	14	7		3	1	4	1	2	1												38	5	2	2	4	1	3					15	2	1			3			0	56				
Dipartimento degli Affari Extraregionali	1		1	1	2		1	1														7											0					0			0	7				
Ufficio di Bruxelles			1																			1											0							0	1					
Autorità di Bacino del Distretto Idrografico della Sicilia	18		6	6	12			12				12		18								84	9	9	9	9		15	12					54	6	18		24	6		6	168				
Autorità di Certificazione dei programmi cofinanziati della Commissione Europea	6			2																		8	4		1									5		3			3			0	16			
Ufficio Speciale Autorità di AUDIT	6					1	1	3		4		1										16	2	1	2								5		1			1			0	22				
Ufficio del Garante dei diritti dei detenuti – Sicilia						3		12	6													21		3	9	3							15		3			3	3		3	42				
Ufficio Stampa e Documentazione																						0											0					0			0	0				
Ufficio di Rappresentanza e del Cerimoniale																						0											0					0			0	0				
Ufficio della Segreteria di Giunta									3													3			1								1					0		0	4					
Dipartimento dell'Agricoltura	47	3		9	26				174			62	5	183	84							593	47	22	107			39	131				346			-47			-47		-95		797			
Dipartimento della Pesca Mediterranea	15	6	12	3	15			6	3	3	3											66	15	6	6			3					30	6				6			0	102				
Dipartimento dello Sviluppo Rurale e territoriale	15		12	3	14				26			9	12	21	2							114	20	6	25			8	31				90	4	3	12	4		23	12	6	18	245			

DIPARTIMENTO/UFFICIO	D												C												B						A														
Dipartimento della Pianificazione Strategica	5	2	2				9			1	1		20	6		15		1				22		7		7	2		2	51															
Dipartimento per le Attività Sanitarie e Osservatorio Epidemiologico	6		1	1			2			2			12			1	3				4			2					0	18															
Dipartimento dell'Ambiente	27	6	11	13			32	3		29	20	38	179	20	13	36	4	22	64																										
Dipartimento dell'Urbanistica	2	1	1				4		1	2	1	15	30	3	3	2	2	2	7		19		2	2	2	6	3	2	5	60															
Comando del Corpo Forestale della Regione Siciliana	16	14	1	1			1	1	1	2	10	11	58	34	12	21		5			72					0			0	130															
Dipartimento del Turismo, dello Sport e dello Spettacolo							48									55								44		44	14	1	15	164															
TOTALE X PROFILO	348	48	113	85	0	192	26	0	736	28	9	206	130	582	210	0	0	23	18	37	24	2815	289	0	185	632	19	14	158	504	0	90	24	1915	48	45	219	223	21	556	118	57	21	196	5482
TOTALE CAT.	2815												1915												556						196														
TOTALE FABB.	5482												5482												5482						5482														

Legenda codici numerici matrice

PROFILO PROFESSIONALE – CAT. D	PROFILO PROFESSIONALE – CAT. C	PROFILO PROFESSIONALE – CAT. B	PROFILO PROFESSIONALE – CAT. A	**Profili BBCC non inseriti in matrice
3. Funzionario economico finanziario	2. Istruttore economico finanziario	1. collaboratore economico finanziario	14. Operatore tecnico amministrativo	33 Funzionario tecnico D
4. Funzionario di programmazione strategica	7. Amministrativo Contabile *	9. Collaboratore sistemi informativi e tecnologie	25. Operatore tecnico	34 Funzionario tecnico di catalogazione digitale del patrimonio culturale D
5. Funzionario di pianificazione e gestione progetti/servizi	10. Istruttore sistemi informativi e tecnologie	15. Collaboratore tecnico amministrativo	35 Catalogatore C	35 Catalogatore C
6. Funzionario di controllo di gestione	16. Istruttore amministrativo	26. Collaboratore tecnico	36 Esperto Catalogatore D	36 Esperto Catalogatore D
8. Specialista Amministrativo contabile *	18. Istruttore comunicazione istituzionale	20. Istruttore nei rapporti con i media, giornalista pubblico	**Profili MMCC non inseriti in matrice	**Profili MMCC non inseriti in matrice
		22. Istruttore legale	37 Operatore tecnico A	37 Operatore tecnico A
11. Funzionario sistemi informativi e tecnologie		27. Istruttore tecnico	38 Collaboratore tecnico B	38 Collaboratore tecnico B
12. Funzionario di analisi statistica		30. Operatore Mercato del Lavoro *	39 Istruttore tecnico C	39 Istruttore tecnico C
13. Specialista Informatico Statistico *			40 Funzionario tecnico D	40 Funzionario tecnico D
17. Funzionario amministrativo				
19. Funzionario comunicazione istituzionale				
21. Funzionario nei rapporti con i media, giornalista pubblico				
23. Funzionario legale				
24. Funzionario Avvocato				
28. Funzionario tecnico				
29. Funzionario Ispettivo				
31. Specialista in mercato e servizi per il lavoro*				
32. Analista del mercato del Lavoro*				

Allegato 2

Fabbisogno 2025/2027 per famiglie professionali

FAMIGLIA PROFESSIONALE	Risorse finanziarie			Sistemi informativi			Amministrativa			Comunicazione			Legislativo e Legale			Settori tecnici			Settori tecnici specialistici			TOTALE			
	D	C	B	A	D	C	B	A	D	C	B	A	D	C	B	A	D	C	B	A	D	C	B	A	TOT
Segreteria Generale	0				0				7	12	1	2									7	12	1	2	22
Ufficio Legislativo e Legale	6	2			3	2	2		4	4	1	6	2	2							45	20	3	6	74
Dipartimento della Protezione Civile	14	6	1		4	2	4		27	16	5	1	1		7	3		41	15	30	94	42	40	0	176
Dipartimento della Programmazione	26	5	2		4	2			4	4	1	1	1	1	3	3		0			38	15	3	0	56
Dipartimento degli Affari Extraregionali	3				2				1			1						0			7	0	0	0	7
Ufficio di Bruxelles	1				0																1	0	0	0	1
Autorità di Bacino del Distretto Idrografico della Sicilia	30	9	6		12	9			12	9	18	6	0		12	15		18	12		84	54	24	6	168
Autorità di Certificazione dei programmi cofinanziati della Commissione Europea	8	4			0				0	1	3	0	0								8	5	3	0	16
Ufficio Speciale Autorità di AUDIT	6	2			2	1			3	2	1	0	0		4			1			16	5	1	0	22
Ufficio del Garante dei diritti dei detenuti – Sicilia	0				3	3			12	9	3	3	6	3							21	15	3	3	42
Ufficio Stampa e Documentazione	0				0																0	0	0	0	0
Ufficio di Rappresentanza e del Cerimoniale	0				0							0	0								0	0	0	0	0
Ufficio della Segreteria di Giunta	0				0				3	1			0								3	1	0	0	4
Dipartimento dell'Agricoltura	59	47			26	22			174	10	-47	-95	0		67	39		26	13	7	593	346	-47	-95	797
Dipartimento della Pesca Mediterranea	36	15			15	6	6		6	6			3		6	3		0			66	30	6	0	102
Dipartimento dello Sviluppo Rurale e territoriale	30	20	4		14	6	3		26	25	12	12	0		21	8		23	31	4	114	90	23	18	245
Dipartimento Attività Produttive	28				0								0								28	0	0	0	28
Dipartimento delle Autonomie Locali	4	16	3		8	3			7	14	5				4						23	33	8	0	64
Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale	18	24			1	5			23	29			0		0						42	58	0	0	100
Fondo Pensioni Sicilia	11	5	5		2	3			3	2		4	0		2	1					18	11	5	4	38
Dipartimento del BB.CC. e I.S.	55	11	9		12	33	11		39	80	78	38	14	19	26	10		98	18	7	322	410	13	64	935

Allegato 3 (Scheda 1)

RISORSE ASSUNZIONALI 2025 - 2027 SU CANCELLAZIONI ORDINARIE 2024 - 2026 - DIRIGENZA E COMPARTO (ESCLUSI PREPENSIONAMENTI)

ESCLUSO IL PERSONALE DEL CORPO FORESTALE

	Oneri esclusi	Oneri inclusi
Residuo risorse 2023 - 2024 Dirigenti	6.908.841,68	9.714.522,29
Residuo risorse 2022 - 2024 Comparto	10.977.167,92	15.434.995,81

RISORSE ASSUNZIONALI 2025

categoria	unità cessate Anno 2024(2)	costo unitario stipendi anno (*)	costo totale stipendi	oneri a carico amministraz.	costo totale unitario annuo oneri inclusi	percentuale calcolo economie disponibili (**)	risorse assunzionali solo stipendi	risorse assunzionali oneri inclusi	assunzioni da PIAO prec. Decorr. 2025	assunzioni da PIAO 2025/2027 anno 2025(1)	progressioni / stabilizzazioni da PIAO prec. Decorr. 2025	progressioni / stabilizzazioni da PIAO 2025/2027 anno 2025	costo annuo assunzioni effettuate oneri escl.	costo annuo assunzioni effettuate oneri inclusi	risorse assunzionali residue con residuo anno prec.	risorse assunz. residue oneri inclusi con residuo anno prec.
Dirigenti	84	54.024,23	4.538.035,32	21.939,24	75.963,47	100%	4.538.035,32	6.380.931,46	117	56			9.346.191,79	13.141.680,28	2.100.685,21	2.953.773,47
Comparto																
D	175	29.044,46	5.082.780,50	11.794,96	40.839,42	125%	6.353.475,63	8.933.622,08	119	318	104	46	17.049.098,02	23.972.736,73		
C	151	25.063,36	3.784.567,36	10.178,23	35.241,59	125%	4.730.709,20	6.651.850,21	3	4	160	60	5.689.382,72	7.999.841,04		
B	26	21.994,84	571.865,84	8.932,10	30.926,94	125%	714.832,30	1.005.125,70	2	4			131.969,04	185.561,67		
A	28	20.347,30	569.724,40	8.263,04	28.610,34	125%	712.155,50	1.001.361,85					-	-		
Totale	380		10.008.938,10				12.511.172,63	17.591.959,83	124	326	264	106	22.870.449,78	32.158.139,44	617.890,76	868.816,20

(1) include unità mantenute in servizio

RISORSE ASSUNZIONALI 2026

categoria	unità cessate Anno 2025(2)	costo unitario stipendi anno (*)	costo totale stipendi	oneri a carico amministraz.	costo totale unitario annuo oneri inclusi	costo totale annuo oneri inclusi	percentuale calcolo economie disponibili	risorse assunzionali solo stipendi	risorse assunzionali oneri inclusi	assunzioni da PIAO prec. Decorr. 2026	assunzioni da PIAO 2025/2027 anno 2026 (1)	progressioni / stabilizzazioni da PIAO prec. Decorr. 2026	progressioni / stabilizzazioni da PIAO 2025/2027 anno 2026	costo annuo assunzioni effettuate oneri escl.	costo annuo assunzioni effettuate oneri inclusi	risorse assunzionali residue con residuo anno prec.	risorse assunz. residue oneri inclusi con residuo anno prec.
Dirigenti	35	54.024,23	1.890.848,05	21.939,24	75.963,47	2.658.721,44	100%	1.890.848,05	2.658.721,44		35			1.890.848,05	2.658.721,44	2.100.685,21	2.953.773,47
Comparto																	
D	55	29.044,46	1.597.445,30	11.794,96	40.839,42	2.246.167,84	100%	1.597.445,30	2.246.167,84		320		40	10.456.005,60	14.702.189,47		
C	240	25.063,36	6.015.206,40	10.178,23	35.241,59	8.457.981,72	100%	6.015.206,40	8.457.981,72		4		80	2.105.322,24	2.960.293,60		
B	112	21.994,84	2.463.422,08	8.932,10	30.926,94	3.463.817,79	100%	2.463.422,08	3.463.817,79		4			87.979,36	123.707,78		
A	107	20.347,30	2.177.161,10	8.263,04	28.610,34	3.061.306,22	100%	2.177.161,10	3.061.306,22					-	-		
Totale	514		12.253.234,88			17.229.273,56		12.253.234,88	17.229.273,56	0	328	0	120	12.649.307,20	17.786.190,85	221.818,44	311.898,91

(1) incluse unità mantenute in servizio

RISORSE ASSUNZIONALI 2027

categoria	unità cessate Anno 2026(2)	costo unitario stipendi anno (*)	costo totale stipendi	oneri a carico amministraz.	costo totale unitario annuo oneri inclusi	costo totale annuo oneri inclusi	percentuale calcolo economie disponibili	risorse assunzionali solo stipendi	risorse assunzionali oneri inclusi	assunzioni da PIAO prec. Decorr. 2027	assunzioni da PIAO 2025/2027 anno 2027(1)	progressioni / stabilizzazioni da PIAO prec. Decorr. 2027	progressioni / stabilizzazioni da PIAO 2025/2027 anno 2027	costo annuo assunzioni effettuate oneri escl.	costo annuo assunzioni effettuate oneri inclusi	risorse assunzionali residue con residuo anno prec.	risorse assunz. residue oneri inclusi con residuo anno prec.
Dirigenti	87	54.024,23	4.700.108,01	21.939,24	75.963,47	6.608.821,87	100%	4.700.108,01	6.608.821,87		87			4.700.108,01	6.608.821,87	2.100.685,21	2.953.773,47
Comparto																	
D	129	29.044,46	3.746.735,34	11.794,96	40.839,42	5.268.284,56	100%	3.746.735,34	5.268.284,56		124		40	4.763.291,44	6.697.664,09		
C	211	25.063,36	5.288.368,96	10.178,23	35.241,59	7.435.975,59	100%	5.288.368,96	7.435.975,59		200		60	6.516.473,60	9.162.813,53		
B	57	21.994,84	1.253.705,88	8.932,10	30.926,94	1.762.835,84	100%	1.253.705,88	1.762.835,84		4			87.979,36	123.707,78		
A	48	20.347,30	976.670,40	8.263,04	28.610,34	1.373.296,25	100%	976.670,40	1.373.296,25					-	-		
Totale	445		11.265.480,58			15.840.392,24		11.265.480,58	15.840.392,24	-	328	0	100	11.367.744,40	15.984.185,40	119.554,62	168.105,75

(1) incluse unità mantenute in servizio

(2) Includi effetti progressioni

(*) Valori retribuzioni iniziali per fascia - dal 2025 CCRL 2019 - 2021

(**) percentuali ex art. 50 L.R. 3/2024 e punto 10 accordo Stato Regione 2023

	<i>Solo stipendi</i>	<i>Oneri inclusi</i>
RESIDUO RISORSE DIRIGENTI 2023 - 2024	6.908.841,68	9.714.522,29
RISORSE DIRIGENTI 2025 - 2027	11.128.991,38	15.648.474,78
TOTALE RISORSE DIRIGENTI 2025 - 2027 (incl. residuo 2019 - 2024)	18.037.833,06	25.362.997,07
COSTO ASSUNZIONI 2025 - 2027	15.937.147,85	22.409.223,59
RESIDUO FINALE DIRIGENTI AL 2027	2.100.685,21	2.953.773,48
RESIDUO RISORSE COMPARTO 2022-2024	10.977.167,92	15.434.995,81
RISORSE COMPARTO 2025 - 2027	36.029.888,09	50.661.625,64
TOTALE RISORSE COMPARTO 2025 - 2027 (incl. residuo 2024)	47.007.056,00	66.096.621,44
COSTO ASSUNZIONI 2025 - 2027	46.887.501,38	65.928.515,69
RESIDUO FINALE COMPARTO AL 2027	119.554,62	168.105,75

Scheda 2 – comparto
Assunzioni, stabilizzazioni e progressioni programmate (raffronto ris. Assunzionali da turnover)
Comparto non dirigenziale - anno 2025

		oneri esclusi		oneri inclusi	
Residuo risorse assunzionali 2024		10.977.167,92		15.434.995,81	
Risorse assunzionali 2025		12.511.172,63		17.591.959,83	
Totale risorse disponibili 2025		23.488.340,54		33.026.955,63	

Assunzioni in corso da PIAO 2024

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
A		20.347,30	0,00	0,00	0,00	0,00
B	2	21.994,84	43.989,68	14.125,09	3.739,12	61.853,89
C	3	25.063,36	75.190,08	24.143,53	6.391,16	105.724,77
D	119	29.044,46	3.456.290,74	1.109.814,96	293.784,71	4.859.890,41
Totale costi	124		3.575.470,50	1.148.083,58	303.914,99	5.027.469,07

Assunzioni previste PIAO 2025

CATEGORIA	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
A		20.347,30	0,00	0,00	0,00	0,00
B	4	21.994,84	87.979,36	28.250,17	7.478,25	123.707,78
C	4	25.063,36	100.253,44	32.191,38	8.521,54	140.966,36
D	280	29.044,46	8.132.448,80	2.611.329,31	691.258,15	11.435.036,26
	288		8.320.681,60	2.671.770,86	707.257,94	11.699.710,40

Stabilizzazioni PIAO 2025

CATEGORIA	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
A		20.347,30	0,00	0,00	0,00	0,00
B		21.994,84	0,00	0,00	0,00	0,00
C	15	25.063,36	375.950,40	120.717,67	31.955,78	528.623,85
D	27	29.044,46	784.200,42	251.806,75	66.657,04	1.102.664,21
42			1.160.150,82	372.524,42	98.612,82	1.631.288,06

Progressioni

Area	Unità	Differenziale unitario (tabellare e Ind. ammininistrazione)	Costo differenziali	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Da Coadiutore ad Assistente	205	4.537,57	930.201,85	298.687,81	79.067,16	1.307.956,82
Da Assistente a Funzionario	123	3.853,31	473.957,13	152.187,63	40.286,36	666.431,12
Totale costi	328		1.404.158,98	450.875,44	119.353,52	1.974.387,94

	oneri esclusi	oneri inclusi
Costo assunzioni 2025	14.460.461,90	20.332.855,47
Residuo risorse 2025	9.027.878,64	12.694.100,16
Risorse assunzionali 2026	12.253.234,88	17.229.273,56
Totale risorse disponibili 2026	21.281.113,52	29.923.373,73

Comparto non dirigenziale - anno 2026

	oneri esclusi	oneri inclusi
Totale risorse disponibili 2026	21.281.113,52	29.923.373,73

Assunzioni previste PIAO 2026

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
A		20.347,30	0,00	0,00	0,00	0,00
B	4	21.994,84	87.979,36	28.250,17	7.478,25	123.707,78
C	4	25.063,36	100.253,44	32.191,38	8.521,54	140.966,36
D	300	29.044,46	8.713.338,00	2.797.852,83	740.633,73	12.251.824,56
Totale costi	308		8.901.570,80	2.858.294,38	756.633,52	12.516.498,70

stabilizzazioni PIAO 2026

CATEGORIA	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
A		20.347,30	0,00	0,00	0,00	0,00
B		21.994,84	0,00	0,00	0,00	0,00
C		25.063,36	0,00	0,00	0,00	0,00
D	2	29.044,46	58.088,92	18.652,35	4.937,56	81.678,83
	2		58.088,92	18.652,35	4.937,56	81.678,83

Progressioni

Area	Unità	Differenziale unitario (tabellare e Ind. amministrazione)	Costo differenziali	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Da Coadiutore ad Assistente	38	4.537,57	172.427,66	55.366,52	14.656,35	242.450,53
Da Assistente a Funzionario	80	3.853,31	308.264,80	98.983,83	26.202,51	433.451,14
Totale costi	118		480.692,46	154.350,35	40.858,86	675.901,67

	oneri esclusi	oneri inclusi
Costo assunzioni 2026	9.440.352,18	13.274.079,20
Residuo risorse 2026	11.840.761,34	16.649.294,53
Risorse assunzionali 2027	11.265.480,58	15.840.392,24
Totale risorse disponibili 2027	23.106.241,92	32.489.686,77

Comparto non dirigenziale - anno 2027

	oneri esclusi	oneri inclusi
Totale risorse disponibili 2027	23.106.241,92	32.489.686,77

Assunzioni previste PIAO 2027

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
A		20.347,30	0,00	0,00	0,00	0,00
B	4	21.994,84	87.979,36	28.250,17	7.478,25	123.707,78
C	200	25.063,36	5.012.672,00	1.609.568,98	426.077,12	7.048.318,10
D	90	29.044,46	2.614.001,40	839.355,85	222.190,12	3.675.547,37
Totale costi	294		7.714.652,76	2.477.175,00	655.745,49	10.847.573,25

Progressioni

Area	Unità	Differenziale unitario (tabellare e Ind. amministrazione)	Costo differenziali	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Da Coadiutore ad Assistente	40	4.537,57	181.502,80	58.280,55	15.427,74	255.211,09
Da Assistente a Funzionario	60	3.853,31	231.198,60	74.237,87	19.651,88	325.088,35
Totale costi	100		412.701,40	132.518,42	35.079,62	580.299,44

	oneri esclusi	oneri inclusi
Costo assunzioni 2027	8.127.354,16	11.427.872,69
Residuo risorse 2027	14.978.887,76	21.061.814,08

Scheda 2 bis – comparto
Assunzioni, stabilizzazioni e progressioni programmate (costo effettivo e bilancio)
Comparto non dirigenziale - anno 2025

Assunzioni in corso da PIAO 2024

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
A		20.347,30	0,00	0,00	0,00	0,00
B	2	21.994,84	43.989,68	14.125,09	3.739,12	61.853,89
C	3	25.063,36	75.190,08	24.143,53	6.391,16	105.724,77
D	119	29.044,46	3.456.290,74	1.109.814,96	293.784,71	4.859.890,41
Totale costi	124		3.575.470,50	1.148.083,58	303.914,99	5.027.469,07

Assunzioni previste PIAO 2025

CATEGORIA	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
A		20.347,30	0,00	0,00	0,00	0,00
B	4	21.994,84	87.979,36	28.250,17	7.478,25	123.707,78
C	4	25.063,36	100.253,44	32.191,38	8.521,54	140.966,36
D	280	29.044,46	8.132.448,80	2.611.329,31	691.258,15	11.435.036,26
	288		8.320.681,60	2.671.770,86	707.257,94	11.699.710,40

Stabilizzazioni piao 2025

CATEGORIA	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
A		20.347,30	0,00	0,00	0,00	0,00
B		21.994,84	0,00	0,00	0,00	0,00
C	15	25.063,36	375.950,40	120.717,67	31.955,78	528.623,85
D	27	29.044,46	784.200,42	251.806,75	66.657,04	1.102.664,21
	42		1.160.150,82	372.524,42	98.612,82	1.631.288,06

Progressioni

Area	Unità	Differenziale unitario (tabellare e Ind. amministrazione)	Costo differenziali	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Da Coadiutore ad Assistente	205	4.537,57	930.201,85	298.687,81	79.067,16	1.307.956,82
Da Assistente a Funzionario	123	3.853,31	473.957,13	152.187,63	40.286,36	666.431,12
Totale costi	328		1.404.158,98	450.875,44	119.353,52	1.974.387,94

Totale costi annuali azioni programmate 2025					
			Trattamento fondamentale	Oneri sociali	IRAP
			14.460.461,90	4.643.254,30	1.229.139,27
					20.332.855,47

Raffronto disponibilità disponibilità bilancio			
A) 190001 stanziamento 2025 (Incluse risorse cessati anno precedente e risorse l.r. 3/2024, art. 50)	€ 316.888.792,69	Legge 3/2024 su cap 190001 - Comparto	16.855.364,80
B) 108006 oneri 2025 (incluse risorse cessati precedenti e risorse l.r. 3/2024, art. 50); sul capitolo grava anche la dirigenza	€ 108.731.939,94	Legge 3/2024 su cap 108006	7.012.502,13
B) 109001 IRAP 2025 (incluse risorse cessati precedenti e risorse l.r. 3/2024, art. 50); sul capitolo grava anche la dirigenza	€ 39.138.212,33	Legge 3/2024 su cap 109001	1.856.314,80

N.B.= per effetto delle cessazioni effettivamente verificatesi nel 2024, doppie rispetto a quelle stimate, il costo annuale del personale in servizio (oneri esclusi) nel mese di gennaio è pari a euro 289.639.219,69, con una disponibilità residua di euro 27.249.573,00, pressochè corrispondente al calcolo teorico delle risorse assunzionali sulla base del turn over maggiorato del 125%, incluso il residuo anni precedenti; Il minor costo delle azioni programmate è correlato alla circostanza che le progressioni tra le aree, pur dovendo essere computate come assunzioni ai fini del rispetto della percentuale del 50 per cento, hanno un costo inferiore per l'amministrazione

Comparto non dirigenziale - anno 2026

Assunzioni previste PIAO 2026

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
A		20.347,30	0,00	0,00	0,00	0,00
B	4	21.994,84	87.979,36	28.250,17	7.478,25	123.707,78
C	4	25.063,36	100.253,44	32.191,38	8.521,54	140.966,36
D	300	29.044,46	8.713.338,00	2.797.852,83	740.633,73	12.251.824,56
Totale costi	308		8.901.570,80	2.858.294,38	756.633,52	12.516.498,70

stabilizzazioni PIAO 2026

CATEGORIA	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
A		20.347,30	0,00	0,00	0,00	0,00
B		21.994,84	0,00	0,00	0,00	0,00
C		25.063,36	0,00	0,00	0,00	0,00
D	2	29.044,46	58.088,92	18.652,35	4.937,56	81.678,83
	2		58.088,92	18.652,35	4.937,56	81.678,83

Totale costi annuali azioni programmate 2026					
	Trattamento fondamentale	Oneri sociali	IRAP	Costo totale	
	9.440.352,18	3.031.297,08	802.429,94	13.274.079,20	
Raffronto disponibilità disponibilità bilancio					
A) 190001 stanziamento 2026 (Incluse risorse cessati anno precedente e risorse l.r. 3/2024, art. 50)	€ 315.757.641,51	Legge 3/2024 su cap 190001 - Comparto	21.870.695,48	Importo cessazioni anno precedente	10.008.938,10
B) 108006 oneri 2026 (incluse risorse cessati precedenti e risorse l.r. 3/2024, art. 50); sul capitolo grava anche la dirigenza	€ 108.219.094,28	Legge 3/2024 su cap 108006	9.186.708,14	Importo cessazioni anno precedente	4.064.629,76
	€ 39.012.249,22	Legge 3/2024 su cap 109001	2.431.859,83		
N.B.= per effetto delle cessazioni stimate nel 2025 e delle assunzioni/progressioni previste per il 2025 il costo annuale del personale in servizio nel mese di gennaio 2026 (oneri esclusi) si attesterebbe a euro 294.090.743,49 (289.639.219,69 costo gennaio 2025 - costo cessazioni 2025 pari a 10.008.938,10 + 14.460.461,90 costo annuale azioni pianificate per il 2025) con una disponibilità residua di euro 21.666.898,92, pressocchè corrispondente al calcolo teorico delle risorse assunzionali sulla base del turn over maggiorato del 125%; il minor costo delle azioni programmate è correlato alla circostanza che le progressioni tra le aree, pur dovendo essere computate come assunzioni ai fini del rispetto della percentuale del 50 per cento, hanno un costo inferiore per l'amministrazione					

Comparto non dirigenziale - anno 2027

Assunzioni previste PIAO 2027

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
A		20.347,30	0,00	0,00	0,00	0,00
B	4	21.994,84	87.979,36	28.250,17	7.478,25	123.707,78
C	200	25.063,36	5.012.672,00	1.609.568,98	426.077,12	7.048.318,10
D	90	29.044,46	2.614.001,40	839.355,85	222.190,12	3.675.547,37
Totale costi	294		7.714.652,76	2.477.175,00	655.745,49	10.847.573,25

Progressioni

Area	Unità	Differenziale unitario (tabellare e Ind. ammninistrazione)	Costo differenziali	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Da Coadiutore ad Assistente	40	4.537,57	181.502,80	58.280,55	15.427,74	255.211,09
Da Assistente a Funzionario	60	3.853,31	231.198,60	74.237,87	19.651,88	325.088,35
Totale costi	100		412.701,40	132.518,42	35.079,62	580.299,44

Totale costi annuali azioni programmate 2026				
	Trattamento fondamentale	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
	8.127.354,16	2.609.693,42	690.825,11	11.427.872,69

Raffronto disponibilità disponibilità bilancio				
A) 190001 stanziamento 2027 (Incluse risorse cessati anno precedente ex l.r. 3/2024, art. 50)	€ 315.757.641,51	Costo personale stimato al 1 gennaio 2027 , oneri esclusi	291.277.859,89	Disponibilità
B) 108006 oneri 2027 (incluse risorse cessati precedenti ex l.r. 3/2024, art. 50); sul capitolo grava anche la dirigenza	€ 107.488.833,32			
B) 109001 IRAP 2027 (incluse risorse cessati precedenti ex l.r. 3/2024, art. 50); sul capitolo grava anche la dirigenza	€ 38.999.349,22			

N.B.= per effetto delle cessazioni stimate nel 2026 e delle assunzioni/progressioni previste per il 2026 il costo annuale del personale in servizio nel mese di gennaio 2027 (oneri esclusi) si attesterebbe a euro 291.277.859,89 (294.090.742,59 costo gennaio 2026 - costo cessazioni 2026 pari a euro 12.253.234,88 + 9.440.352,18 costo annuale azioni pianificate per il 2026) con una disponibilità residua di circa euro 24.000.000, indicata in sede di previsione di bilancio come trascinamento delle previsioni 2026, basate come le precedenti sul calcolo teorico delle risorse assunzionali; il minor costo delle azioni programmate è correlato alla circostanza che le progressioni tra le aree, pur dovendo essere computate come assunzioni ai fini del rispetto della percentuale del 50 per cento, hanno un costo inferiore per l'amministrazione

Scheda 2 ter – comparto
Assunzioni NON GRAVANTI SU RISORSE ASSUNZIONALI
Comparto non dirigenziale

Assunzioni Centri per l'Impiego 2025 con oneri a carico del Bilancio Nazionale art. 1 c. 258 L. 145/2018 e D.L. 4/2019

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
A		20.347,30	0,00	0,00	0,00	0,00
B		21.994,84	0,00	0,00	0,00	0,00
C	147	25.063,36	3.684.313,92	1.183.033,20	313.166,68	5.180.513,80
D		29.044,46	0,00	0,00	0,00	0,00
147			3.684.313,92	1.183.033,20	313.166,68	5.180.513,80

Concorso 2025 NON GRAVANTE SU RISORSE ASSUNZIONALI
Comparto non dirigenziale

Assunzioni Centri per l'Impiego con oneri a carico del Bilancio Nazionale art. 1 c. 258 L. 145/2018 e D.L. 4/2019

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
A		20.347,30	0,00	0,00	0,00	0,00
B		21.994,84	0,00	0,00	0,00	0,00
C		25.063,36	0,00	0,00	0,00	0,00
D	200	29.044,46	5.808.892,00	1.865.235,22	493.755,82	8.167.883,04
200			5.808.892,00	1.865.235,22	493.755,82	8.167.883,04

Assunzioni 2025 NON GRAVANTI SU RISORSE ASSUNZIONALI
Comparto non dirigenziale

Assunzioni a valere su CapCoe e art. 19 D.L. 124/2023 - Unità assegnate con DPCM 23/07/2024

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
A		20.347,30	0,00	0,00	0,00	0,00
B		21.994,84	0,00	0,00	0,00	0,00
C		25.063,36	0,00	0,00	0,00	0,00
D	70	29.044,46	2.033.112,20	652.832,33	172.814,54	2.858.759,07
70			2.033.112,20	652.832,33	172.814,54	2.858.759,07

Concorso 2026 NON GRAVANTE SU RISORSE ASSUNZIONALI
Comparto non dirigenziale

Assunzioni Ufficio Stampa - L.R. 16/2017 - Cap. 108180 (L.R. 14/2022)

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
A		20.347,30	0,00	0,00	0,00	0,00
B		21.994,84	0,00	0,00	0,00	0,00
C		25.063,36	0,00	0,00	0,00	0,00
D	2	29.044,46	58.088,92	18.652,35	4.937,56	81.678,83
2			58.088,92	18.652,35	4.937,56	81.678,83

Scheda 2 quater - Dirigenza
Assunzioni effettuate e programmate (raffronto ris. assunzionali da turnover)
Dirigenza

Anno 2025

		oneri esclusi	oneri inclusi
	Residuo risorse assunzionali 2024	6.908.841,68	9.714.522,29
	Risorse assunzionali 2025	4.538.035,32	6.380.931,46
	Totale risorse disponibili 2025	11.446.877,00	16.095.453,75

Incarichi art. 19 co. 6 D.Lgs. 165/2001 (residuo PIAO 24)

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	7	54.024,23	378.169,61	121.430,26	32.144,42	531.744,29

Concorso risorse 2024

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	110	54.024,23	5.942.665,30	1.908.189,83	505.126,55	8.355.981,68

Incarichi art. 19 co. 6 D.Lgs. 165/2001 risorse 2025

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	5	54.024,23	270.121,15	86.735,90	22.960,30	379.817,35

Concorso risorse 2025

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	30	54.024,23	1.620.726,90	520.415,41	137.761,79	2.278.904,09

		oneri esclusi	oneri inclusi
	Costo assunzioni 2025	8.211.682,96	11.546.447,41
	Residuo risorse 2025	3.235.194,04	4.549.006,34
	Risorse assunzionali 2026	1.890.848,05	2.658.721,44
	Totale risorse disponibili 2026	5.126.042,09	7.207.727,78

Anno 2026

Concorso risorse 2026

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	32	54.024,23	1.728.775,36	555.109,77	146.945,91	2.430.831,03

		oneri esclusi	oneri inclusi
	Residuo risorse 2026	3.397.266,73	4.776.896,75
	Risorse assunzionali 2027	4.700.108,01	6.608.821,87
	Totale risorse disponibili 2027	8.097.374,74	11.385.718,62

Anno 2027

Concorso risorse 2027

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	79	54.024,23	4.267.914,17	1.370.427,24	362.772,70	6.001.114,11

		oneri esclusi	oneri inclusi
Residuo risorse 2027		3.829.460,57	5.384.604,51

Scheda 2 quinquies - Dirigenza
Assunzioni effettuate e programmate (costo effettivo e bilancio)
Dirigenza

Anno 2025

Incarichi art. 19 co. 6 D.Lgs. 165/2001 (residuo PIAO 24)

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	7	54.024,23	378.169,61	121.430,26	32.144,42	531.744,29

Concorso risorse 2024

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	110	54.024,23	5.942.665,30	1.908.189,83	505.126,55	8.355.981,68

Incarichi art. 19 co. 6 D.Lgs. 165/2001 risorse 2025

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	5	54.024,23	270.121,15	86.735,90	22.960,30	379.817,35

Concorso risorse 2025

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	30	54.024,23	1.620.726,90	520.415,41	137.761,79	2.278.904,09

Totale costi annuali azioni programmate 2025				
	Trattamento fondamentale	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
	8.211.682,96	2.636.771,40	697.993,05	11.546.447,41

Raffronto disponibilità disponibilità bilancio				
A) 108001 stanziamento 2025 (incluse risorse cessati anno precedente e risorse l.r. 3/2024, art. 50)	€ 52.044.658,62	Legge 3/2024 su cap 108001 - dirigenza	€ 4.983.632,71	
B) 108006 oneri 2025 (incluse risorse cessati precedenti e risorse l.r. 3/2024, art. 50); sul capitolo grava anche il comparto	€ 108.731.939,94	Legge 3/2024 su cap 108006	7.012.502,13	
B) 109001 IRAP 2025 (incluse risorse cessati precedenti e risorse l.r. 3/2024, art. 50); sul capitolo gravano ancheil comparto	€ 39.138.212,33	Legge 3/2024 su cap 109001	1.856.314,80	

N.B.= per effetto delle cessazioni effettivamente verificatesi nel 2024, maggiori rispetto a quelle stimate, il costo annuale del personale in servizio (oneri esclusi) nel mese di gennaio è pari a euro 40.169.727,23 con una disponibilità residua di euro 11.874.931,39, pressochè corrispondente al calcolo teorico delle risorse assunzionali sulla base del turn over, incluso il residuo anni precedenti, pari complessivamente, come da tabella 3, scheda 1 a euro 11.446.836,00; le azioni programmate, di cui viene indicato il valore annuo, tengono conto non solo del calcolo teorico ma delle effettive vacanze dell'organico, ridotto fino al 2024 in applicazione dell'art. 10 della l.r. 9/21; tengono altresì conto del congelamento di parte delle risorse per effetto del previsto istituto del trattenimento in servizio

Anno 2026

Concorso risorse 2026

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	32	54.024,23	1.728.775,36	555.109,77	146.945,91	2.430.831,03

Totale costi annuali azioni programmate 2026					
		Trattamento fondamentale	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
		1.728.775,36	555.109,77	146.945,91	2.430.831,03

Raffronto disponibilità disponibilità bilancio			
A) 108001 stanziamento 2026 (Incluse risorse cessati anno precedente e risorse l.r. 3/2024, art. 50)	€ 51.475.540,96	Legge 3/2024 su cap 108001 - dirigenza	€ 6.739.420,17
B) 108006 oneri 2026 (incluse risorse cessati precedenti e risorse l.r. 3/2024, art. 50); sul capitolo gravano anche il comparto	€ 108.219.094,28	Legge 3/2024 su cap 108006	9.186.708,14
B) 109001 IRAP 2026 (incluse risorse cessati precedenti e risorse l.r. 3/2024, art. 50); sul capitolo grava anche il comparto	€ 39.012.249,22	Legge 3/2024 su cap 109001	2.431.859,83

N.B.= tenuto conto delle cessazioni previste per il 2025, anche nella ipotesi, di difficile attuazione, che tutte le azioni programmate vengano attuate entro dicembre del 2025, il costo della dirigenza si attesterebbe, a gennaio 2026 a euro 43.843.374,87 (40.169.727,23 costo gennaio 2025 - 4.538.035,32 costo cessazioni 2025 + 8.211.682,96 valore annuale azioni programmate a tutto il 2025), con una disponibilità residua di euro 7.632.166; le azioni programmate, di cui viene indicato il valore annuo, tengono conto non solo del calcolo teorico ma delle effettive vacanze dell'organico, oltre che del congelamento di parte delle risorse per effetto del previsto istituto del trattenimento in servizio

Anno 2027

Concorso risorse 2027

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	79	54.024,23	4.267.914,17	1.370.427,24	362.772,70	6.001.114,11

Totale costi annuali azioni programmate 2026					
		Trattamento fondamentale	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
		4.267.914,17	1.370.427,24	362.772,70	6.001.114,11

Raffronto disponibilità disponibilità bilancio					
A) 108001 stanziamento 2027 (Incluse risorse cessati anno precedente e risorse l.r. 3/2024, art. 50)	€ 51.424.390,96	Costo personale stimato al 1 gennaio 2027, oneri esclusi	43.681.302,18	Disponibilità	7.743.088,78
B) 108006 oneri 2027 (Incluse risorse cessati precedenti e risorse l.r. 3/2024, art. 50); sul capitolo gravano anche il comparto	€ 107.488.833,32				
B) 109001 IRAP 2027 (Incluse risorse cessati precedenti e risorse l.r. 3/2024, art. 50); sul capitolo grava anche il comparto	€ 38.999.349,22				

N.B.= tenuto conto delle cessazioni previste per il 2026 e supponendo che anche le azioni programmate per tale anno vengano attuate nell'anno stesso, il costo della dirigenza si attesterebbe, a gennaio 2026 a euro 43.681.302,18 (43.843.374,87 costo gennaio 2026 - 1.890.848,05 costo cessazioni 2026 + 1.728.775,36 valore annuale azioni programmate per il 2026), con una disponibilità residua di euro 7.743.088,78; le azioni programmate, di cui viene indicato il valore annuo, sono ampiamente contenute entro tale importo, tenuto anche degli effetti dei trattenimenti in servizio che si traducono in congelamento di risorse assunzionali.

Scheda 3

VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONI ORGANICHE RELATIVE AL TRIENNIO 2025 - 2027 – COMPARTO

Costi annui di riferimento per fascia

Categoria	Costi annui medi personale in servizio al 31/12/2024 (incluso maturato economico individuale)	Costi posizioni iniziali nuove assunzioni e posti vacanti
A	21.053	20.347
B	22.990	21.995
C	32.830	25.063
D	42.228	29.044

PERSONALE COMPARTO IN SERVIZIO AL 31/12/2024 E RELATIVO COSTO E VALORE DOTAZIONE ORGANICA 2024

Categoria	totale unità in servizio al 31/12/2024 (*)	Costo	Dotazione organica 2024	posti vacanti	valore posti vacanti (su costi iniziali)
A	2.685	56.527.305	2.767	82	1.668.479
B	1.984	45.612.160	2.066	82	1.803.577
C	2.362	77.544.460	3.198	836	20.952.969
D	2.618	110.552.904	3.718	1.100	31.948.906
totali	9.649	290.236.829	11.749	2.100	54.570.354

valore dotazione organica

344.807.183

(*) Escluso personale reclutato per il potenziamento dei CPI; ex art. 1, c. 258 L. 145/2018 le relative assunzioni, finanziate con fondi statali, avvengono in aumento rispetto alla dotazione organica

PERSONALE COMPARTO IN SERVIZIO AL 31/12/2025 E RELATIVO COSTO E VALORE DOTAZIONE ORGANICA 2025

Categoria	Cesazioni 2025 (includere quelle per progressioni i)	Dotazione organica 2025	unità residue al 31/12/2025	A valore posti unità residue (su costi medi)	Nuove Assunzioni e progressioni 2025 (*)	Nuove Assunzioni CAPCOE 2025 (**)	B Valore Nuove Assunzioni (su costi iniziali)	totale unità in servizio al 31/12/2025	A + B valore totale posti coperti al 31/12/2025	posti vacanti	valore posti vacanti (su costi iniziali)
A	107	2.767	2.578	54.274.634			0	2.578	54.274.634	189	3.845.640
B	112	2.066	1.872	43.037.280	10		219.948	1.882	43.257.228	184	4.047.051
C	240	3.198	2.122	69.665.260	228		5.714.446	2.350	75.379.706	848	21.253.729
D	55	3.718	2.563	108.230.364	659	70	21.173.411	3.292	129.403.775	426	12.372.940
totali	514	11.749	9.135	275.207.538	897	70	27.107.806	10.102	302.315.344	1.647	41.519.360

valore dotazione organica 343.834.703,32

(*) Escluso personale reclutato per il potenziamento dei CPI; ex art. 1, c. 258 L. 145/2018, le relative assunzioni, finanziate con fondi statali, avvengono in aumento rispetto alla dotazione organica (71 C); 99 D contratt. 2023; 11 D stabilizzazioni; 39 D in corso di contratt. PIAO 2024; 1 D sentenza; 79 D concorso PIAO 2024; 280 D concorsi e scorrimenti PIAO 2025; 15 D stabilizz catalog.; 12 D stabilizzazioni Prot. Civ.; 123 D progressioni - 1 C sentenza; 3 C L.R. 20/99 da PIAO 2024; 4 C L.R. 20/99 - accant. PIAO 2025; 15 C stabilizzazioni catalog.; 205 C Progressioni - 6 B central. da PIAO 2024; 4 B PIAO 2025 accant.

(*) Assunzioni con oneri a carico CAPCOE e Bilancio dello Stato da computare, tuttavia, nell'ambito della dotazione organica ex art. 19 D.L. 124/2023 (70 D)

PERSONALE COMPARTO IN SERVIZIO AL 31/12/2026 E RELATIVO COSTO E VALORE DOTAZIONE ORGANICA 2026

Categoria	Cesazioni 2026 (includere quelle per progressioni i)	Dotazione organica 2026	unità residue al 31/12/2026 (Al netto assunz. 2025)	A valore posti unità residue al netto assunz 2025 (su costi medi)	Assunzioni effettuate nel 2025	Nuove Assunzioni e progressioni 2026 (*)	B Valore Nuove Assunzioni (su costi iniziali)	totale unità in servizio al 31/12/2026	A + B valore totale posti coperti al 31/12/2026	posti vacanti	valore posti vacanti (su costi iniziali)
A	48	2.767	2.530	53.264.090	0		0	2.530	53.264.090	237	4.822.310
B	57	2.066	1.815	41.726.850	10	4	307.928	1.829	42.034.778	237	5.212.777
C	211	3.198	1.911	62.738.130	228	84	7.819.768	2.223	70.557.898	975	24.436.776
D	129	3.718	2.504	105.738.912	729	340	31.048.528	3.573	136.787.440	145	4.211.447
totali	445	11.749	8.760	263.467.982	967	428	39.176.224	10.155	302.644.206	1.594	38.683.310

valore dotazione organica 341.327.515,70

(*) Escluso personale reclutato per il potenziamento dei CPI; ex art. 1, c. 258 L. 145/2018, le relative assunzioni, finanziate con fondi statali, avvengono in aumento rispetto alla dotazione organica (200 D); 300 D nuovi concorsi; 2 D stabilizz. Pers. Ag. coes. territ.; 38 D progressioni - 80 C progressioni; 4 C accant. L.R. 20/99; 4 B centralinisti accant.

PREVISIONE PERSONALE COMPARTO IN SERVIZIO AL 31/12/2027 E RELATIVO COSTO E VALORE DOTAZIONE ORGANICA 2027

Categoria	Cessazioni 2027 (incluse quelle per progression i)	Dotazione organica 2027	unità residue al 31/12/2027 (Al netto assunz. 2025 e 2026)	A valore posti unità residue al netto assunz 2025 - 2026 (su costi medi)	Nuove assunzioni effettuate nel 2025 e nel 2026	Nuove Assunzioni e progressioni 2027 (*)	B Valore Nuove Assunzioni (su costi iniziali)	totale unità in servizio al 31/12/2027	A + B valore totale posti coperti al 31/12/2027	posti vacanti	valore posti vacanti (su costi iniziali)
A	175	2.767	2.355	49.579.815	0		0	2.355	49.579.815	412	8.383.088
B	113	2.066	1.702	39.128.980	14	4	395.907	1.720	39.524.887	346	7.610.215
C	293	3.198	1.618	53.118.940	312	260	14.336.242	2.190	67.455.182	1.008	25.263.867
D	174	3.718	2.330	98.391.240	1.069	130	34.824.308	3.529	133.215.548	189	5.489.403
totali	755	11.749	8.005	240.218.975	1.395	394	49.556.457	9.794	289.775.432	1.955	46.746.572
valore dotazione organica											336.522.003,64

(*) 90 D nuovi concorsi; 40 D Progressioni - 200 C nuovi concorsi; 60 C progressioni . 4 B centralinisti accant.

VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONI ORGANICHE RELATIVE AL TRIENNIO 2025 - 2027 – DIRIGENZA

Costi annui di riferimento

Categoria	Costi annui medi Dirigenti in servizio al 31/12/2024 (incluso maturato economico individuale)	costi iniziali posti vacanti e nuove assunzioni
DG	114.490	
F2	64.570	
F3	62.772	54.249
media	65.238	

PERSONALE DELLA DIRIGENZA IN SERVIZIO AL 31/12/2024 E RELATIVO COSTO E VALORE DOTAZIONE ORGANICA 2024

Categoria	unità in servizio al 31/12/2024	valore posti coperti (unità x costi medi)	Dotazione organica 2024	posti vacanti	valore posti vacanti (su costi iniziali)
F2	3	195.713,14	3	0	0
F3	611	39.860.243,43	749	138	7.486.362
totali	614	40.055.956,57	752	138	7.486.362

valore dotazione organica 47.542.319

PREVISIONE PERSONALE DELLA DIRIGENZA IN SERVIZIO AL 31/12/2025 E RELATIVO COSTO E VALORE DOTAZIONE ORGANICA 2025

Categoria	Cessazioni 2025	dotazione organica 2025	unità residue al 31/12/2025	A valore posti unità residue (su costi medi)	Nuove Assunzioni 2025 (*)	B Valore Nuove Assunzioni (su costi iniziali)	totale unità in servizio al 31/12/2025	A + B valore totale posti coperti al 31/12/2025	posti vacanti	valore posti vacanti (su costi iniziali)
F2		3	3	195.713		0	3	195.713	0	0
F3	35	749	576	37.576.923	140	7.594.860	716	45.171.783	33	1.790.217
totali	35	752	579	37.772.637	140	7.594.860	719	45.367.497	33	1.790.217

valore dotazione organica

47.157.714

PREVISIONE DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA IN SERVIZIO AL 31/12/2026 E RELATIVO COSTO E VALORE DOTAZIONE ORGANICA 2026

Categoria	Cessazioni 2026	dotazione organica 2026	unità residue al 31/12/2026 (Al netto assunz. 2025)	A valore posti unità residue al netto assunz 2025 (su costi medi)	Assunzioni 2025	Nuove assunzioni 2026 (*)	B Valore Nuove Assunzioni (su costi iniziali)	totale unità in servizio al 31/12/2026	A + B valore totale posti coperti al 31/12/2026	posti vacanti	valore posti vacanti (su costi iniziali)
F2	1	3	2	130.475	0		0	2	130.475	0	0
F3	86	749	490	31.966.480	140	32	9.330.828	662	41.297.308	88	4.773.912
totali	87	752	492	32.096.955	140	32	9.330.828	664	41.427.783	88	4.773.912

valore dotazione organica

46.201.695

PREVISIONE PERSONALE DIRIGENZA IN SERVIZIO AL 31/12/2027 E RELATIVO COSTO E VALORE DOTAZIONE ORGANICA 2027

Categoria	Cessazioni 2027	dotazione organica 2027	unità residue al 31/12/2027 (Al netto assunz. 2025 E 2026)	A valore posti unità residue (su costi medi)	Assunzioni effettuate nel 2025 e 2026	Nuove Assunzioni 2027 (*)	B Valore Nuove Assunzioni (su costi iniziali)	totale unità in servizio al 31/12/2027	A + B valore totale posti coperti al 31/12/2027	posti vacanti	valore posti vacanti (su costi iniziali)
F2		2	2	130.475	0		0	2	130.475	0	0
F3	71	750	419	27.334.602	172	79	13.616.499	670	40.951.101	80	4.339.920
totali	71	752	421	27.465.078	172	79	13.616.499	672	41.081.577	80	4.339.920

valore dotazione organica

45.421.497

(*) 90 Concorsi

Scheda 5

COMPARAZIONE COSTI EFFETTIVI PERSONALE - VALORE DOTAZIONE ORGANICA

	31/12/2024	
	costo effettivo	valore dotazione organica
comparto	290.236.829	344.807.183
dirigenza	40.055.957	47.542.319
TOTALE	330.292.786	392.349.501

	31/12/2025	
	costo effettivo	valore dotazione organica
	302.315.344	343.834.703
	45.367.497	47.157.714
	347.682.840	390.992.417

	31/12/2026	
	costo effettivo	valore dotazione organica
	302.644.206	341.327.516
	41.427.783	46.201.695
	344.071.989	387.529.211

	31/12/2027	
	costo effettivo	valore dotazione organica
	289.775.432	336.522.004
	41.081.577	45.421.497
	330.857.008	381.943.500

RIEPILOGO COSTI TRATTAMENTO FONDAMENTALE

	31/12/2024	
	lordo	oneri
comparto	290.236.829	117.865.176
dirigenza	40.055.957	16.266.724
TOTALE	330.292.786	134.131.900

	31/12/2025	
	lordo	oneri
	302.315.344	122.770.261
	45.367.497	18.423.740
	347.682.840	141.194.001

	31/12/2026	
	lordo	oneri
	302.644.206	122.903.812
	41.427.783	16.823.823
	344.071.989	139.727.635

	31/12/2027	
	lordo	oneri
	289.775.432	117.677.803
	41.081.577	16.683.228
	330.857.008	134.361.031

3.3.4 – Piano triennale dei fabbisogni di personale del Comando del Corpo Forestale

La presente sezione, redatta in applicazione delle norme già citate nella sezione 3.3 Piano dei fabbisogni del personale, ne fa parte integrante e riguarda il personale dei ruoli del Corpo forestale.

3.3.4.1 – Assetti organizzativi e articolazioni territoriali del Comando del Corpo forestale

L'organizzazione del Comando del Corpo forestale è disciplinata, quanto all'articolazione in strutture intermedie, dal D.P. Reg. 9 del 2022, che ha contratto le postazioni dirigenziali del Comando, rispetto alla precedente organizzazione, riducendole a 35, come indicato nella tabella seguente.

Tabella 49 - Organizzazione del Comando del Corpo Forestale della Regione Siciliana

Rimodulazione 2022 ex l.r. 3/2016	Numero aree	Servizi	U.O.	Totale
D.P. Reg 9/2022	3	16	16	35

Nelle Aree e Servizi della sede centrale del Comando del Corpo Forestale e nei Servizi Ispettorati Ripartimentali delle Foreste, presta servizio personale appartenente sia ai ruoli regionali e sia ai ruoli del Corpo forestale.

L'organizzazione territoriale del Comando, rimane però funzionale all'esercizio delle funzioni proprie del Corpo forestale della Regione Siciliana che, istituito con legge regionale 5 aprile 1972 n. 24, svolge nell'ambito del territorio regionale le funzioni e i compiti già attribuiti in campo nazionale all'ex Corpo Forestale dello Stato.

Si tratta di un Corpo tecnico con funzioni di polizia, organizzato gerarchicamente (ex comma 3, art. 40 del Decreto Presidente Regione n. 154 del 20 aprile 2007 e s.m.i.) con una parte del personale che espleta funzioni di polizia giudiziaria e di pubblica sicurezza.

È la struttura operativa di riferimento per la prevenzione e la lotta agli incendi boschivi, prende parte all'organizzazione e allo svolgimento delle attività di protezione civile e, attraverso una capillare attività di sorveglianza, controllo e repressione tutela il patrimonio faunistico e naturalistico della Regione. In particolare, il Corpo Forestale della Regione Siciliana:

- esercita attività di contrasto nei casi di illecito smaltimento dei rifiuti e immissione di agenti inquinanti nell'ambiente naturale, bracconaggio, taglio abusivo di piante o boschi, speculazione edilizia, irregolare sfruttamento delle cave;
- tutela i pascoli e, attraverso gli Ispettorati Ripartimentali delle Foreste, esercita azione di tutela e vigilanza su terreni sottoposti a vincolo idrogeologico e su parchi, aree naturali e riserve naturali;
- è competente sulla programmazione, coordinamento e controllo nell'attuazione degli interventi di progettazione integrata in ambito forestale;
- concorre, assieme ad altre forze di polizia, all'espletamento di servizi di ordine e sicurezza pubblica, in particolar modo in località situate in zone rurali e montane nelle quali operano prevalentemente i distaccamenti forestali;
- svolge servizi di vigilanza nel corso di manifestazioni pubbliche, politiche e sportive;
- esercita in modo sistematico e continuativo attività di prevenzione e lotta contro gli incendi dei boschi e della vegetazione, in ambito regionale con il coordinamento del Servizio Antincendio Boschivi (SAB) ed a livello provinciale attraverso l'attività dei Servizi Ispettorati Ripartimentali delle Foreste, che si avvalgono anche di contingenti di Lavoratori a Tempo Indeterminato (LTI) e di Lavoratori a Tempo

Determinato (LTD), la cui gestione amministrativa è a carico dei Servizi Ispettorati e di un Servizio presso la sede centrale;

- esercita attività finalizzate a prevenzione, sorveglianza e soccorso in ambienti montani attraverso i Distaccamenti forestali, con competenze di protezione civile per “Madonie” ed “Etna”.

Per lo svolgimento delle suddette funzioni, il Comando Corpo Forestale, oltre alle Strutture centrali, ha una peculiare organizzazione territoriale, articolata in n. 9 Strutture intermedie provinciali, denominate Ispettorati Ripartimentali delle Foreste, nei quali sono incardinati n. 83 Distaccamenti forestali, di cui n. 2 aventi funzioni anche di soccorso montano e protezione civile (Etna e Madonie), n. 9 Centri Operativi (C.O.P.), n. 2 reparti Ippomontati, n. 4 aliquote P.G., mentre n. 2 Nuclei Operativi Regionali (NOR e NORAS) sono incardinati nell'Area 2. il totale di strutture operative nel territorio regionale è pari a 100.

Già da qualche anno molti distaccamenti forestali distribuiti nel territorio regionale, hanno avuto organici tali da non poter garantire il servizio d'istituto con continuità e altri erano sprovvisti di personale, tant'è che si era reso necessario procedere ad accorpamenti funzionali temporanei con incremento della giurisdizione di molti distaccamenti forestali o assegnazioni da altre province. Nelle more di una organica e definitiva rimodulazione degli assetti territoriali delle strutture operative periferiche operanti alle dipendenze di tutti i Servizi Ispettorati Ripartimentali delle Foreste, nel corso dell'anno 2024, con provvedimenti del Dirigente Generale, è stata effettuata una temporanea rimodulazione delle circoscrizioni territoriali di alcuni dei distaccamenti forestali in aderenza alle proposte all'uopo enunciate dai dirigenti dei Servizi.

Per le ragioni anzidette e soprattutto a seguito del D.Lgs del 19/08/2016, n. 177 , che ha sancito lo scioglimento del Corpo Forestale dello Stato, alla cui organizzazione di ruoli e carriere il Corpo Forestale della Regione Siciliana si è, nel tempo, uniformato (vedasi al riguardo la l.r. 4/2007 ed i successivi Decreti del Presidente della Regione) appare sempre più necessario ed urgente un intervento legislativo che ridefinisca le competenze e le funzioni del Corpo forestale della Regione Siciliana, nonché le carriere degli appartenenti ai ruoli dello stesso.

3.3.4.2 – Dotazione organica del Corpo forestale

Sebbene l'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, modificando l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 abbia introdotto alcuni elementi finalizzati al superamento del concetto tradizionale di dotazione organica, traducendola in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e nonostante il piano triennale dei fabbisogni non possa superare, nell'ordinamento regionale siciliano, le dotazioni organiche, inclusa quella del Corpo forestale, esse risultano ancora determinate con provvedimenti legislativi. In particolare, per il personale dei ruoli del Corpo forestale della Regione Siciliana, con l'articolo 6, comma 2 della l. r. n. 14/2019, la dotazione organica del personale non dirigenziale del Corpo forestale è stata rideterminata nella misura prevista dal D.P. Reg. 20 aprile 2007; ne consegue che la dotazione organica teorica del Corpo è la seguente:

Tabella 50 - dotazione organica teorica del Corpo Forestale della Regione Siciliana

Ruolo	Unità
Agenti e assistenti	800
Sovrintendenti	300
Ispettori	200
Commissari e vice-questori	80
Totale	1.380
Funzionari direttivi tecnici f.li	100
Periti forestali	200
Revisori forestali	300
Operatori e collaboratori	600
Periti amministrativi	100
Ruolo dei revisori	200
Operatori e collaboratori amministrativi	300
Totale	1.800

Rispetto alla dotazione organica fissata per legge, per un totale complessivo di 3.180 di unità di personale, al 1 Gennaio 2025 sono in servizio n. 395 unità di personale con funzioni di P.G. e P.S. e di n. 131 unità di personale con qualifiche tecniche-amministrative dei ruoli, per un totale di 526 unità (tenuto conto che con decorrenza 1 gennaio 2025 sono state cancellate n. 8 unità di personale).

Inoltre si evidenzia che n. 36 unità di personale, sia con qualifiche di PG/PS (n. 2) che Tecniche, prestano servizio presso il Dipartimento dello sviluppo rurale e territoriale. Considerato che tale personale ormai svolge nel citato dipartimento attività strategiche per lo stesso e considerata altresì l'età degli stessi, il rientro presso il Comando del Corpo forestale sarebbe pregiudizievole per le attività espletate; tuttavia in qualche caso, per specifiche attività, viene utilizzato il predetto personale.

3.3.4.3 - Personale in servizio: distribuzione per fasce di età al 1 gennaio 2025

Il personale dei ruoli del Corpo Forestale con funzioni di P.G. e P.S. attualmente in servizio suddiviso per fasce d'età evidenzia l'elevata età anagrafica e la prevalenza del genere maschile.

Tabella 51 - Personale in servizio: distribuzione per fasce di età al 1 gennaio 2025

Ruolo	Fascia di età 41-50	Fascia di età 51-60	Fascia di età oltre 60	Totale	Uomini	Donne
Agenti e assistenti	10	76	27	113	71	42
Sovrintendenti	0	1	2	3	2	1
Ispettori	0	1	252	253	243	10
Commissari e vice-questori	0	0	26	26	26	0
Totale	10	78	307	395	342	53
Funzionari direttivi tecnici f.li	0	14	32	46	46	0
Periti forestali	0	7	32	39	35	4
Revisori forestali	0	7	19	26	24	2
Operatori e collaboratori	0	3	6	9	9	0
Periti amministrativi	0	0	11	11	11	0
Ruolo dei revisori	0	0	0	0	0	0
Operatori e collaboratori amministrativi	0	0	0	0	0	0
Totale	0	31	100	131	125	6

La tabella seguente, nella quale è riportato l'andamento del personale in forza, con riferimento al 31 dicembre di ciascun anno, mostra l'andamento costante della riduzione del personale in servizio, a causa delle previste cancellazioni dai ruoli. A tal proposito si precisa che le cancellazioni avvenute nell'anno 2024 (68 unità), sono state superiori rispetto alle previsioni di cui al PIAO per il triennio 2024-2026 (stimate in 54 unità).

Tabella 52 - Personale del Corpo Forestale con funzioni di PG e PS e tecnico-forestale

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023							
Cat.	n. unità	Cat.	n. unità	Cat.	n. unità	Qualifica	Totali
D	34	C	302	B *	111	PG/PS	447
D	48	C	98	B	9	TECNICI	155
						Totale	602
CANCELLAZIONI NELL'ANNO 2024							
D	7	C	40	B	0	PG/PS	47
D	2	C	18	B	1	TECNICI	21
Totale	9	Totale	58	Totale	1	Totale	68
PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024							
D	27	C	260**	B	113**	PG/PS	400
D	46	C	79***	B	9***	TECNICI	134
						Totale	534
CANCELLAZIONI NELL'ANNO 2025							
D	9	C	68	B	0	PG/PS	77
D	3	C	11	B	0	TECNICI	14
Totale	12	Totale	79	Totale	0	Totale	91
PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2025							
D	18	C	192	B	113	PG/PS	323
D	43	C	68	B	9	TECNICI	120
						Totale	443
CANCELLAZIONI NELL'ANNO 2026							
D	7	C	46	B	0	PG/PS	53
D	2	C	14	B	0	TECNICI	16
Totale	9	Totale	60	Totale	0	Totale	69
PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2026							
D	11	C	146	B	113	PG/PS	270
D	41	C	54	B	9	TECNICI	104
						Totale	374
CANCELLAZIONI NELL'ANNO 2027							
D	7	C	80	B	2	PG/PS	89
D	2	C	9	B	0	TECNICI	11
Totale	9	Totale	89	Totale	2	Totale	100
PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2028							
D	4	C	66	B	111	PG/PS	181
D	39	C	45	B	9	TECNICI	93
						Totale	274

** = n. 2 unità di personale del ruolo ispettori forestali sono stati riclassificati a seguito di sentenza definitiva nel ruolo degli assistenti ed agenti forestali.

***= n. 1 unità di personale del ruolo dei revisori è stata riclassificati nel ruolo dei collaboratori ed operatori forestali a seguito di sentenza definitiva.

3.3.4.4 -Le scelte operative

Il fabbisogno del Comando del Corpo Forestale, relativamente al personale dei ruoli regionali, necessario per l'espletamento dei compiti d'istituto è ricompreso nell'analisi dei fabbisogni esposta nei paragrafi precedenti mentre per ciò che attiene ai ruoli del solo Corpo Forestale, come già evidenziato nei precedenti Piani triennali del fabbisogno per il personale, le carenze più gravi riguardano il personale con qualifica di Agente Forestale (categoria B1).

Rispetto a tale dotazione organica teorica, il fabbisogno stimato per garantire comunque il funzionamento della complessa organizzazione territoriale sopra descritta è di 600 unità di agenti, categoria B1.

Il procedimento di mobilità interna, di cui ai precedenti Piani triennali del fabbisogno, ha avuto sul finire dell'anno 2022 e nei primi mesi del 2023, un ulteriore seguito, rinvenibile nella deliberazione n. 522 del 25 novembre 2022 della Giunta Regionale e nei successivi provvedimenti del Dirigente Generale pro tempore, con l'ulteriore mobilità di altri 5 unità di personale, anche essi già appartenenti ai ruoli dell'amministrazione regionale, utilizzando pienamente la graduatoria degli idonei, per cui il numero totale degli Agenti forestali a seguito della manifestazione di interesse è pari oggi a 105 unità.

Infine, si rappresenta che in alcuni distaccamenti delle province di Catania, Enna e Messina prestano servizio, complessivamente, n. 20 unità di personale (19 Guardaparco Cat. B e 1 Ispettore Cat. C) dipendenti dell'Ente Parco dei Nebrodi, in posizione di comando per effetto della l.r. 10/2018 e s.m.i. e degli Avvisi di mobilità pubblicati dal Comando del Corpo Forestale in applicazione della citata normativa.

Nel PIAO 2023-2025 (PTFP) tutte le risorse assunzionali disponibili per il Corpo, sono state determinate sulla base del meccanismo di computo delle risorse in argomento previsto dall'articolo 4 della l.r.14/2019 come integrato dall'articolo 10 della l.r. 9/2021 per il restante personale regionale, disposizioni che consentivano di destinare a nuove assunzioni parte dei risparmi (c.d. risorse assunzionali) derivanti dalle cancellazioni dai ruoli (diverse dal prepensionamento ex art 52 legge 9/2015 o in applicazione della c.d. quota cento e con esclusione dal 2021, del personale del c.d. contratto 1).

Le procedure concorsuali relative al bando di cui al D.D.G. 5043 del 23/12/2021 del Dipartimento regionale della Funzione Pubblica non risultano completate. Ciò premesso, le 46 assunzioni autorizzate, in ultimo dal PIAO 2023-2025, rimangono previste e sono comprese fra quelle possibili per l'anno 2025.

A seguito del nuovo Accordo Stato - Regione, di cui alla delibera della Giunta Regionale n. 399 del 16/10/2023 e della normativa emanata nel 2024, Legge regionale 31 gennaio 2024, n.3, "Disposizioni varie e finanziarie" - articolo 50, ha proceduto a ricalcolare per l'anno 2024 le risorse assunzionali già calcolate nel PIAO 2023-2025 con la precedente normativa, da destinare all'assunzione di 28 unità di cat. B, Ruolo Agenti ed assistenti, per i processi di mobilità, 1 unità, Agente forestale Cat. B1 derivante dall'eventuale esito di un contenzioso pendente e 109 unità cat. B1, di cui 46 derivanti dal concorso in itinere, da considerarsi rispettivamente pari ad € 957.185,32, ad € 27.433,38 e ad € 3.000.000,00, per un totale di risorse assunzionali pari a € 3.984.618,70.

Nel presente piano, il calcolo delle risorse assunzionali del triennio 2025-2027 è stato effettuato tenendo conto delle risorse residue e di quelle generate dalle cancellazioni effettive avvenute nell'anno 2024 e previste per il 2025 e 2026, calcolate con l'incremento di cui al CCRL 2019-2021.

Tabella 53 - Cancellazioni per il calcolo delle risorse assunzionali

Anno	Categoria	Canc.	Categoria	Canc.	Categoria	Canc.
2024	D	9	C	58	B	1
2025		12		79		0
2026		9		60		0

Considerate le risorse generate dalle cancellazioni di personale dai ruoli del Corpo Forestale (per pensionamenti e decessi) e tenuto conto delle risorse da accantonare per il reclutamento di n. 1 unità di personale a seguito di contenzioso, calcolato con l'incremento del costo unitario annuo lordo di una unità di personale del ruolo Agente Forestale cat. B1, pari ad € 28.331,03 derivante dall'applicazione del CCRL 2019-2021 del comparto non dirigenziale, si prospetta quanto di seguito indicato.

Anno 2025: le risorse generate dalle cancellazioni dai ruoli del Corpo Forestale di 68 unità del 2024 di varie categorie ammontano ad € 3.766.595,00 senza oneri, calcolate con turnover al 125%, che consentirebbero l'assunzione di n. 132 unità di Agenti Forestali cat. B1. Tali dati, desunti dagli effettivi pensionamenti, sono risultati superiori rispetto alle previsioni.

Considerando le risorse assunzionali residue al 31/12/2024 ed alla luce degli strumenti finanziari vigenti e considerate altresì le risorse appostate sul Capitolo 150001 risultano disponibili per l'anno 2025 risorse pari a € 8.168.841,05 totali. Tale importo si discosta, sia pure lievemente dalle previsioni di cui all'articolo 9 della l.r. 9 gennaio 2025 n.1, nelle quali non era stato previsto l'incremento contrattuale.

Pertanto, fermo restando il necessario accantonamento di € 28.331,03 per il contenzioso pendente per n. 1 unità Agente Forestale Cat. B1 e di € 1.303.227,38 per l'assunzione di n. 46 Agenti Forestali Cat. B1 di cui al concorso già bandito nel 2021 ed in corso di espletamento, le previsioni assunzionali per l'anno 2025 consistono nel reclutamento di n. 288 Agenti Forestali cat. B1, comprensivi di n. 46 Agenti Forestali cat. B1, da procedura concorsuale del 2021 e di n. 1 Agente Forestale Cat. B1 a seguito di contenzioso.

Anno 2026: le risorse generate con il presunto pensionamento del 2025 di 91 unità di varie categorie ammontano ad € 4.047.227,00 che consentirebbero l'assunzione di ulteriori n. 143 unità di Agenti Forestali cat. B1. Previsioni assunzionali: reclutamento di n. 142 Agenti cat. B1.

Anno 2027: le risorse generate con il presunto pensionamento di 69 unità del 2026 di varie categorie ammontano ad € 3.067.653,00 che consentirebbero l'assunzione di ulteriori n. 109 unità di Agenti Forestali cat. B1. Previsioni assunzionali: considerata la carenza in organico determinatasi per le categorie C4 (vice ispettore) e D1 (commissario), si prevede il reclutamento di n. 51 unità di personale Cat. C4 e di n. 30 unità di personale Cat. D1.

Per quanto riguarda l'indizione di nuovi concorsi, ci si avvarrà, qualora in sede di conversione del decreto legge 27 dicembre 2024, n. 202 c.d. "Mille proroghe", venisse accolta la proposta avanzata dalla Conferenza Stato Regioni di prevedere la proroga al 31 dicembre 2026, della facoltà di cui all'articolo 8, comma 3 della legge 56/2019.

3.3.4.5 – Tabelle numeriche fabbisogni di personale del Corpo forestale

RISORSE ASSUNZIONALI TRIENNIO 2025-2027

Anno 2025

categoria	unità cessate Anno 2024	costo unitario stipendi mensili (*)	costo unitario stipendi anno (*)	costo totale stipendi	oneri a carico amministraz.	costo totale unitario annuo oneri inclusi	costo totale annuo oneri inclusi	percentual e calcolo economie disponibili	risorse assunzionali solo stipendi	risorse assunzionali oneri inclusi	assunzioni da effettuarsi nell'anno	costo annuo assunzioni	risorse assunzionali residue
D	9	4.179,77	54.337,00	489.033,00	22.066,26	76.403,26	687.629,30	125%	611.291,25	859.536,63			
C	58	3.305,92	42.977,00	2.492.666,00	17.452,96	60.429,96	3.504.937,66	125%	3.115.832,50	4.381.172,08			
B	1	2.429,00	31.577,00	31.577,00	12.823,42	44.400,42	44.400,42	125%	39.471,25	55.500,52	132	3.739.695,96	
Totale	68			3.013.276,00			4.236.967,38		3.766.595,00	5.296.209,23	132	3.739.695,96	26.899,04

Totali risorse anno 2025 (b-a)		€ 8.168.841,05	assunzioni anno 2025		costo assunzioni	risorse residue
Impegnato per l'anno 2025 (a)		€ 26.586.326,78			-	-
Stanziamento 2025 (b)		€ 34.755.167,83			-	-
Accantonamento per contenzioso (c)		€ 28.331,03			1	-
Risorse effettive per l'anno 2025 (b-c)		€ 8.140.510,02	287*		€ 8.131.005,61	€ 9.504,41

*Comprensivo di n. 46 Unità di cui al concorso bandito nell'anno 2021

Anno 2026

categoria	unità cessate Anno 2025	costo unitario stipendi mensili (*)	costo unitario stipendi anno (*)	costo totale stipendi	oneri a carico amministra z.	costo totale unitario annuo oneri inclusi	costo totale annuo oneri inclusi	percentual e calcolo economie disponibili	risorse assunzionali solo stipendi	risorse assunzionali oneri inclusi	assunzioni da effettuarsi nell'anno	costo annuo assunzioni	risorse assunzionali residue
D	12	4.179,77	54.337,00	652.044,00	22.066,26	76.403,26	916.839,07	100%	652.044,00	916.839,07			
C	79	3.305,92	42.977,00	3.395.183,00	17.452,96	60.429,96	4.773.966,82	100%	3.395.183,00	4.773.966,82			
B	0	2.429,00	31.577,00	-	12.823,42	44.400,42	-	100%	-	-	143	4.051.337,29	
Totale	91			4.047.227,00			5.690.805,88		4.047.227,00	5.690.805,88	143	4.051.337,29	22.788,75

Anno 2027

categoria	unità cessate Anno 2026	costo unitario stipendi mensili (*)	costo unitario stipendi anno (*)	costo totale stipendi	oneri a carico amministra z.	costo totale unitario annuo oneri inclusi	costo totale annuo oneri inclusi	percentuale calcolo economie disponibili	risorse assunzionali solo stipendi	risorse assunzionali oneri inclusi	assunzioni da effettuarsi nell'anno	costo annuo assunzioni	risorse assunzionali residue
D	9	4.179,77	54.337,00	489.033,00	22.066,26	76.403,26	687.629,30	100%	489.033,00	687.629,30	30	1183801,8	
C	60	3.305,92	42.977,00	2.578.620,00	17.452,96	60.429,96	3.625.797,58	100%	2.578.620,00	3.625.797,58	51	1.877.112,12	
B	0	2.429,00	31.577,00	-	12.823,42	44.400,42	-	100%	-	-			
Totale	69			3.067.653,00			4.313.426,88		3.067.653,00	4.313.426,88	81	3.060.913,92	6.739,08

3.3.5 – Formazione del personale

La finalità della formazione e dell'aggiornamento del personale della Regione Siciliana è quella di contribuire al miglioramento della struttura amministrativa, mediante la valorizzazione del capitale umano, allo scopo di favorire il perseguimento degli obiettivi di valore pubblico.

La pianificazione 2025/2027, elaborata con riferimento agli obiettivi declinati nel PIAO 2024/2026, è stata successivamente definita tenendo conto della direttiva di indirizzo del Presidente per l'anno 2025, prot. 24887/Gab del 2 dicembre 2025, che aggiorna gli obiettivi strategici assegnati.

L'obiettivo di valore pubblico cui si collega la formazione del personale, intesa come valorizzazione e sviluppo del capitale umano incardinato in tutti gli uffici regionali, è l'obiettivo 10 – Rafforzare la capacità amministrativa, che è la missione principale del Dipartimento della funzione pubblica e del personale; è tuttavia evidente il rilievo trasversale degli obiettivi strategici e operativi che ad esso si ricollegano, che hanno valenza generale ai fini del perseguimento delle strategie dei diversi rami dell'Amministrazione regionale.

Per il 2025 la priorità politica A) Miglioramento dei servizi e dei procedimenti è stata declinata in obiettivi strategici che sottolineano la rilevanza degli interventi cui si è fatto cenno, a partire dall'obiettivo strategico A01.01 – “Implementazione della gestione strategica delle risorse umane, basata sulle centralità delle competenze e orientata al rafforzamento della capacità amministrativa dell'Amministrazione regionale”, direttamente assegnato a Dipartimento della Funzione pubblica, per il cui perseguimento sono necessarie una pluralità di interventi, tra i quali certamente rientra l'attenta pianificazione sia degli interventi formativi destinati al personale neo assunto, sia degli interventi formativi finalizzati alla formazione/riqualificazione delle risorse umane di cui la Regione già dispone.

La pianificazione delle attività formative deve muoversi nel solco della direttiva emanata al riguardo dal Ministro per la pubblica amministrazione il 23 marzo del 2023, e della successiva integrazione del febbraio 2024, che definiscono le priorità di investimento in ambito formativo tra le quali:

- lo sviluppo in maniera diffusa e strutturale delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNNR;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto;
- la necessità di riservare un'attenzione particolare allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative.

In linea con gli indirizzi nazionali sopra richiamati e con gli indirizzi coerentemente formulati dal Governo regionale, anche il nuovo contratto del Comparto non dirigenziale per il triennio 2019/2021, recentemente siglato, riconosce, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione del personale, il ruolo primario della formazione del personale “nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni” dedicando alla stessa il capo VI (articoli 67/69).

Nel presente paragrafo pertanto è declinato – alla luce dei richiamati atti di valenza strategica – l'aggiornamento, con riferimento al triennio 2025/2027, delle previsioni contenute nel corrispondente paragrafo del PIAO degli anni precedenti, tenendo conto della avvenuta conclusione, nell'esercizio 2024, delle attività formative incluse nel Piano per la formazione del personale 2021/2022.

L'esecuzione dei servizi è stata avviata solo sul finire del 2023, con la realizzazione di una specifica

piattaforma, che ha consentito l'erogazione on line della maggior parte dei corsi e la somministrazione di moduli di formazione standard, ed è continuata, a platee differenziate, con moduli di formazione avanzata, attuati nel 2024, e la successiva erogazione di moduli specifici (formazione formatori) destinati al personale già destinatario della formazione avanzata e individuato come possibile formatore interno. L'attività formativa in argomento ha riguardato i seguenti **ambiti tematici prioritari di intervento**, individuati a suo tempo in quanto collegati ai procedimenti/processi che presentano le maggiori criticità attuative: Contabilità regionale, Codice degli appalti, Gestione fondi comunitari, Competenze digitali. I dati rilevati nello scorso mese di luglio, a conclusione degli interventi formativi, riguardanti l'effettiva fruizione dei moduli formativi mostrano tuttavia un quadro non pienamente soddisfacente con riferimento alla effettiva fruizione degli interventi formativi, che ha riguardato, con percentuali differenziate, meno del cinquanta per cento del personale segnalato dai diversi Dipartimenti regionali. Tali dati evidenziano un evidente "scollamento" tra le richieste pressanti di interventi formativi che provengono dai vertici dei Dipartimenti regionali e l'approccio concreto di dirigenti e dipendenti rispetto alla formazione, ed impongono una riflessione sulle modalità di individuazione e coinvolgimento del personale da formare e sulla consapevolezza del valore della formazione dei dipendenti, da parte dei dirigenti, che spesso nella valutazione delle priorità antepongono il lavoro in ufficio alla partecipazione alle attività di formazione. Al fine di superare tale criticità, l'attività del Dipartimento della Funzione pubblica sarà finalizzata anche a sensibilizzare maggiormente il personale sul valore della formazione, con azioni capillari da svolgere attraverso la costante collaborazione della *"rete dei referenti per la formazione"* individuati dai Dirigenti apicali dei Dipartimenti ed Uffici regionali, una maggiore consapevolezza dei ruoli di proposta, autorizzazione e fruizione della formazione. Ciò in linea con quanto indicato nella già citata direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 23 febbraio 2023: *"Pianificazione della formazione sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologiche e amministrativa promosse dal PNRR"* che al riguardo precisa che:

- per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un diritto soggettivo e al tempo stesso un dovere. Le attività di apprendimento e formazione devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;
- per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale costituiscono un investimento organizzativo e non una mera voce di costo;
- la promozione della formazione ed in particolare della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti;
- l'attuazione della direttiva riguarda tutti i dirigenti cui è affidato tra gli altri il compito di gestire le risorse umane promuovendone lo sviluppo e la crescita.

I concetti sono stati ripresi e rafforzati con la direttiva *"nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale"* del 28 novembre 2023.

Ai fini della redazione del presente paragrafo, si è proceduto all'aggiornamento dei fabbisogni formativi; a tal fine, con nota n. 74703 del 8 ottobre 2024 sono stati coinvolti i referenti formativi che, d'intesa con i dirigenti generali hanno effettuato le rilevazioni a livello dipartimentale, ed hanno implementato i dati sulla piattaforma per la gestione dei corsi di formazione in uso al Dipartimento della Funzione pubblica.

I dati sono stati successivamente aggregati ed elaborati dal Servizio 5 – Formazione e qualificazione professionale del Personale regionale Dipartimento della funzione Pubblica e del personale, e gli esiti sono stati riassunti nelle tabelle sotto riportate, che per ciascun anno riassumono gli argomenti per i quali sono stati richiesti interventi formativi, il livello di approfondimento richiesto per ciascun ambito, ed il numero di dipendenti segnalati, distinto per categoria di inquadramento.

Anno	Argomento	Livello	A	B	C	D	(dirigenti)	Totale Risultato
2025	Appalti	Alto		2	4	32	36	74
		Elevato		1	44	59	5	109
		Medio			28	33	2	63
	Competenze digitali	Alto	11	17	26	47	12	113
		Elevato		19	40	30	4	93
	Contabilità	Alto		8	41	65	10	124
		Elevato		19	34	57	13	123
		Medio		5	14	2	7	28
	Performance	Elevato		11	4	4	5	24
		Medio			1	1	4	6
	Piao	Alto			2			2
		Elevato					5	5
		Medio			3	1	15	19
	Procedimento amministrativo	Alto		32	22	30	1	85
		Elevato		8	7	10	5	30
		Medio		12	7	5	11	35
	Sicurezza	Alto		1	7	2	1	11
		Medio			1		1	2
	Lingue straniere	Alto		4	7	4	1	16
		Elevato	20	25	48	40		133
	Fondi comunitari	Alto			7	7	1	15
		Elevato					2	2
	Specialistico	Alto		39	22	157	7	225
		Elevato			16	36	4	56
		Medio		1			3	4
	Trasparenza anticorruzione e privacy	Alto	2	36	37	47	30	152
		Elevato		4	2	2		8
		Medio		17	32	30	8	87
Totale Risultato			33	261	456	701	193	1644

Anno	Argomento	Livello	A	B	C	D	Dirigenti	Totale Risultato
2026	Appalti	Alto		2	3	24	20	49
		Elevato			5	52		57
		Medio		5				5
	Competenze digitali	Alto		3	2	14	12	31
		Elevato		7	14	8	3	32
	Contabilità	Alto			17	18	5	40
		Elevato		1	6	9	1	17
		Medio			14		5	19
	Performance	Elevato		6	3	2	2	13
		Medio					4	4
	Piao	Alto			2			2
		Medio			3	1	16	20
	Procedimento amministrativo	Alto		30	25	26	1	82
		Elevato			1	4	6	11
		Medio		7	7		10	24
	Sicurezza	Alto		1	7	2	1	11
		Medio				1		1
	Trasparenza	Alto		30	25	16	10	81
	Lingue straniere	Alto					1	1
		Elevato	17	28	78	50		173
	Fondi comunitari	Alto			6	6	1	13
		Elevato					1	1
	Specialistico	Alto		2	7	56		65
		Elevato			15	27		42
		Medio					2	2
	Trasparenza anticorruzione e privacy	Alto			9	21	14	44
		Elevato			2	4		6
		Medio		1	42	15	2	60
Totale Risultato			17	123	293	356	117	906

Anno	Argomento	Livello	A	B	C	D	F (dirigenti)	Totale Risultato
2027	Appalti	Alto		1	3	22	22	48
		Elevato			5	21		26
	Competenze digitali	Alto		3	2	16	12	33
		Elevato			9	2	1	12
	Contabilità	Alto			7	12	5	24
		Elevato		2	2	7		11
		Medio			14		5	19
	Performance	Elevato		6	3	2	1	12
		Medio					4	4
	Piao	Alto			2			2
		Medio			2	1	22	25
	Procedimento amministrativo	Alto		30	31	26	1	88
		Elevato			6	4		10
		Medio		7	7		9	23
	Sicurezza	Alto		1	6	1	1	9
	Trasparenza	Alto		30	25	16	12	83
	Lingue straniere	Alto					1	1
	Fondi comunitari	Alto			6	6	1	13
	Specialistico	Alto		1	5	55		61
		Elevato			15	14		29
		Medio					1	1
	Trasparenza anticorruzione e privacy	Alto			8	20	12	40
		Elevato			4	6		10
		Medio		1	21	9	2	33
Totale Risultato			0	82	183	240	112	617

Come evidenziano i dati, il fabbisogno rilevato continua ad evidenziare il persistere della necessità di interventi formativi nei settori degli appalti (anche per le continue innovazioni della materia), della contabilità, del procedimento amministrativo e delle competenze informatiche, e una crescente richiesta di formazione specialistica (riferita quindi ai settori di intervento dei singoli rami di amministrazione).

Sarà attivata una interlocuzione diretta con i Dipartimenti interessati, al fine di poter realizzare percorsi formativi specialistici, per i quali sarà necessario uno stretto raccordo in quanto ai contenuti dei moduli formativi. Non tutti i Dipartimenti, benchè invitati hanno avanzato richieste di formazione specifica, ma anche in considerazione del fatto che la direttiva presidenziale di indirizzo per l'anno 2025 è successiva alla rilevazione, si darà modo di poter evidenziare ulteriori necessità formative di cui si terrà conto. Sicuramente saranno oggetto di approfondimento alcune richieste di carattere tecnico-specialistico, quali utilizzo di sistemi GIS, normative specifiche sul settore dell'urbanistica ed altre finalizzate a migliorare l'efficienza della riscossione di canoni.

Tra le esigenze in argomento, sarà valutata in particolare la richiesta di moduli formativi, da svolgere in presenza, riguardante l' **"ACCRUAL", come richiesto dal** Dipartimento Bilancio e Tesoro in attuazione della Riforma 1.15 *"Dotare le pubbliche amministrazioni di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale accrual"*, prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il Dipartimento citato sta avviando quanto necessario all'implementazione nella Regione siciliana di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale *accrual*, e a tal fine ha selezionato un elenco di dipendenti dei diversi dipartimenti della Regione per un'attività on line di presentazione del nuovo sistema. Il personale è stato coinvolto nella formazione online organizzata dal MEF; ai fini di una maggiore incisività è stata evidenziata la necessità che lo stesso personale venga avviato ad una approfondita attività di formazione sul tema, da svolgersi preferibilmente in presenza.

Nell'ambito della formazione specialistica, adeguato rilievo sarà dato agli interventi finalizzati alla **implementazione delle competenze funzionali alla corretta gestione/implementazione del ciclo della performance, con particolare riferimento al controllo di gestione.**

Con Deliberazione n. 318/2023/FRG, riguardante il sistema integrato dei controlli interni della Regione Siciliana, la Sezione regionale di Controllo della Corte dei conti, ha tra l'altro invitato la Regione ad *"attivare un sistema di contabilità analitica e a provvedere alla predeterminazione di un budget e a prevedere degli indicatori connessi ai costi, che renda possibile effettuare una verifica della gestione amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità"*. L'attivazione del sistema di contabilità analitica rientra nelle responsabilità della Ragioneria generale della Regione, tuttavia, in considerazione della delicatezza delle tematiche connesse al controllo di gestione, nel corso del 2024 è stato attivato un percorso di formazione specialistica, on the job, destinato in particolare ai dipendenti del Servizio 7 - Controlli di Gestione e Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), finalizzato all'accrescimento delle competenze in materia di controllo di gestione del personale del Dipartimento della funzione pubblica e del personale, cui il vigente regolamento attribuisce funzioni di coordinamento in materia. Nel corso del 2025, l'attività proseguirà ed i risultati saranno estesi ad altri Dipartimenti regionali.

Nel 2025 sarà prioritariamente pianificato e attivato un ulteriore intervento formativo in materia di contabilità, con livello di approfondimento elevato e/o alto, associando alla formazione on line sincrona, la formazione in presenza e i percorsi di formazione on the job, in stretto raccordo con il Dipartimento del Bilancio, tenuto conto della valenza trasversale per la funzionalità dell'amministrazione della corretta gestione dell'intero ciclo del bilancio.

L'attivazione dei percorsi formativi in argomento sarà resa possibile dal sia pure limitato incremento dello stanziamento ottenuto, in atto per il solo 2025, sullo specifico capitolo del Bilancio regionale destinato alla formazione del personale (capitolo 108501, sul quale ormai da anni vengono stanziati solo 190.000,00 euro, evidentemente insufficienti per assicurare l'attuazione di un piano formativo adeguato al numero di dipendenti dell'Amministrazione regionale). In ogni caso l'elevazione dello stanziamento a 500.000,00 euro non può essere considerato sufficiente per la copertura di tutte le attività necessarie al soddisfacimento dei fabbisogni formativi, e si cercherà di far ricorso a risorse

extraregionali.

In tale ottica, sono già state presentate due candidature, a valere sull'avviso a sportello recentemente emanato da Formez, su incarico del Dipartimento nazionale della Funzione pubblica per l'attuazione, del progetto *PerForma PA - Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA e la valorizzazione di buone pratiche*, a valere sul sub-investimento 2.3.1 "Investimento in formazione e istruzione" del PNRR. Le candidature presentate riguardano due percorsi formativi, da effettuare in parte da remoto in modalità sincrona e in parte in presenza. La prima candidatura, rivolta a istruttori, funzionari e dirigenti dell'amministrazione, (60 partecipanti) prevede in coerenza con il fabbisogno rilevato, un intervento formativo riguardante *"Il Procedimento Amministrativo con particolare attenzione ai tempi di conclusione dei procedimenti ed alla trasparenza con riferimento alla normativa siciliana"*, finalizzato a:

- approfondire il quadro normativo del procedimento amministrativo, con particolare attenzione alla Legge Regionale Sicilia n. 7 /2019 e alla Legge 241/1990.
- Fornire strumenti pratici per la gestione dei procedimenti, con un focus su trasparenza e riduzione dei tempi.
- Migliorare la capacità dei funzionari di gestire i procedimenti nel rispetto delle norme, incluse quelle relative ai termini di conclusione e agli obblighi di pubblicità.

La seconda proposta presentata prevede un intervento formativo destinato a 60 istruttori, funzionari e dirigenti dell'amministrazione regionale coinvolti nella gestione degli acquisti, nella contrattualistica e nelle procedure di gara, con particolare riferimento ai RUP, riguardante il *"Codice degli Appalti e Mercato Elettronico: Acquisizione di Servizi e Ruolo del RUP nelle Amministrazioni Regionali"* ed è finalizzato a:

- approfondire la normativa del Codice degli Appalti D.Lgs. 36/2023, con un focus specifico sull'acquisizione di servizi e sull'utilizzo del mercato elettronico.
- approfondire il ruolo, le responsabilità e le funzioni del RUP nella gestione delle procedure di gara.
- sviluppare competenze operative nei processi di approvvigionamento tramite piattaforme elettroniche.
- sensibilizzare i funzionari sui principi di trasparenza, concorrenza e sostenibilità nella gestione degli appalti pubblici.

I limiti imposti dall'avviso, che consente il coinvolgimento nei progetti a valere sull'Avviso Performa PA esclusivamente ai dipendenti che non abbiano già conseguito un'attestazione sulla piattaforma Syllabus, cui il Dipartimento ha dato ampia diffusione, ha comportato la necessità di individuare una platea ristretta di destinatari della formazione in argomento, atteso che negli anni scorsi, in linea con gli indirizzi ministeriali, è stato ampiamente promosso il ricorso a Syllabus.

Allo scopo di dare massima diffusione alla formazione di base, e di ottimizzare le risorse disponibili, si farà ricorso inoltre anche a materiale già in possesso dell'Amministrazione Regionale, ospitati su piattaforma LMS o a portali esterni, quali il Syllabus del Dipartimento nazionale della funzione pubblica.

Con le risorse regionali disponibili sarà data inoltre realizzata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza, privacy ed anticorruzione, nonché la formazione onboarding destinata ai neoassunti.

Quest'ultima, in particolare, secondo i principi cardine dettati dalla direttiva sulla Formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione nel marzo del 2023, che include espressamente tra le priorità di investimento in ambito formativo sia *"la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di ciascuna amministrazione..."* che *"la necessità*

di riservare un'attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.". A tal fine ha trovato attuazione fin dal 2023 uno specifico e sperimentale percorso di *onboarding* destinato ai nuovi assunti, che è stato replicato nel 2024, e che si ripeterà nel 2025, con gli adeguamenti conseguenti all'analisi dei risultati dei corsi precedenti.

L'*onboarding* ha infatti la finalità di facilitare l'inserimento nel contesto lavorativo e l'acquisizione delle procedure relative alle questioni operative di base, incrementando la motivazione e la fidelizzazione, e rappresenta il momento iniziale di incontro tra Amministrazione e neoassunti, con l'obiettivo finale di consentire a ciascuno di esprimere il proprio potenziale, costruendo un percorso di sviluppo basato sulle attitudini e potenzialità del singolo. L'attività realizzata per la prima volta nel 2023, ha avuto un buon riscontro, è stata riproposta nel 2024 ed ha interessato i 157 funzionari, reclutati in esito ai concorsi per il rafforzamento amministrativo (per scorrimento di graduatorie, come previsto dal PIAO) che hanno preso servizio nel corso dell'anno. Sono state svolte attività formative sia in presenza che a distanza, con una formazione di tipo generale, necessaria per tutti i dipendenti dell'Amministrazione regionale, (codice di comportamento, anticorruzione e trasparenza, procedimento amministrativo) sia tematica, dedicata sia alle *hard skill* (contabilità pubblica, competenze digitali, cybersecurity, social communication) che alle *soft skill* (gestire i *feedback*, valutare la performance, saper comunicare in pubblico).

Nel 2025, con riferimento ai diversi step di immissione in servizio di nuovi contingenti di personale, sarà attuato (con eventuale articolazione in due cicli) un analogo percorso, che replichi – migliorandone la strutturazione – l'esperienza degli anni precedenti. Facendo riferimento al PIAO 2024-2026, per il 2025 è prevista l'assunzione di 179 funzionari di categoria D, cui, ai fini formativi, devono essere aggiunti ulteriori 136 funzionari RAF, che pur essendo stati assunti a fine 2024, prenderanno servizio ad inizio 2025. Sempre nel corso del 2025 è previsto il reclutamento di un cospicuo numero di dirigenti. La procedura di selezione, che risentirà anche della prevista istituzione della fascia unica dirigenziale, non sarà rapida, ma in ogni caso, non potrà prescindere, in ossequio alle richiamate direttive ministeriali, da percorsi di *on boarding* specificamente destinati al ruolo.

Alle attività formative suddette si affiancheranno nel 2025 taluni interventi non soddisfatti dagli ambiti di intervento già programmati, con priorità per quelli che rispondono ad obblighi formativi discendenti da normative di settore o piani settoriali e per gli interventi in materia di gestione/attuazione del ciclo della performance.

Di seguito gli interventi formativi negli ambiti per i quali la normativa di settore pone a carico dell'Amministrazione specifici obblighi formativi programmati per il triennio:

a) Privacy e protezione dati personali (sezione elaborata con il contributo del Responsabile Protezione Dati)

Nel PIAO 2022/2024 era stata illustrata l'articolazione dei percorsi formativi in materia; si manterrà al riguardo l'articolazione dei percorsi formativi meglio descritta in tale documento, al quale si rinvia per la descrizione di dettaglio, pianificando sia percorsi base che avanzati ed evoluti, differenziati sia per il target dei destinatari, sia per il livello di approfondimento delle materia trattata.

In collaborazione con l'Università degli studi di Messina – Dipartimento di Scienze Politiche e Giuridiche, a partire dal 2023 è stato realizzato un corso online sull'argomento GDPR, riservatezza e procedimento amministrativo, trasversale con le tematiche della prevenzione della corruzione e trasparenza, che ha riscontrato un'ottima partecipazione, che è stato replicato con due sessioni nel corso del 2024, e che si prevede di riproporre anche nel corso del 2025.

Sarà inoltre garantita la formazione permanente del Responsabile della protezione dei dati e del suo team affinché possa essere aggiornato sugli sviluppi della normativa e sulle evoluzioni giurisprudenziali.

b) Salute e sicurezza dei lavoratori (in collaborazione con il Servizio 10 del Dipartimento della Funzione Pubblica)

Con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale del 17/12/2019, pubblicato in GURS n. 2 del 10/01/2020 sono stati individuati, tra i dipendenti dell'Amministrazione regionale, dei soggetti in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente, esperti nelle materie relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che sono stati inseriti in un elenco del quale il Dipartimento si avvale per la formazione dei dipendenti regionali. L'elenco non è stato oggetto di integrazioni, ed a seguito di pensionamenti si è ridotto, fino a diventare insufficiente per le necessità dell'Amministrazione. Per il 2025 si prevede di realizzare un corso finalizzato alla formazione di nuovi formatori della sicurezza.

L'attività formativa rivolta ai dipendenti dei singoli Dipartimenti regionali è assicurata dal Dirigente Generale di ciascun Dipartimento o struttura apicale (Datore di lavoro), che la realizzerà utilizzando ad esempio i Responsabili del Servizio di Prevenzione e protezione o Formatori interni, che abbiano i requisiti previsti dalla normativa vigente, o attraverso il ricorso a soggetti/enti qualificati, quali l'INAIL.

L'attività programmata per il 2025/2027 tiene conto dei corsi già attivati nel 2024: (corso in materia di sicurezza per Responsabili e addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione e ASPP: Modulo A, 28 ore; Modulo B, 48 ore; Modulo C, 24 ore; corso di formazione per la figura di Preposto, ai sensi dell'art. 37 D. Lgs. 81/2008 di 16 ore, cui si è aggiunto un modulo relativo all'aggiornamento obbligatorio del personale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ex art. 37 del D.Lgs. 81/2008 quale formazione interna riservata al personale del Dipartimento della Funzione Pubblica, che ha coinvolto tutti i dipendenti, oltre ai dipendenti della Ragioneria Centrale, dell'Ufficio Speciale di Edilizia Scolastica, del OIV e dell'Ufficio di diretta collaborazione dell'Assessore Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica, che pur non essendo incardinati nel Dipartimento, hanno sede presso la stessa struttura).

I corsi previsti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per il triennio 2025-2027 sono:

2025:

- Corsi di aggiornamento in materia di sicurezza: uno per Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (40 ore) e uno per ASPP (20 ore);
- n. 2 corsi per preposto da 16 ore;
- n. 6 edizioni corso aggiornamento obbligatorio del personale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro art. 37 D.Lgs. 81/2008, in prosecuzione di quanto realizzato nel 2024;
- corso di formazione obbligatorio del personale neoassunto in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro art. 37 D.Lgs. 81/2008.

2026:

- Corso di formazione per la figura di RLS, sensi del D. Lgs. 81/2008;
- Corso di formazione per Datori di lavoro e Dirigenti;
- Corsi di aggiornamento in materia di sicurezza: uno per Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (40 ore) e uno per ASPP (20 ore);
- Corso obbligatorio del personale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro art. 37 D.Lgs. 81/2008: formazione interna riservata al personale del Dipartimento della Funzione Pubblica.

2027:

- Corso di formazione per la figura di Preposto, sensi art. 37 D. Lgs. 81/2008;
- Corso di formazione per Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) (n. 32 ore) ai sensi del D. Lgs. n.81/2008;

- Corso di Aggiornamento per Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione e ASPP (n. 40 ore RSPP e n. 20 ore ASPP);
- Corso obbligatorio del personale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro art. 37 D.Lgs. 81/2008: formazione interna riservata al personale del Dipartimento della Funzione Pubblica.

c) *Formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza*

La formazione del personale, come sottolineato in più occasioni anche dall'ANAC, riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione. La prima forma di contrasto è la conoscenza, riferita sia al significato ed al valore degli atti che si producono, che al procedimento per la creazione degli stessi e di tutte le forme di partecipazione al procedimento e di trasparenza sull'attività svolta. Tutta la formazione, pertanto ha effetti positivi sul contrasto della corruzione, anche se sono previsti corsi specifici, rivolti al personale dipendente, che prevedono due livelli differenziati:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, e che può avere una connotazione di tipo contenutistico, che favorisce la conoscenza e l'approfondimento delle tematiche e delle normative da applicare nei settori a più elevato rischio, o valoriale, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità. Il livello generale è finalizzato a sviluppare nei dipendenti la consapevolezza dei principi morali ed il rispetto delle regole e delle norme;
- livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio, in questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

Per quanto riguarda specificamente la formazione in materia di anticorruzione, i percorsi formativi in fase di programmazione per l'anno 2025 si pongono in continuità con quelli già realizzati negli anni 2023 e 2024, e hanno lo scopo di alimentare il confronto tra le diverse soluzioni amministrative adottate nelle rispettive strutture e favorire l'individuazione di modalità di azione omogenee nello svolgimento dei processi.

Nello specifico, in collaborazione con l'Università degli studi di Messina – Dipartimento di Scienze Politiche e Giuridiche, dal luglio all'ottobre 2023 sono stati realizzati sette corsi online:

- *GPDR, riservatezza e procedimento amministrativo (trasversale con Privacy e protezione dati personali);*
- *Trasparenza amministrativa e diritto di accesso documentale, civico e civico generalizzato;*
- *I controlli sulle dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del DPR n. 445/2000;*
- *Il codice di comportamento dei dipendenti;*
- *L'incarico di RUP – Regolazione, adempimenti, responsabilità;*
- *I conflitti di interesse, con particolare riferimento alla materia dei contratti pubblici e nell'area concorsi - Il regime delle incompatibilità e inconferibilità degli incarichi - Conflitto di interessi e rapporto di lavoro pubblico;*
- *Le sfide del PNRR per le Pubbliche Amministrazioni,*
che nel 2024 sono stati riproposti, in due edizioni, integrando il corso con un ottavo modulo inerente:
 - *Procedure negoziali ad evidenza pubblica. Profili di responsabilità penale.*

I corsi in questione hanno riscosso un grande successo; le domande pervenute sono state di gran lunga superiori alla "capacità" dei singoli corsi (100 discenti); si prevede di replicare gli stessi moduli nel 2025 per soddisfare le richieste inevase. Infatti, in sede di aggiornamento del fabbisogno formativo, l'esigenza di approfondimento delle tematiche connesse alla prevenzione della corruzione è stato espresso da tutti i

dipartimenti e riguarda circa 650 unità, considerando le macroaree “appalti” (250), “procedimento amministrativo” (150), “trasparenza, anticorruzione e privacy” (247).

Le tematiche dei seminari programmati erano state individuate consultando il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Tenuto conto dell'imminente adozione dell'aggiornamento del codice di comportamento dei dipendenti regionali, con il recepimento dei contenuti del d.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, saranno altresì programmati moduli di formazione/informazione sui contenuti dello stesso. Al fine di garantire il coordinamento tra le attività di formazione e le misure concernenti la rotazione periodica del personale addetto alle aree di rischio, il Referente del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale acquisirà, con cadenza annuale, dai Referenti delle Strutture Organizzative, le istanze finalizzate alla formazione del personale che, nei periodi successivi, sarà oggetto di rotazione, che saranno utilizzate ai fini dell'aggiornamento annuale della presente sezione del PIAO. Nel corso del biennio 2025-2026, saranno aggiornati gli ambiti di intervento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, secondo le indicazioni del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione; particolare attenzione sarà prestata a progetti nazionali che consentano di strutturare percorsi formativi di tipo specialistico.

d) Formazione per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza contro le donne

Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ultimamente modificato dal d.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 ha fatto propria la disposizione di cui all'articolo 4 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, disponendo che le pubbliche amministrazioni prevedano lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio rivolto sia ai nuovi assunti che al personale già in servizio sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico. Tali contenuti sono ripresi dal dall'aggiornamento del codice di comportamento dei dipendenti dell'amministrazione regionale; nell'ambito della formazione obbligatoria nei temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, si ritiene opportuno favorire la partecipazione a specifici cicli formativi, per il conseguimento dei seguenti obiettivi generali:

- conoscenza e individuazione delle varie forme di violenza contro le donne e delle sue possibili cause;
- accrescimento delle competenze finalizzate all'individuazione dei segnali potenzialmente predittivi di un comportamento violento in ambito intrarelationale;
- implementazione delle competenze e della conoscenza in materia di strumenti normativi a tutela della vittima, a partire dalla Convenzione di Istanbul;
- promozione di buone pratiche in materia.

In tale contesto, le amministrazioni pubbliche garantiscono tra l'altro:

- la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione e di aggiornamento professionale per il contrasto alla violenza contro le donne, utilizzando anche gli strumenti messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, tra cui il corso "Riforma Mentis" erogato sulla piattaforma Syllabus, da seguire in parallelo ai corsi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81). Oltre il corso Riforma Mentis, che è da considerare propedeutico, è già disponibile sulla piattaforma Syllabus, il nuovo corso formativo “La cultura del rispetto” realizzato dalla Direzione Centrale Risorse Umane - Ufficio formazione del Ministero della Pubblica Amministrazione in collaborazione col Comitato unico di garanzia dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro – INAIL per sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro che si fonda sul rispetto e sulle pari opportunità. La partecipazione al corso, che dura 12 ore, sarà fortemente raccomandata a tutti i dipendenti;
- la cura della formazione e dell'aggiornamento professionale dei dipendenti in materia di pari opportunità, al fine di sviluppare una cultura di genere all'interno delle amministrazioni pubbliche,

- l'istituzionalizzazione di eventi, convegni, seminari, attività di informazione e comunicazione e/o momenti formativi in occasione della celebrazione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite con la risoluzione numero 54/134 del 17 dicembre 1999.

e) Formazione per le azioni positive

Il terzo aggiornamento del Piano delle azioni positive 2022-2024, riferito al triennio 2025-2027, (paragrafo 2.2.6 del presente documento), è stato redatto dal Servizio 5 del DRFP, in collaborazione con il CUG della Regione Siciliana, ed include, tra l'altro, diverse attività formative di taglio trasversale e/o specialistico, individuate dallo stesso CUG; si rinvia, per il dettaglio di tali attività formative, al predetto paragrafo, che descrive nel dettaglio le attività formative programmate con riferimento alle macroaree della promozione del benessere organizzativo e individuale nei luoghi di lavoro e della promozione delle pari opportunità, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro nel rispetto delle differenze e contro la violenza di genere.

Le risorse per la formazione

Nel bilancio della Regione Siciliana al Capitolo 108501 *"Spese per la formazione del personale dell'Amministrazione regionale"* è stato previsto uno stanziamento pari a € 500.000,00 per l'anno 2025 e di 190.000 euro per i successivi esercizi 2026 e 2027.

Allo stato attuale le risorse extraregionali disponibili afferiscono all'avviso Performa PA, in atto destinato a interventi compresi tra 10.500 e 100.000 euro comprensivi di IVA e tutti gli oneri connessi, da considerarsi di piccola entità, almeno se rapportati al numero dei dipendenti della regione Siciliana. In considerazione dell'esito delle candidature proposte si valuterà la possibilità di presentare candidature anche per altre tra le attività programmate.

Altre opportunità formative

Per creare maggiori occasioni e per potenziare l'offerta di percorsi formativi, si continuerà a monitorare le iniziative nazionali, finanziate con risorse nazionali ed europee, rivolte alla generalità dei dipendenti della pubblica Amministrazione. In tale contesto sarà inoltre impresso un ulteriore impulso all'attività di formazione attraverso la piattaforma "Syllabus", che è stata realizzata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento nazionale della Funzione pubblica, per incrementare le competenze digitali dei dipendenti pubblici, al fine di promuovere i processi di innovazione delle amministrazioni, a partire dalla transizione digitale, cui nel tempo si sono aggiunte anche la transizione amministrativa ed ecologica. Il Dipartimento ha aderito all'iniziativa già nel 2021; La partecipazione è stata successivamente incrementata, ed a fine novembre 2024 sono stati coinvolti quasi tutti i Dipartimenti, arrivando a segnalare ed abilitare 3.146 discenti. Di questi, 1.590 si sono già registrati ed hanno avviato la formazione, mentre 1.554, a fine novembre 2024, non avevano ancora effettuato il primo accesso.

Syllabus, che propone diversi corsi, divisi per ambiti tematici, deve essere considerato il primo riferimento per la formazione di base, da integrare con altra formazione, legata a specificità regionali.

Le modalità di erogazione dei percorsi formativi programmati

Si rinvia al contenuto del corrispondente paragrafo del PIAO 2022/2024, che si intende qui riproposto; gli indirizzi e le linee generali ivi contenute per la pianificazione della formazione del personale regionale hanno formato oggetto nel 2022 di costruttivo confronto con le organizzazioni sindacali. Tali modalità formeranno oggetto di revisione, già nel corso del 2025, tenuto conto della recente sottoscrizione del CCRL del personale del comparto per il triennio 2019/2021 e della prossima definizione del CCRL per il medesimo triennio della dirigenza.

4 – MONITORAGGIO

4.1 – MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

L'attività di monitoraggio ai sensi dell'art.6 e 15, comma 2 lett. c) del D.lgs.150/2009 come modificato dal D.lgs. 74/2017, viene esercitata dall'Organo politico di riferimento e, ai fini della misurazione della performance organizzativa, dall'OIV.

Entro il 15 luglio i dirigenti apicali trasmettono il report di monitoraggio sullo stato di attuazione al 30 giugno, in particolare:

Monitoraggio della Performance organizzativa

L'OIV, avvalendosi della Struttura, monitora l'andamento della Performance organizzativa relativamente al target programmato per la prima annualità degli obiettivi triennali contenuti nel PIAO, segnalando all'Ufficio di gabinetto del Presidente le eventuali criticità comunicate dai dirigenti apicali e i conseguenti interventi correttivi proposti dai medesimi. Analoga comunicazione andrà inoltrata singolarmente ai competenti assessori. A tal fine il dirigente apicale trasmette il report di monitoraggio all'OIV.

Monitoraggio della Performance operativa

L'organo di indirizzo politico monitora l'andamento degli obiettivi di Performance operativa rispetto ai target programmati. A tal fine, il dirigente apicale trasmette il report di monitoraggio al competente Organo di indirizzo politico.

I dirigenti di strutture intermedie e di base provvedono al monitoraggio secondo le indicazioni impartite dal dirigente apicale

4.2 – MONITORAGGIO SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione e con le modalità stabilite nel PIAO.

In particolare, il monitoraggio sull'idoneità delle misure di prevenzione consiste in una sistematica attività di verifica sull'attuazione delle stesse; il riesame, di contro, mira ad accertarne la sostenibilità ed efficacia, è svolto ad intervalli programmati ed ha dirette refluenze sul funzionamento dell'intero sistema di prevenzione della corruzione. Salvo esigenze che rendano opportune o necessarie modifiche in corso d'anno, il riesame avviene a cadenza annuale in occasione della definizione dell'aggiornamento del Piano.

L'attività di monitoraggio sul corretto assolvimento degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione, considerata la complessa e articolata organizzazione dell'Amministrazione regionale, è strutturata su due livelli: il primo viene svolto dai *Referenti* di ciascun Dipartimento/Ufficio mentre il monitoraggio di secondo livello viene effettuato dal *Responsabile*.

Monitoraggio di primo livello

Il monitoraggio di primo livello, per quanto concerne la misura della Trasparenza, mira a verificare il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione di competenza di ciascun *Referente*. Per le altre misure di prevenzione il monitoraggio tende ad accertare la compiuta attuazione delle stesse, nonché, nei casi in cui è previsto, la veridicità della documentazione acquisita. Quest'ultima attività si svolge attraverso l'estrazione di un campione di dati da monitorare nel rispetto delle percentuali

stabilite nella presente sottosezione: se il valore decimale ottenuto per effetto della percentuale applicata è maggiore di 0,5 si dovrà procedere all'arrotondamento all'unità superiore, in caso contrario si arrotonderà all'unità inferiore avendo, tuttavia, cura di garantire la verifica di almeno un atto per ciascuna tipologia.

Per quanto attiene alle eventuali segnalazioni in merito alla violazione delle misure di prevenzione della corruzione, i *Referenti* che ne sono destinatari sono tenuti a svolgere le opportune verifiche sulla totalità delle segnalazioni pervenute.

Con riguardo alla tempistica di monitoraggio riferita alla Trasparenza, i *Referenti*, avvalendosi dell'ausilio dei dirigenti dei propri Uffici, svolgono un controllo semestrale, entro la data indicata per ciascun onere informativo nel citato Allegato D *Misura Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione 2025-2027*, sulla corretta e completa pubblicazione di dati, documenti e informazioni di competenza della propria struttura.

Inoltre i *Referenti* hanno il compito di attestare, annualmente, il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione anche in termini di completezza, aggiornamento, formato e apertura dei dati.

Gli esiti dell'attività di monitoraggio posta in essere dai *Referenti* vanno infatti ricondotti, con cadenza annuale, in apposite schede di *report* che gli stessi sono chiamati a compilare -considerando il periodo a scorrimento compreso tra l'1 novembre dell'anno precedente e il 31 ottobre dell'anno di riferimento- e a trasmettere al *RPCT* entro il 10 novembre.

Pertanto i *Referenti* trasmetteranno al *Responsabile*:

- per quanto concerne la misura della Trasparenza:
 - un *report* di monitoraggio annuale sull'attuazione della misura composto dalla Griglia di rilevazione sul rispetto degli obblighi di pubblicazione, dalla Scheda di sintesi delle eventuali criticità riscontrate in sede di assolvimento e dal Documento di attestazione;
 - un *report* annuale concernente l'adempimento delle richieste di accesso civico generalizzato presentate nel periodo di riferimento considerato;
- per le altre misure di prevenzione:
 - un *report* di monitoraggio annuale, costituito da specifiche domande utili per valutare il livello di attuazione di ciascuna misura;
 - una relazione attestante la sostenibilità e l'efficacia delle misure attuate. In seno a detta relazione potranno essere evidenziate le eventuali difformità riscontrate e proposte le soluzioni ritenute idonee a favorire l'attuazione della misura.

La reportistica sopra elencata consentirà al *Responsabile* di verificare gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi e le cause che li abbiano determinati e i suggerimenti pervenuti potranno essere tenuti in considerazione in vista dell'aggiornamento del Piano.

Monitoraggio di secondo livello

Atteso che il *RPCT* non può limitarsi a recepire acriticamente le (auto)valutazioni contenute nelle schede di monitoraggio, lo stesso, coadiuvato dal personale dell'Ufficio, procede al controllo di secondo livello che viene effettuato, con cadenza semestrale, per quanto concerne la misura della Trasparenza, e con cadenza annuale, per tutte le altre misure di prevenzione.

Detto controllo è anche finalizzato all'accertamento della coerenza delle informazioni rinvenute nelle schede di monitoraggio allo scopo di rilevare eventuali criticità che richiedano l'adozione di correttivi che saranno comunicate ai *Referenti* interessati mediante l'utilizzo di *check-list*.

Tale attività si concretizza nella verifica, svolta anche a campione, in relazione al numero di *report* pervenuti e all'entità delle risorse umane e strumentali a disposizione.

Con specifico riferimento alla misura Trasparenza, la verifica viene operata sul compiuto adempimento degli obblighi di pubblicazione e mira ad accertare la completezza, l'aggiornamento e la qualità di dati, documenti e informazioni presenti nella sezione *Amministrazione Trasparente*. Ulteriore monitoraggio viene svolto dal *Responsabile* in occasione dell'attestazione che l'OIV è tenuto a redigere (per espressa previsione dell'art. 14, comma 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009, dell'art. 44 del d.lgs. n. 33/2013 e dell'art. 1, comma 8 bis, della legge n.190/2012) sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Amministrazione regionale a seguito di specifica delibera emanata annualmente dall'ANAC.

Verifiche straordinarie potranno essere effettuate a seguito di eventuali richieste di accesso civico semplice o in presenza di rilievi o segnalazioni, nonché nel caso di eventi corruttivi, o in occasione di procedimenti attivati dall'ANAC nei confronti dell'Amministrazione regionale.

Delle risultanze di detta complessa attività di monitoraggio e controllo il *Responsabile* si avvale anche per la predisposizione della relazione annuale dalla quale emerge una valutazione del livello effettivo di attuazione delle misure contenute nella sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza. Detta relazione, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012, viene trasmessa al Presidente della Regione e all'Organismo Indipendente di Valutazione e pubblicata, in conformità alle indicazioni fornite dall'ANAC, nella pertinente sottosezione della sezione *Amministrazione Trasparente* del sito *web* istituzionale.

4.3 – MONITORAGGIO DEL LAVORO AGILE E DEL TELELAVORO

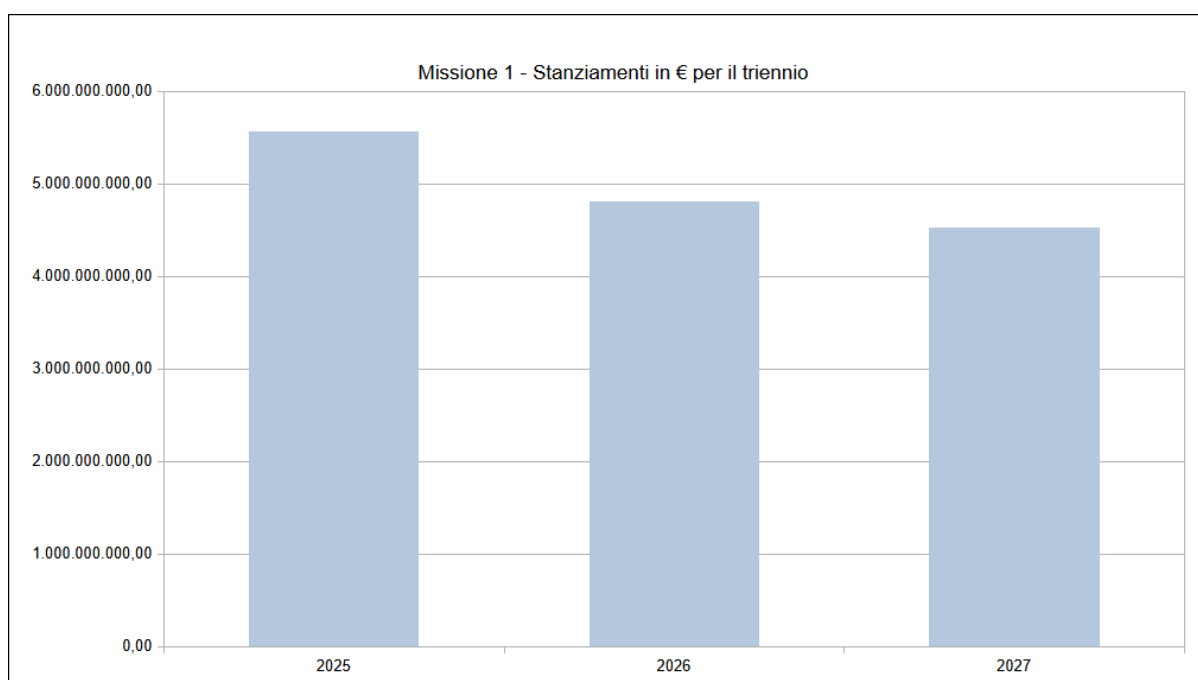
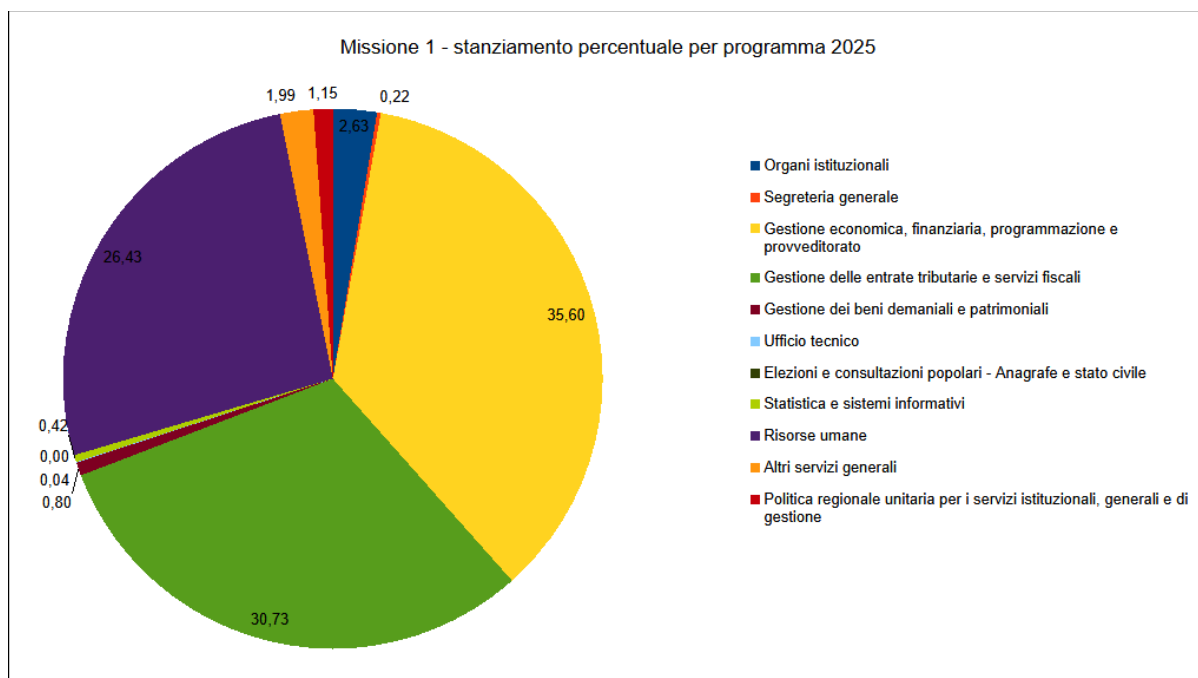
Il paragrafo 20 della sezione 3.2 “Organizzazione del lavoro agile” prevede il monitoraggio sui progetti attivati ed in particolare:

1. Il monitoraggio sull'andamento di ciascun progetto e sul raggiungimento degli obiettivi in esso previsti compete al Dirigente che ne è referente.
2. Al Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del personale compete il monitoraggio generale sui progetti attivati al fine dell'elaborazione e della pubblicazione del Piano generale del Telalavoro; per l'analisi e l'approfondimento delle eventuali criticità legate all'attuazione del piano e per le opportune valutazioni in sinergia con i dirigenti generali dei Dipartimenti in ordine all'opportunità di integrare o modificare i contenuti del presente atto.

Il monitoraggio di competenza del Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale viene effettuato mediante un questionario appositamente predisposto.

ALLEGATO A – OBIETTIVI OPERATIVI ARTICOLATI PER MISSIONE E PROGRAMMA

MISSIONE 1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE



Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Organi istituzionali	A01.03	Definizione dell'inventariazione dei beni patrimoniali tramite l'applicativo reperito da ARIT con verifica della possibilità di potenziamento del medesimo applicativo anche tramite l'utilizzo dello strumento dell'I.A.	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	DIPART. REG. AMBIENTE
	A01.05	Individuazione dei procedimenti amministrativi di competenza di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia nonché rivisitazione degli stessi, da parte dei singoli Dipartimenti e Uffici, ai fini della semplificazione di tempi e delle procedure	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	DIPART. REG. AMBIENTE
03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	A01.07	Rispetto dei tempi normativamente previsti per l'approvazione dei documenti contabili regionali (bilancio di previsione, riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi, rendiconto generale dell'esercizio, bilancio consolidato e rendiconto consolidato)	OB3-Accordo tra Stato e Regione siciliana per il ripiano del disavanzo, sottoscritto il 16 ottobre 2023 e Accordo tra Stato e Regione siciliana sottoscritto il 19 ottobre 2024	DIPART. REG. BILANCIO E TESORO RAGION.GEN. REGIONE
	A01.08	Individuazione e attuazione percorsi finalizzati alla risoluzione delle criticità rilevate in sede di vigilanza controllo degli Enti, Aziende, Istituti regionali ed Enti strumentali della Regione, ivi incluso il controllo dei compensi annui lordi spettanti agli organi	Individuazione e attuazione percorsi finalizzati alla risoluzione delle criticità rilevate in sede di vigilanza e controllo degli Enti, Aziende, Istituti Regionali ed Enti strumentali della Regione, ivi incluso il controllo dei compensi annui lordi spettanti agli organi.	UFFICIO SPECIALE GESTIONE E LIQUI. SOC. PART REG.
	A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	DIPART. REG. PROGRAMMAZIONE
			Attuazione del Programma Interreg Italia-Malta - chiusura 2014/2020	DIPART. REG. PROGRAMMAZIONE
			Attuazione del Programma Interreg Italia-Malta 2021/2027	DIPART. REG. PROGRAMMAZIONE
				DIPART. REG. TECNICO
	A01.11	Efficace utilizzo dell'assistenza tecnica in relazione alle richieste dei CdR	Attività di gestione ed attuazione dei Programmi della Politica Unitaria di Coesione	DIPART. REG. PROGRAMMAZIONE
			Attività volte all'acquisizione dei servizi di Assistenza Tecnica a favore dell'Amministrazione Regionale	DIPART. REG. PROGRAMMAZIONE
	A01.12	Chiusura di tutte le liquidazioni in corso degli enti e delle società a partecipazione regionale	Chiusura di tutte le liquidazioni in corso degli enti e delle società a partecipazione regionale	UFFICIO SPECIALE GESTIONE E LIQUI. SOC. PART REG.
04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	E17.01	Conclusione delle fasi dell'accertamento e riscossione dei canoni di concessione arretrati e individuazione delle nuove tariffe	Interventi volti ad assicurare l'effettività delle entrate derivanti da canoni di concessioni	DIPART. REG. ACQUA E RIFIUTI
05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	A01.03	Definizione dell'inventariazione dei beni patrimoniali tramite l'applicativo reperito da ARIT con verifica della possibilità di potenziamento del medesimo applicativo anche tramite l'utilizzo dello strumento dell'I.A.	Ricognizione straordinaria dei beni mobili	DIPART. REG. FAMIGLIA E POLITICHE SOCIALI
			Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	DIPART. REG. ACQUA E RIFIUTI
			OB2-Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	DIPART. REG. BILANCIO E TESORO RAGION.GEN. REGIONE
			Obiettivo _APIC_2_Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	DIPART. REG. LAVORO IMPIEGO ORIENTAMENTO SERVIZI
			Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	COMANDO DEL CORPO FORESTALE REGIONE SICILIANA
				DIPART. REG. ATTIVITA' PRODUTTIVE
				DIPART. REG. AUTONOMIE LOCALI
				DIPART. REG. AUTORITA' DI BACINO DIPART. REG. DEGLI AFFARI EXTRAREGIONALI

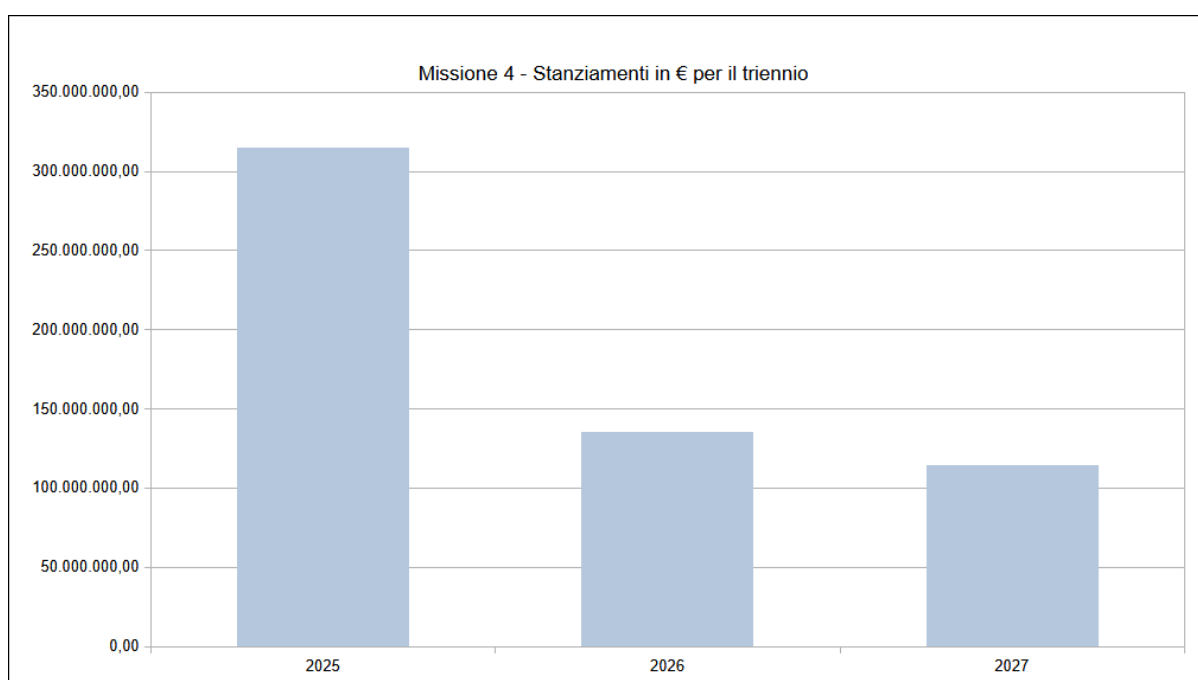
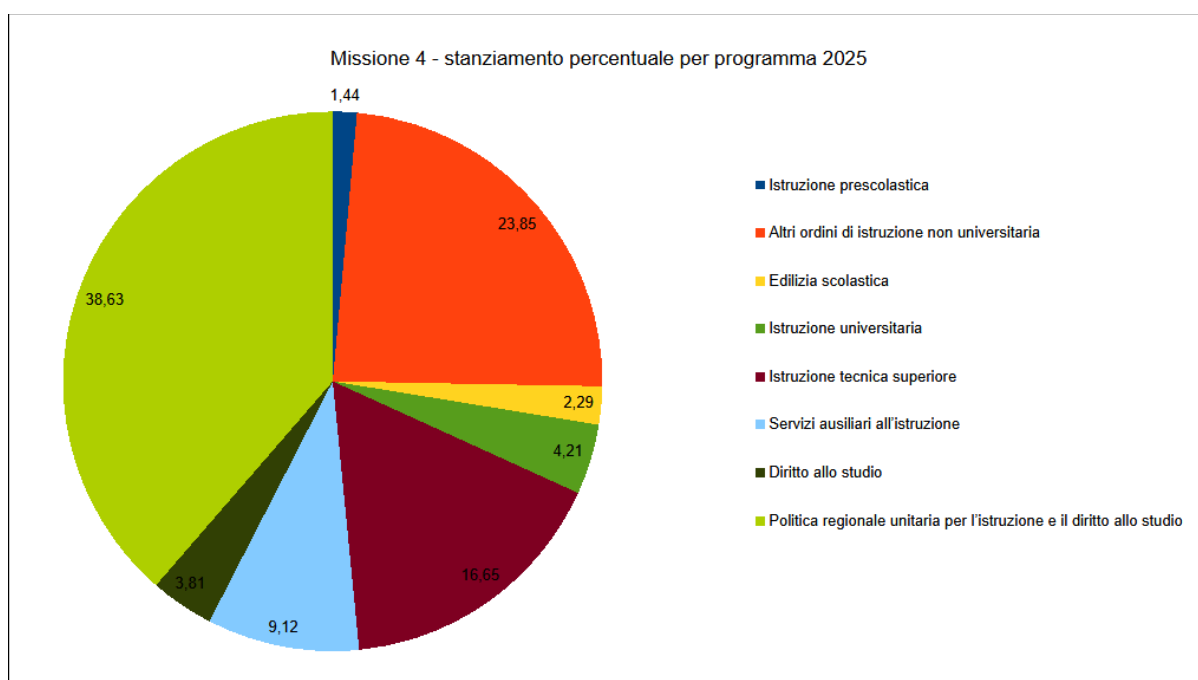
				DIPART. REG. ENERGIA
				DIPART. REG. FUNZIONE PUBBLICA E PERSONALE
				DIPART. REG. INFRASTRUTTURE MOBILITA' E TRASPORTI
				DIPART. REG. PESCA MEDITERRANEA
				DIPART. REG. PIANIFICAZIONE STRATEGICA
				DIPART. REG. SVILUPPO RURALE E TERRITORIALE
				DIPART. REG. TECNICO
				SEGRETERIA GENERALE
				UFFICIO SPECIALE CERTIF. PROGRAMMI COFINANZ. C.E.
				UFFICIO SPECIALE DI AUDIT PROGRAMMI COFINANZ. C.E.
			Attività finalizzate alla ricognizione straordinaria del Patrimonio in attuazione della direttiva Presidenziale di indirizzo per l'anno 2025	DIPART. REG. FINANZE E DEL CREDITO
				DIPART. REG. AGRICOLTURA
				DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.
				DIPART. REG. BENI CULTURALI E IDENTITA' SICILIANA
			Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale.	DIPART. REG. TURISMO SPORT E SPETTACOLO
				DIPART. REG. URBANISTICA
			Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale incluso il Dipartimento Istruzione	DIPART. REG. DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE
10 - Risorse umane	A01.05	Individuazione dei procedimenti amministrativi di competenza di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia nonché rivisitazione degli stessi, da parte dei singoli Dipartimenti e Uffici, ai fini della semplificazione di tempi e delle procedure	Semplificazione delle procedure rivolte agli utenti	DIPART. REG. AGRICOLTURA
	A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Attività volte al pieno conseguimento delle misure previste dal PAC 2007/2013, dal PON Cultura 2014/2020 e dal PN Cultura 2021/2027	DIPART. REG. BENI CULTURALI E IDENTITA' SICILIANA
			Attività volte al pieno conseguimento delle misure previste dal PNRR e dal PNC	DIPART. REG. BENI CULTURALI E IDENTITA' SICILIANA
	C05.02	Sviluppo dell'attrattività dall'estero per la fruizione del patrimonio culturale della Sicilia	Attività volte allo sviluppo dell'attrattività dall'estero per la fruizione del patrimonio culturale della Sicilia	DIPART. REG. BENI CULTURALI E IDENTITA' SICILIANA
10 - Risorse umane	A01.01	Implementazione della gestione strategica delle risorse umane, basata sulle centralità delle competenze e orientata al rafforzamento della capacità amministrativa dell'Amministrazione regionale	Gestione e monitoraggio del Piano territoriale per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR	DIPART. REG. FUNZIONE PUBBLICA E PERSONALE
			Procedure concorsuali dell'amministrazione regionale	DIPART. REG. FUNZIONE PUBBLICA E PERSONALE
			Rafforzamento del sistema professionale	DIPART. REG. FUNZIONE PUBBLICA E PERSONALE
11 - Altri servizi generali	A01.01	Implementazione della gestione strategica delle risorse umane, basata sulle centralità delle competenze e orientata al rafforzamento della capacità amministrativa dell'Amministrazione regionale	Miglioramento dei servizi del settore Stampa e Documentazione	UFFICIO STAMPA E DOCUMENTAZIONE
			Valorizzazione dell'immagine e dell'identità della Regione Siciliana	UFFICIO STAMPA E DOCUMENTAZIONE
	A01.02	Razionalizzazione degli assetti organizzativi dell'Amministrazione Regionale	Analisi della legislazione regionale vigente e predisposizione di un testo unico compilativo in materia di nomine e designazioni in organi di amministrazione attiva, consultiva e di controllo della Regione Siciliana e degli Enti regionali.	SEGRETERIA GENERALE
			Predisposizione decreti presidenziali attuativi delle Deliberazioni della Giunta	SEGRETERIA GENERALE

			regionale relativi ad argomenti non riconducibili alla specifica competenza degli altri rami dell'Amministrazione regionale ovvero riconducibili ad argomenti proposti dal Presidente e della Giunta regionale	
A01.03	Definizione dell'inventariazione dei beni patrimoniali tramite l'applicativo reperito da ARIT con verifica della possibilità di potenziamento del medesimo applicativo anche tramite l'utilizzo dello strumento dell'I.A.		Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	AUTORITA' REGIONALE PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA DIPART. REG. PROTEZIONE CIVILE
A01.04	Monitoraggio informatico del contenzioso dell'Amministrazione Regionale		Migrazione piattaforme e/o sistemi informativi Monitoraggio informatico del contenzioso dell'Amministrazione regionale	AUTORITA' REGIONALE PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA UFFICIO LEGISLATIVO E LEGALE
A01.05	Individuazione dei procedimenti amministrativi di competenza di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia nonché rivisitazione degli stessi, da parte dei singoli Dipartimenti e Uffici, ai fini della semplificazione di tempi e delle procedure		Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia Monitoraggio quadrimestrale andamento Fatture commerciali mediante PCC (piattaforma Crediti Commerciali) Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia Ottimizzazione tempistica di verifica su completezza istruttoria delle pratiche da sottoporre alle valutazioni della Giunta e conseguente distribuzione ai suoi componenti Rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	DIPART. REG. BILANCIO E TESORO RAGION.GEN. REGIONE DIPART. REG. BILANCIO E TESORO RAGION.GEN. REGIONE DIPART. REG. LAVORO IMPIEGO ORIENTAMENTO SERVIZI UFFICIO DELLA SEGRETERIA DI GIUNTA DIPART. REG. URBANISTICA DIPART. REG. DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DIPART. REG. PROGRAMMAZIONE SEGRETERIA GENERALE DIPART. REG. DEGLI AFFARI EXTRAREGIONALI UFFICIO DELLA SEGRETERIA DI GIUNTA UFFICIO LEGISLATIVO E LEGALE AUTORITA' REGIONALE PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA COMANDO DEL CORPO FORESTALE REGIONE SICILIANA DIPART. REG. ACQUA E RIFIUTI DIPART. REG. AGRICOLTURA DIPART. REG. ATTIVITA' PRODUTTIVE DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG. DIPART. REG. AUTONOMIE LOCALI DIPART. REG. ENERGIA DIPART. REG. FAMIGLIA E POLITICHE SOCIALI DIPART. REG. FINANZE E DEL CREDITO DIPART. REG. FUNZIONE PUBBLICA E PERSONALE DIPART. REG. INFRASTRUTTURE MOBILITA' E TRASPORTI DIPART. REG. ISTRUZIONE UNIVERSITA' DIRITTO STUDIO DIPART. REG. PESCA MEDITERRANEA DIPART. REG. PROTEZIONE CIVILE DIPART. REG. SVILUPPO RURALE E

				TERRITORIALE
				UFFICIO SPECIALE CERTIF. PROGRAMMI COFINANZ. C.E.
				UFFICIO SPECIALE GESTIONE E LIQUI. SOC. PART REG.
				UFFICIO SPECIALE PER LA VALORIZZAZIONE ENERGETICA E LA GESTIONE DEL CICLO DEI RIFIUTI NELLA REGIONE SICILIANA
				UFFICIO STAMPA E DOCUMENTAZIONE
				DIPART. REG. AUTORITA' DI BACINO
				DIPART. REG. PIANIFICAZIONE STRATEGICA
				UFFICIO SPECIALE EDILIZIA SCOLASTICA-UNIVERSITARIA
				UFFICIO DI RAPPRESENTANZA E DEL CERIMONIALE
			Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia(Procedimenti relativi alle autorizzazioni sismiche e all'espletamento gare d'appalto, individuati dal D.P.Reg. n. 18 del 22 giugno 2016 rispettivamente al n. 24 della Tab. A e n. 20 della Tab. B	DIPART. REG. TECNICO
			Semplificazione dell'azione amministrativa e riduzione dei tempi procedimenti.	DIPART. REG. URBANISTICA
A01.06	Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell'Amministrazione	Aggiornamento ed implementazione degli elenchi anagrafici e delle relative mailing-list delle maggiori Autorità Istituzionali in carica in Sicilia, nel Governo e Parlamento Nazionale ed Europeo	UFFICIO DI RAPPRESENTANZA E DEL CERIMONIALE	
		Definizione del processo di dematerializzazione archivi e riduzione documentazione cartacea	UFFICIO LEGISLATIVO E LEGALE	
		Implementazione dei Servizi all'Utenza. Virtualizzazione della Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana	UFFICIO LEGISLATIVO E LEGALE	
		Implementazione dei servizi alla Giunta. - Pubblicazione sul sito web istituzionale delle deliberazioni adottate nel 2002	UFFICIO DELLA SEGRETERIA DI GIUNTA	
		Implementazione e aggiornamento Data Base in ordine alla concessione del contributo e del patrocinio gratuito	UFFICIO DI RAPPRESENTANZA E DEL CERIMONIALE	
		Monitoraggio sull'utilizzo del portale informatico regionale dedicato alla trattazione dei ricorsi straordinari al Presidente della Regione e progetto per la sua implementazione	UFFICIO LEGISLATIVO E LEGALE	
		Sistema di Gestione del personale della Regione Siciliana	AUTORITA' REGIONALE PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA	
A01.07	Rispetto dei tempi normativamente previsti per l'approvazione dei documenti contabili regionali (bilancio di previsione, riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi, rendiconto generale dell'esercizio, bilancio consolidato e rendiconto consolidato)	Implementazione Sistema SCORE	AUTORITA' REGIONALE PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA	
A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	DIPART. REG. AMBIENTE	
			DIPART. REG. FINANZE E DEL CREDITO	
			UFFICIO SPECIALE PER LA VALORIZZAZIONE ENERGETICA E LA GESTIONE DEL CICLO DEI RIFIUTI NELLA REGIONE SICILIANA	

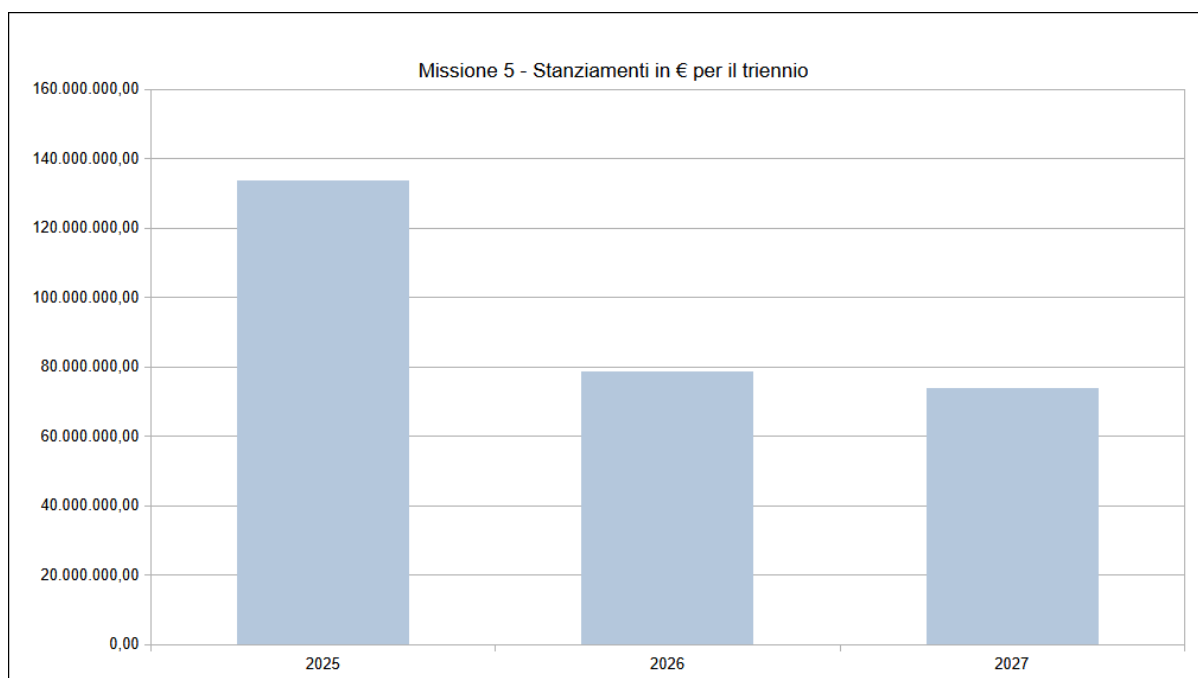
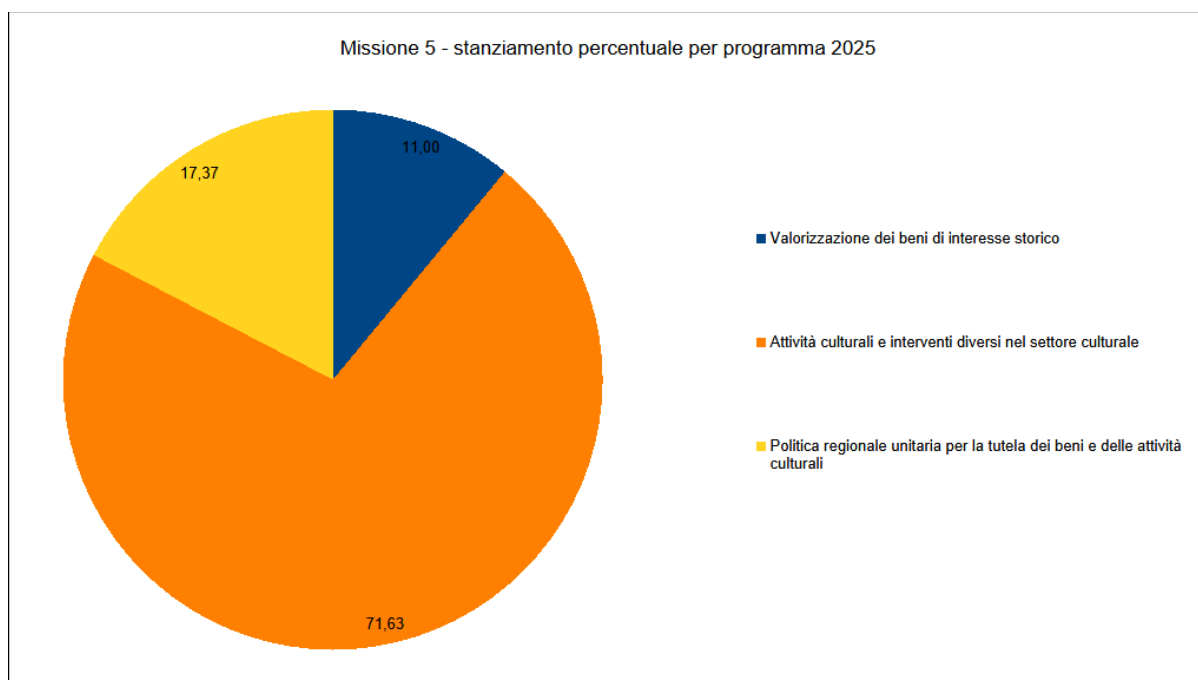
				AUTORITA' REGIONALE PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA
				DIPART. REG. FUNZIONE PUBBLICA E PERSONALE
				DIPART. REG. PROTEZIONE CIVILE
			Elaborazione delle domande di pagamento PO FESR - FSE - Italia Malta, Italia Tunisia n presenza di avanzamento di spesa certificabile sul Sistema informativo della Commissione Europea (SFC); delle proposte di certificazione FEAMP in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul sistema SIAN e richieste di rimborso POC 2014/2020 in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul Sistema informativo RGS-IGRUE	UFFICIO SPECIALE CERTIF. PROGRAMMI COFINANZ. C.E.
			Attuare il monitoraggio contabile sulla spesa a valere sul PNRR e sul fondo complementare - OBIETTIVO TRIENNALE 2023-2025	DIPART. REG. BILANCIO E TESORO RAGION.GEN. REGIONE
			Rafforzamento delle attività di sorveglianza sui PO FESR-FSE-Italia Malta e Italia Tunisia . Elaborazione delle previsioni di spesa	UFFICIO SPECIALE CERTIF. PROGRAMMI COFINANZ. C.E.
12 - Politica regionale unitaria per i servizi istituzionali, generali e di gestione (solo per le Regioni)	A01.05	Individuazione dei procedimenti amministrativi di competenza di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia nonché rivasitazione degli stessi, da parte dei singoli Dipartimenti e Uffici, ai fini della semplificazione di tempi e delle procedure		AUTORITA' REGIONALE PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA
			Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	DIPART. REG. BENI CULTURALI E IDENTITA' SICILIANA
				DIPART. REG. TURISMO SPORT E SPETTACOLO
	A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio		UFFICIO SPECIALE DI AUDIT PROGRAMMI COFINANZ. C.E.
			Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	SEGRETERIA GENERALE
			Svolgere con efficacia le funzioni di audit correlate all'attività di chiusura dei programmi comunitari 2014-2020	UFFICIO SPECIALE DI AUDIT PROGRAMMI COFINANZ. C.E.
			Svolgere efficacemente le attività di controllo dei programmi comunitari 2021-2027 (PO FESR, PO FSE e CTE Italia Malta)	UFFICIO SPECIALE DI AUDIT PROGRAMMI COFINANZ. C.E.

MISSIONE 4 - ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO



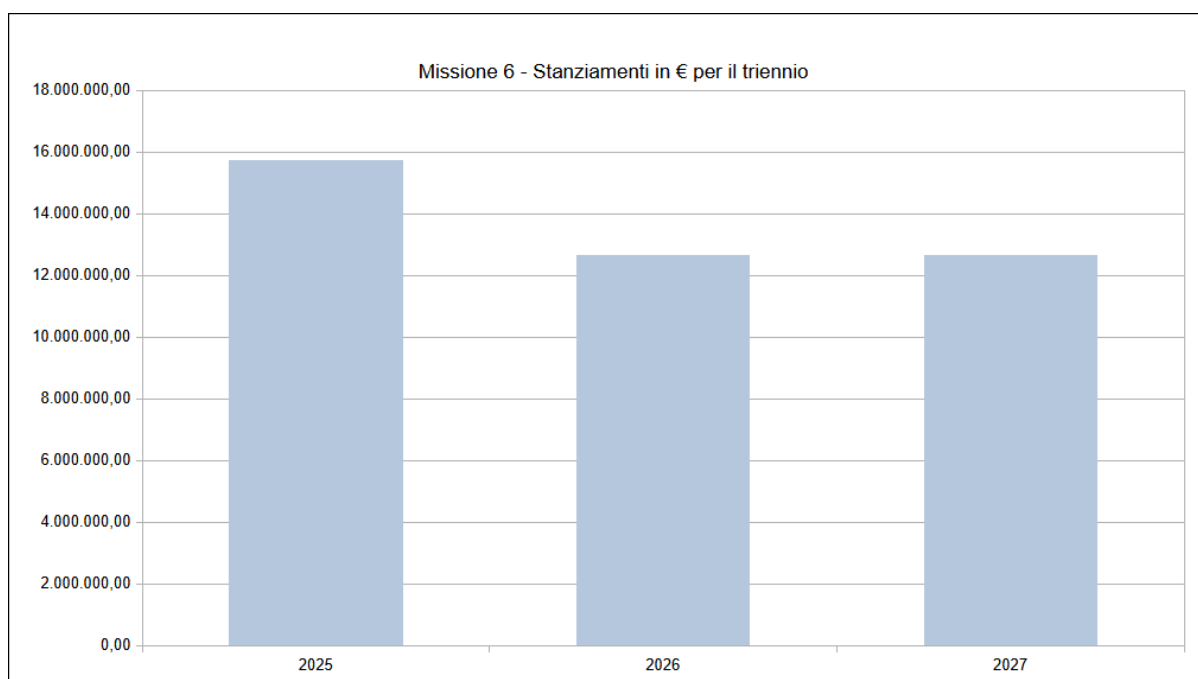
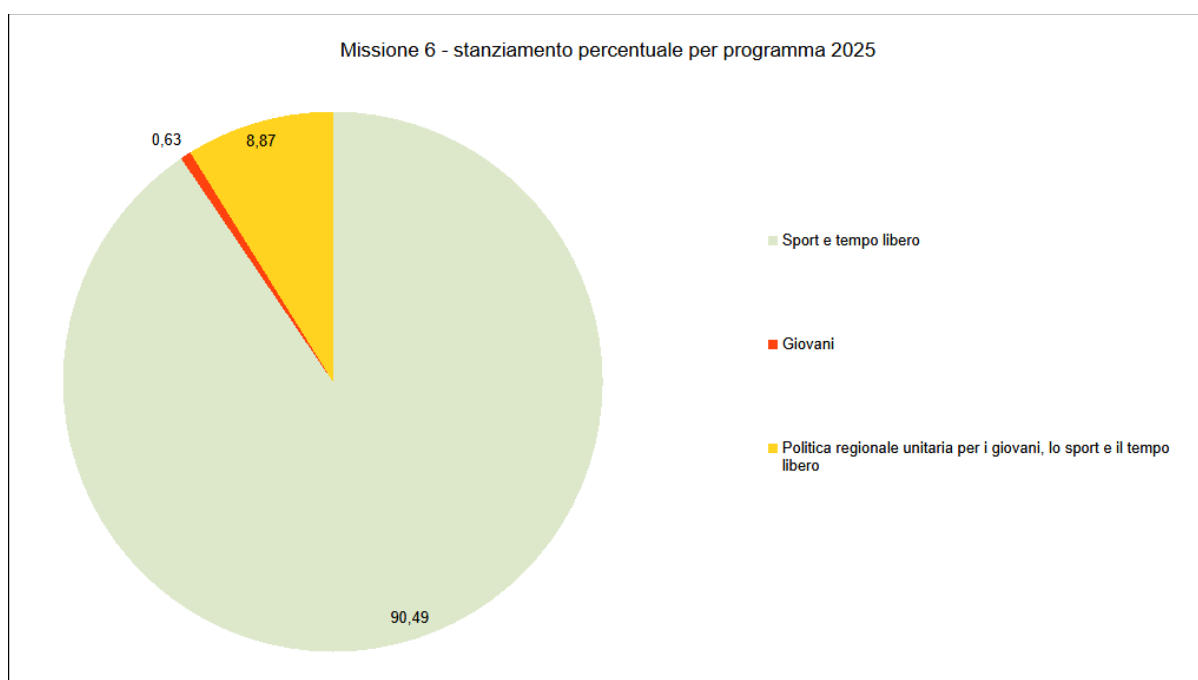
Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
03 - Edilizia scolastica (solo per le Regioni)	A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Attività volta all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del dipartimento	UFFICIO SPECIALE EDILIZIA SCOLASTICA-UNIVERSITARIA
			Piano di Azione e Coesione Sicilia 2007/2013	UFFICIO SPECIALE EDILIZIA SCOLASTICA-UNIVERSITARIA
	C04.02	Attività d'impulso finalizzata alla crescita qualitativa degli Atenei siciliani allo scopo di realizzare elementi di competitività internazionale	Attività finalizzate alla crescita qualitativa degli atenei siciliani allo scopo di realizzare interventi di competitività internazionale.	UFFICIO SPECIALE EDILIZIA SCOLASTICA-UNIVERSITARIA
			Puntuale ricognizione ed aggiornamento del contenzioso	UFFICIO SPECIALE EDILIZIA SCOLASTICA-UNIVERSITARIA
			Realizzazione interventi di edilizia scolastica e universitaria al fine di migliorare le infrastrutture	UFFICIO SPECIALE EDILIZIA SCOLASTICA-UNIVERSITARIA
08 - Politica regionale unitaria per l'istruzione e il diritto allo studio (solo per le Regioni)	A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	DIPART. REG. ISTRUZIONE UNIVERSITA' DIRITTO STUDIO
			Report semestrale sulle attività, svolte entro il 2025, volte al conseguimento delle milestone e dei target e degli obblighi di controllo previsti nell'ambito del PNRR previsti nella delibera giunta n. 59 del 02/02/2023	DIPART. REG. ISTRUZIONE UNIVERSITA' DIRITTO STUDIO
	C04.01	Attività di impulso e promozione dell'utilizzo dell'I.A. all'interno dei percorsi di studio scolastici e universitari	Attività di impulso e promozione dell'utilizzo dell'I.A. all'interno dei percorsi di studi scolastici ed universitari	DIPART. REG. ISTRUZIONE UNIVERSITA' DIRITTO STUDIO
	C04.02	Attività d'impulso finalizzata alla crescita qualitativa degli Atenei siciliani allo scopo di realizzare elementi di competitività internazionale	Attività di impulso finalizzata alla crescita qualitativa degli Atenei siciliani allo scopo di realizzare elementi di competitività internazionale	DIPART. REG. ISTRUZIONE UNIVERSITA' DIRITTO STUDIO
	C04.03	Prestito d'onore finalizzato ad incentivare la frequenza universitaria negli Atenei siciliani	Prestito d'onore finalizzato ad incentivare la frequenza universitaria negli Atenei siciliani	DIPART. REG. ISTRUZIONE UNIVERSITA' DIRITTO STUDIO
	C04.04	Programmazione di percorsi finalizzati a incentivare gli studenti laureati e diplomati a ottenere elevata e specifica professionalità da utilizzare nel territorio della regione	Migliorare il sistema dell'istruzione superiore e dell'alta formazione e favorire il potenziamento delle azioni di contrasto alla dispersione scolastica	DIPART. REG. ISTRUZIONE UNIVERSITA' DIRITTO STUDIO
			Programmazione di percorsi finalizzati ad incentivare gli studenti laureati e diplomati a ottenere elevata e specifica professionalità da utilizzare nel territorio della Regione	DIPART. REG. ISTRUZIONE UNIVERSITA' DIRITTO STUDIO

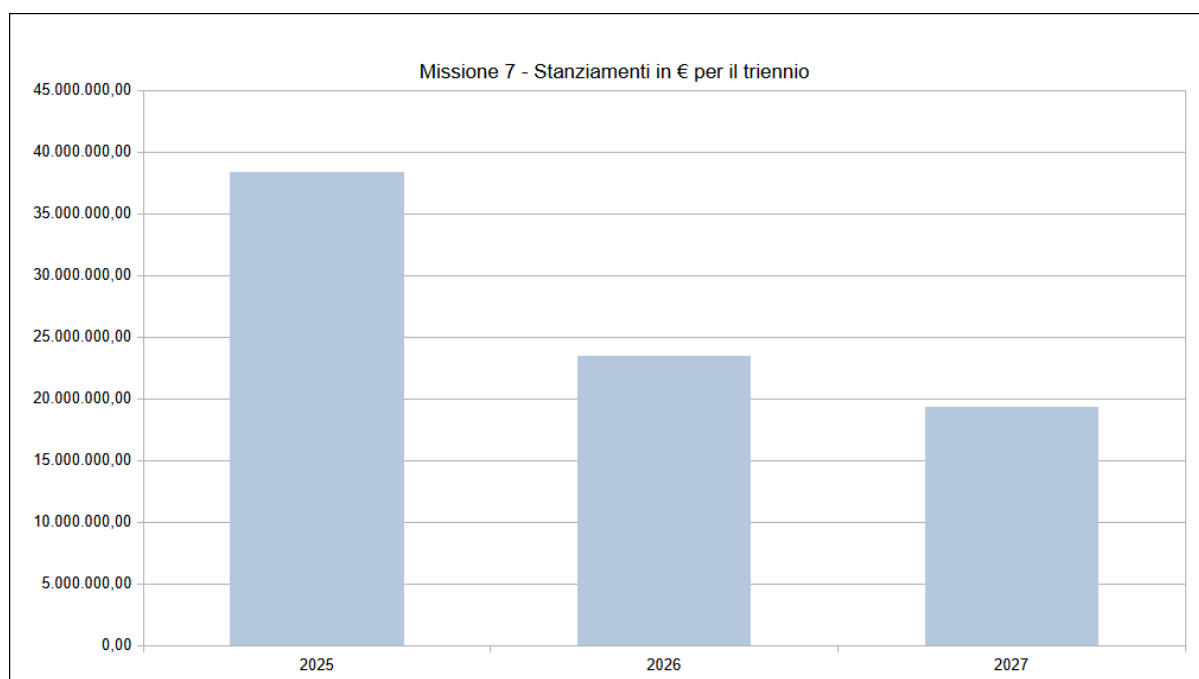
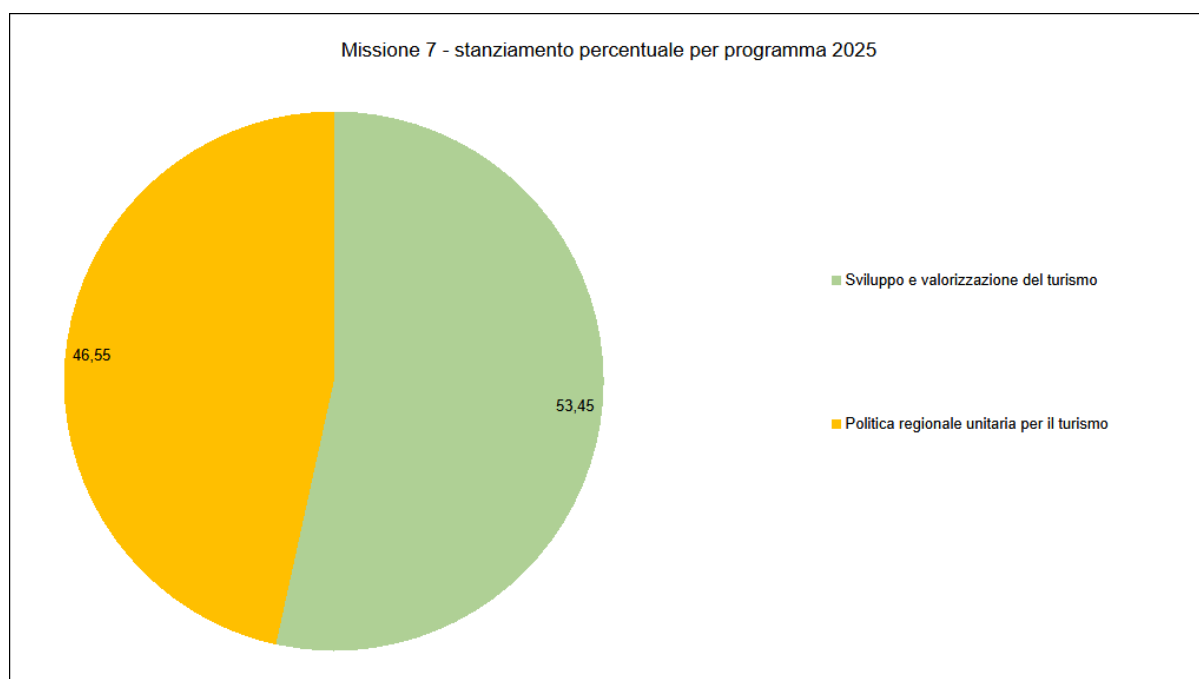
MISSIONE 5 - TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E ATTIVITÀ CULTURALI



Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Valorizzazione dei beni di interesse storico	C05.01	Conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale di specifici e individuati siti archeologici attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie	Attività volte alla conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale di specifici e individuati siti archeologici anche attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie	DIPART. REG. BENI CULTURALI E IDENTITA' SICILIANA
			Costituzione archivio storico delle leggi, regolamenti e decreti presidenziali	UFFICIO LEGISLATIVO E LEGALE
02 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	DIPART. REG. BENI CULTURALI E IDENTITA' SICILIANA
03 - Politica regionale unitaria per la tutela dei beni e delle attività culturali (solo per le Regioni)	C05.01	Conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale di specifici e individuati siti archeologici attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie	Attività volte alla valorizzazione del patrimonio culturale di specifici e individuati siti archeologici anche attraverso l'offerta di servizi integrati al pubblico	DIPART. REG. BENI CULTURALI E IDENTITA' SICILIANA

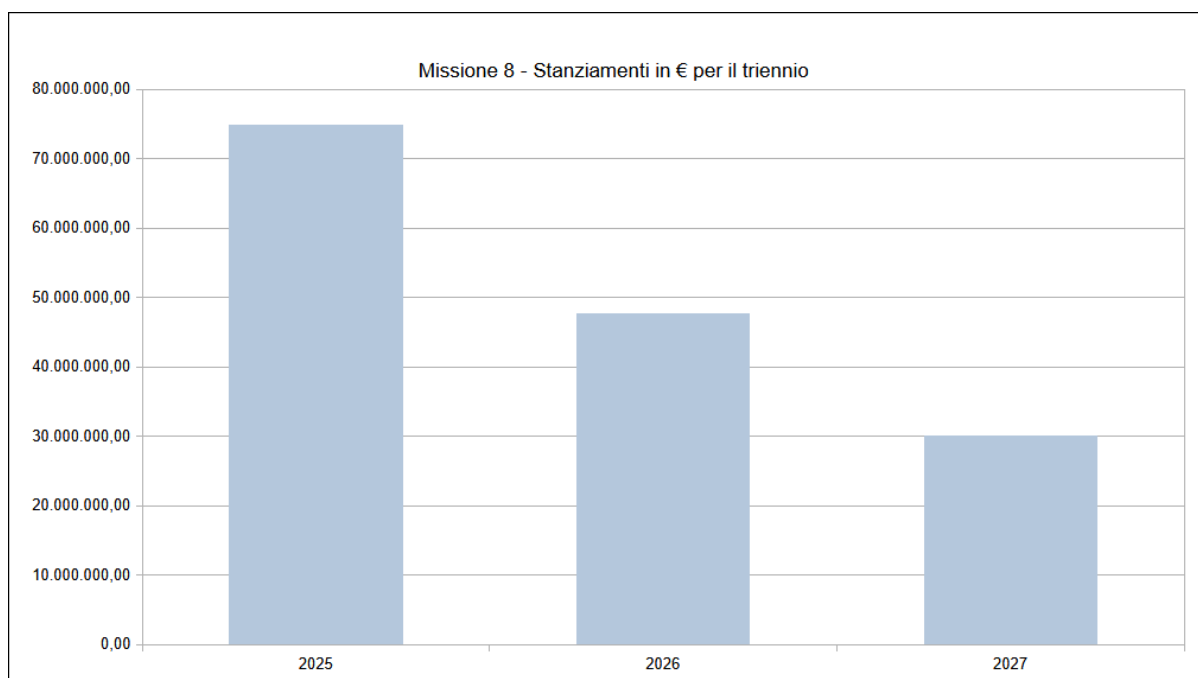
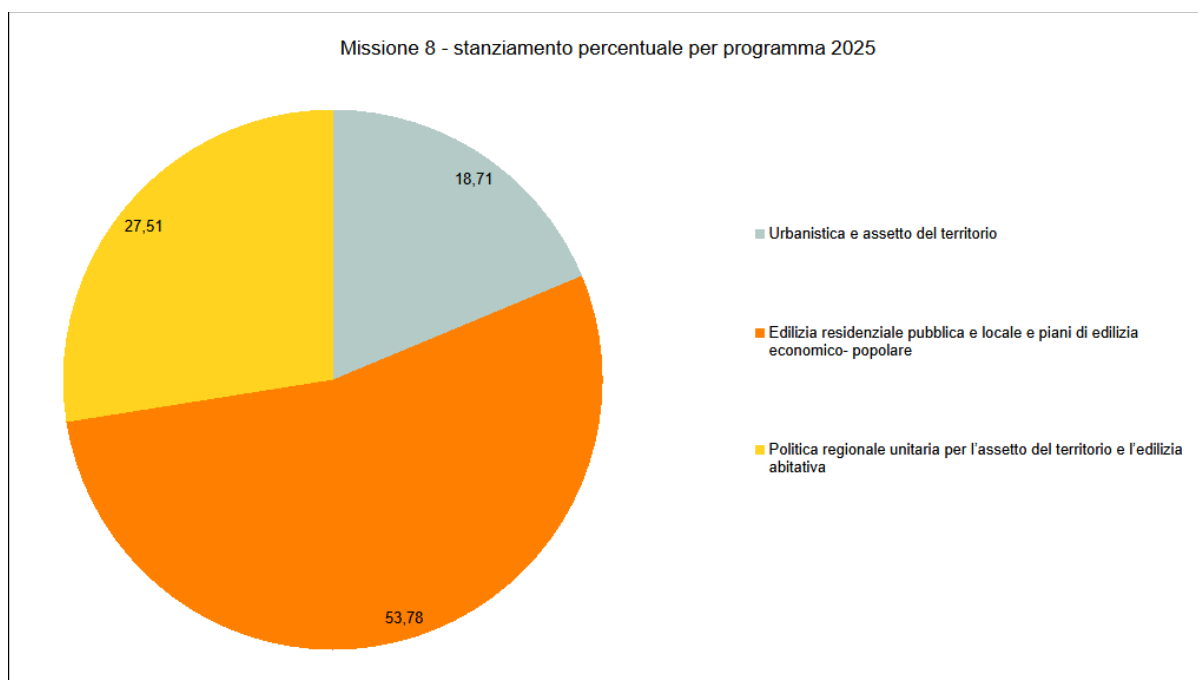
MISSIONE 6 - POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO





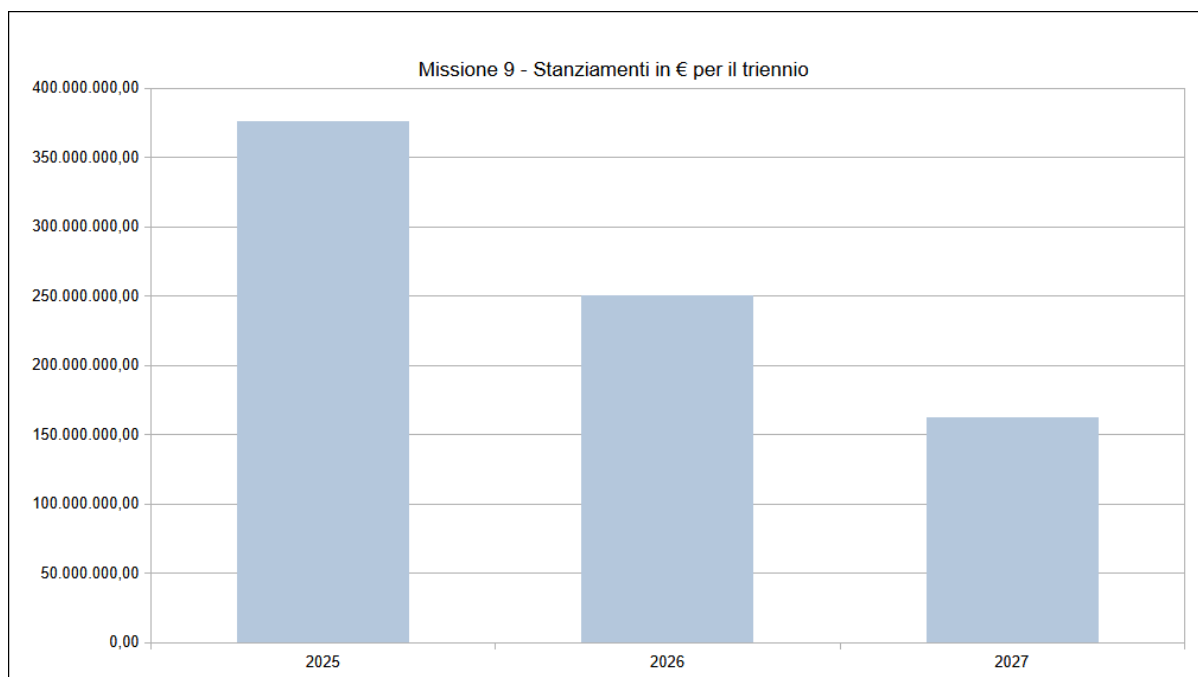
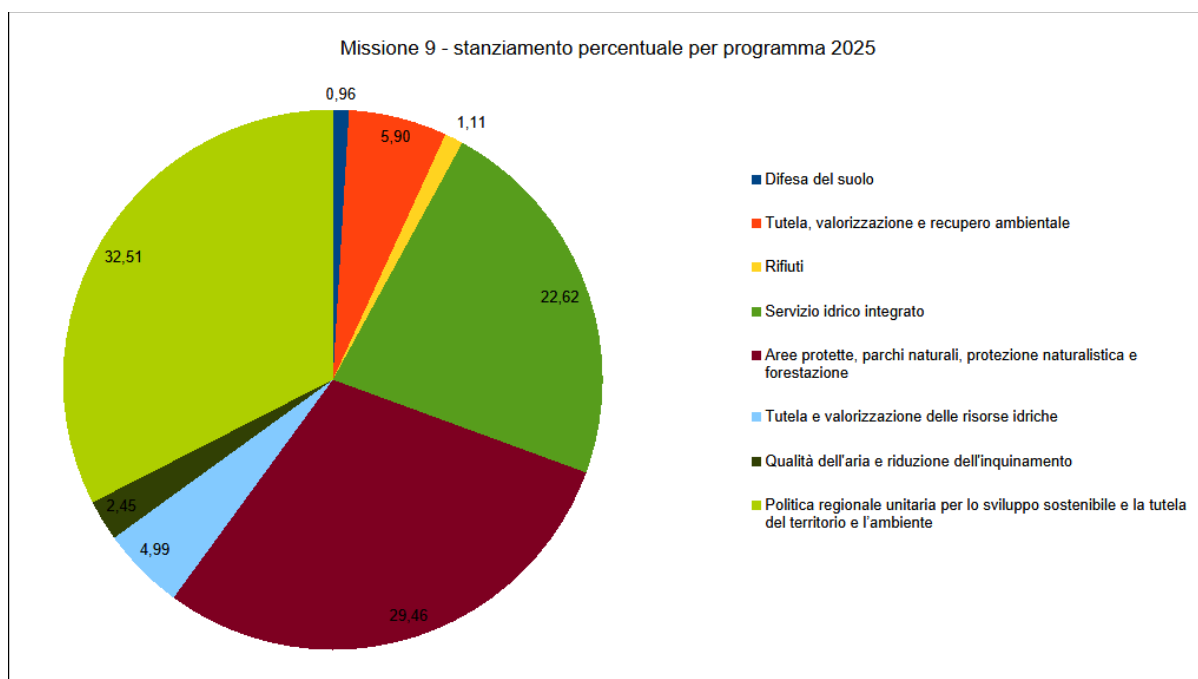
Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Sviluppo e la valorizzazione del turismo	C06.01	Riqualificare specifici e definiti impianti sportivi e potenziare la promozione di eventi sportivi	Accrescere la dotazione e migliorare lo stato delle infrastrutture sportive	DIPART. REG. TURISMO SPORT E SPETTACOLO
	C07.01	Individuazione metodologie promozionali innovative finalizzate alla destagionalizzazione del brand Sicilia anche attraverso la riqualificazione degli impianti termali	Destagionalizzazione e diversificazione dei prodotti turistici	DIPART. REG. TURISMO SPORT E SPETTACOLO
02 - Politica regionale unitaria per il turismo (solo per le Regioni)	A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	DIPART. REG. TURISMO SPORT E SPETTACOLO
	C07.01	Individuazione metodologie promozionali innovative finalizzate alla destagionalizzazione del brand Sicilia anche attraverso la riqualificazione degli impianti termali	Attività volte al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile nell'ambito dell'Agenda Europea per il Turismo 2030.	DIPART. REG. TURISMO SPORT E SPETTACOLO

MISSIONE 8 - ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA



Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Urbanistica e assetto del territorio	E08.01	Definizione del procedimento di formazione del Piano Territoriale Regionale (PTR)	Aggiornamento e implementazione dei sistemi informativi territoriali nel settore urbanistico e dell'edilizia.	DIPART. REG. URBANISTICA
			Definizione del procedimento di formazione del Piano Territoriale Regionale (PTR)	DIPART. REG. URBANISTICA
			Riforma urbanistica: sostegno alle amministrazioni locali per la redazione del Piano Urbanistico Generale (PUG), mediante concessione di contributi economici.	DIPART. REG. URBANISTICA
02 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	E08.01	Definizione del procedimento di formazione del Piano Territoriale Regionale (PTR)	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR Piano nazionale per gli investimenti complementari PNC	DIPART. REG. INFRASTRUTTURE MOBILITA' E TRASPORTI

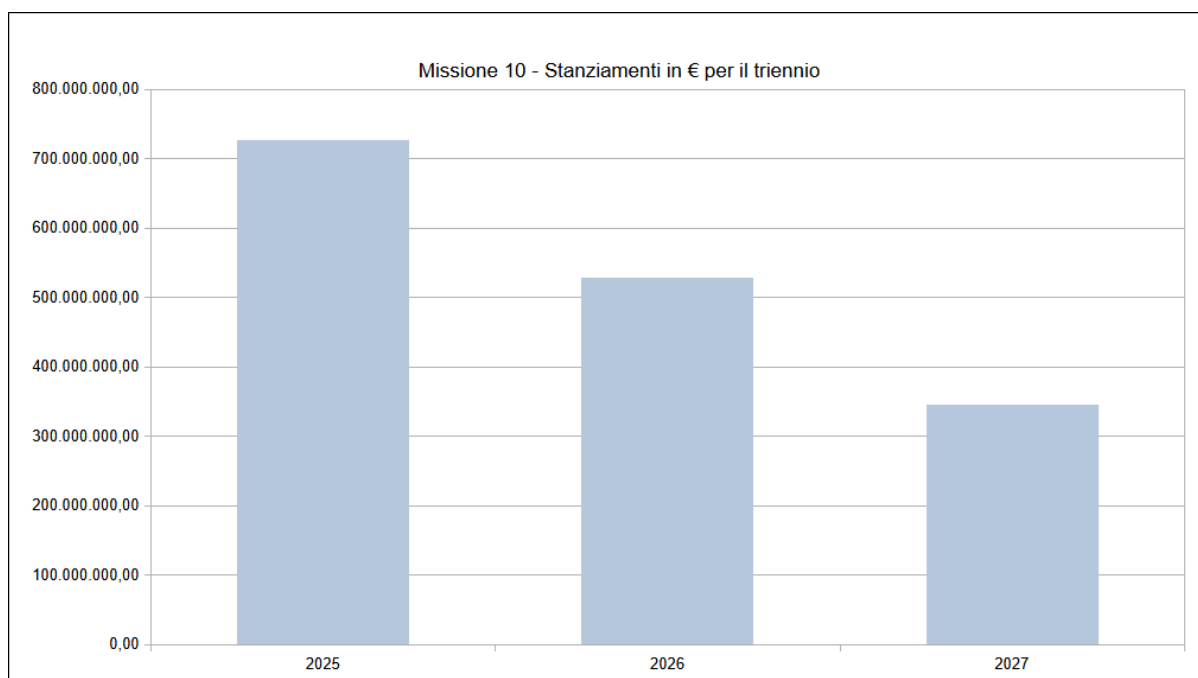
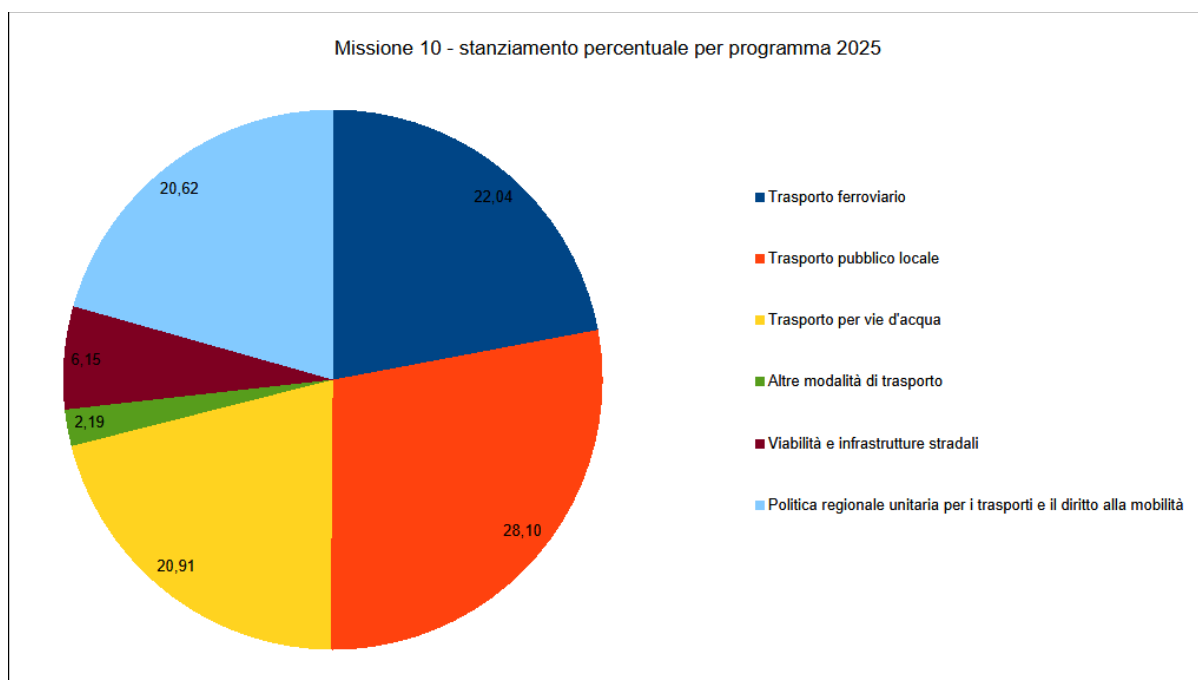
MISSIONE 9 - SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE



Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Difesa del suolo	E09.04	Tutela quali-quantitativa delle risorse idriche del territorio siciliano nel nuovo scenario aggiornato dai mutamenti climatici, attraverso l'aggiornamento della pianificazione di settore e il contrasto ai fenomeni di dissesto idromorfologico, con particolare attenzione agli interventi di manutenzione dei corsi d'acqua e alla pianificazione dell'economia idrica	Attuazione delle strategie individuate per la risoluzione della crisi idrica, di pertinenza del Dipartimento Regionale Tecnico	DIPART. REG. TECNICO
			Contrastare e prevenire la crisi idrica	DIPART. REG. PROTEZIONE CIVILE
	E10.05	Individuazione degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria delle singole aste fluviali oggetto di pulizia e ripristino della sezione idraulica e cronoprogramma triennale dell'andamento dei lavori	Interventi di pulizia e ripristino della sezione idraulica delle aste fluviali	DIPART. REG. TECNICO
02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	DIPART. REG. AUTORITA' DI BACINO DIPART. REG. SVILUPPO RURALE E TERRITORIALE
	E09.01	Riduzione dei tempi procedurali e azzeramento dell'arretrato riguardanti la VIA e la VIN.CA.	Migliorare l'efficacia dei processi di autorizzazione e valutazione ambientale di competenza regionale anche mediante una ulteriore semplificazione delle procedure ambientali	DIPART. REG. AMBIENTE
	E09.04	Tutela quali-quantitativa delle risorse idriche del territorio siciliano nel nuovo scenario aggiornato dai mutamenti climatici, attraverso l'aggiornamento della pianificazione di settore e il contrasto ai fenomeni di dissesto idromorfologico, con particolare attenzione agli interventi di manutenzione dei corsi d'acqua e alla pianificazione dell'economia idrica	Migliorare la funzionalità idraulica dei corsi d'acqua del territorio siciliano al fine di scongiurare criticità ambientali	DIPART. REG. AUTORITA' DI BACINO
	E09.09	Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile	Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile	DIPART. REG. AMBIENTE
03 - Rifiuti	E09.06	Realizzazione di termovalorizzatori nel territorio regionale	Predisposizione atti per approvazione Piano Rifiuti Speciali (Stralcio Rifiuti Speciali)	UFFICIO SPECIALE PER LA VALORIZZAZIONE ENERGETICA E LA GESTIONE DEL CICLO DEI RIFIUTI NELLA REGIONE SICILIANA
			Predisposizione Atti per la Gara d'appalto del Progetto di Fattibilità Tecnico Economica (PFTE) dei Termovalorizzatori	UFFICIO SPECIALE PER LA VALORIZZAZIONE ENERGETICA E LA GESTIONE DEL CICLO DEI RIFIUTI NELLA REGIONE SICILIANA
	E09.09	Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile	Incentivazione della raccolta differenziata in ambito regionale	DIPART. REG. ACQUA E RIFIUTI
05 - Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	COMANDO DEL CORPO FORESTALE REGIONE SICILIANA
	E09.03	Prevenzione e contrasto del fenomeno degli incendi boschivi	Favorire la diffusione della cultura ambientale tra le nuove generazioni, in particolare nei contesti sociali più disagiati, mediante attività d'informazione e di educazione ambientale.	COMANDO DEL CORPO FORESTALE REGIONE SICILIANA
			Piano regionale di tutela della qualità dell'aria in Sicilia di cui al D.L. n. 155/2010 e ss. gg. - Azioni necessarie all'attuazione dell'Obiettivo Misura M 5: Migliorare l'efficacia e l'efficienza	COMANDO DEL CORPO FORESTALE REGIONE SICILIANA

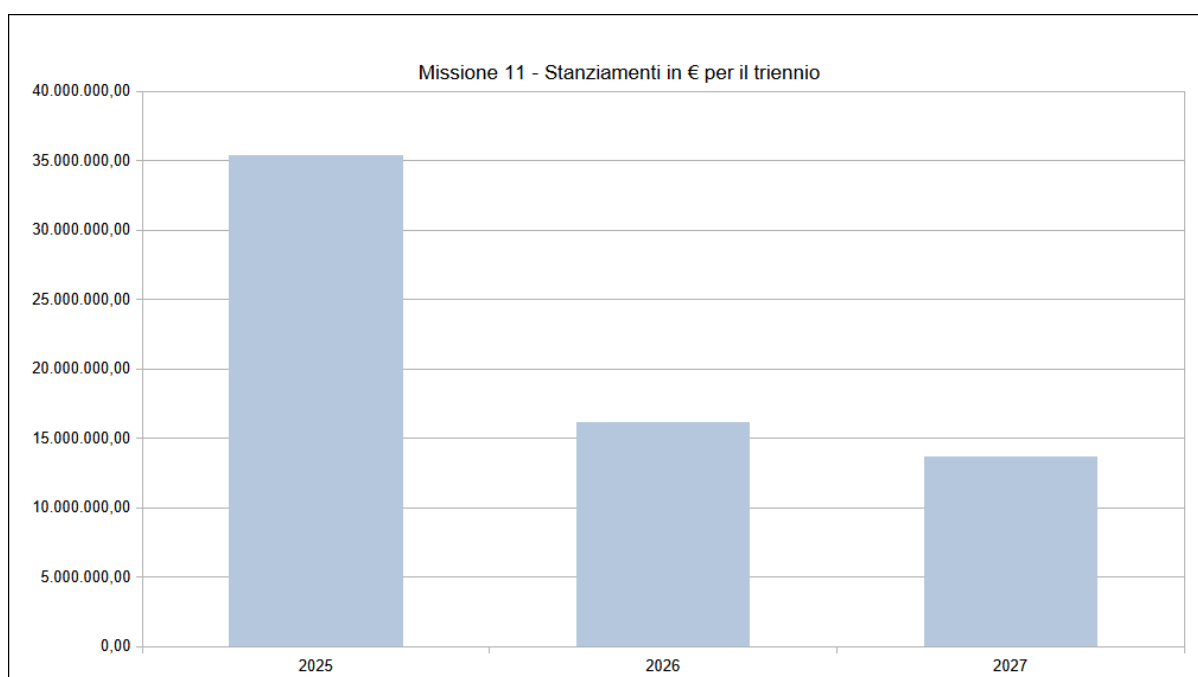
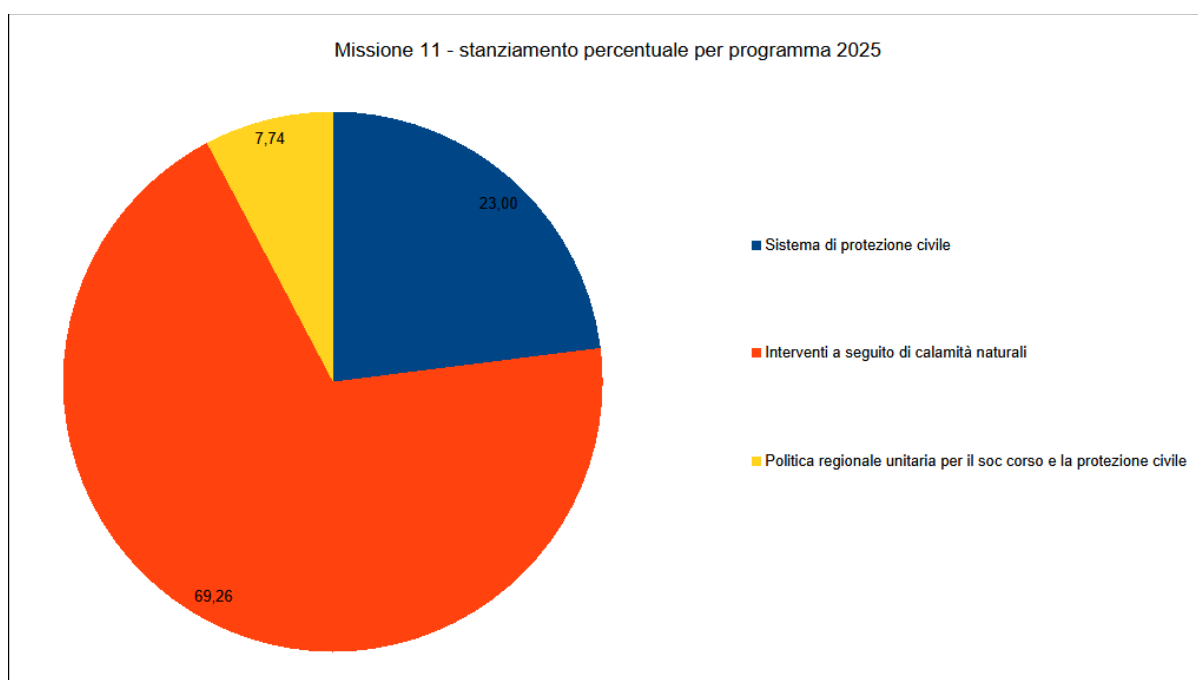
			dell'attività di prevenzione e lotta agli incendi boschivi, attraverso la programmazione e attuazione di interventi finalizzati a concorrere alla riduzione della superficie boscata incendiata.	
06 - Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	E09.04	Tutela quali-quantitativa delle risorse idriche del territorio siciliano nel nuovo scenario aggiornato dai mutamenti climatici, attraverso l'aggiornamento della pianificazione di settore e il contrasto ai fenomeni di dissesto idromorfologico, con particolare attenzione agli interventi di manutenzione dei corsi d'acqua e alla pianificazione dell'economia idrica	Aggiornamento del Piano di Tutela delle Acque - art. 121 del d.lgs 152/2006 e ss.mm.i.	DIPART. REG. AUTORITA' DI BACINO
			Disciplina per la predisposizione, l'approvazione e l'attuazione dei progetti di gestione degli invasi non compresi tra quelli dell'art. 1 comma 1 del decreto legge 507/1994 e s.m.i. "finalizzata all'accelerazione degli interventi volti al superamento della crisi idrica"	DIPART. REG. AUTORITA' DI BACINO
			Strategia regionale per l'adattamento ai cambiamenti climatici	DIPART. REG. AMBIENTE
	E09.05	Procedure per l'affidamento della gestione dei dissalatori nelle isole minori	Procedure per l'affidamento della gestione dei dissalatori nelle isole minori	DIPART. REG. ACQUA E RIFIUTI
	E09.07	Interventi di manutenzione ordinaria su tutte le dighe e straordinaria su quelle, singolarmente individuate, necessitanti di interventi urgenti nel quadro di programmazione generale della materia	Interventi di manutenzione ordinaria su tutte le dighe e straordinaria su quelle, singolarmente individuate, necessitanti di interventi urgenti nel quadro di programmazione generale della materia	DIPART. REG. ACQUA E RIFIUTI
09 - Politica regionale unitaria per lo sviluppo sostenibile e la tutela del territorio e l'ambiente (solo per le Regioni) i	A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	DIPART. REG. ACQUA E RIFIUTI
			Realizzazione delle attività connesse al PNRR di competenza del Dipartimento	DIPART. REG. ACQUA E RIFIUTI
	E09.02	Attuazione del "Piano operativo decennale per la bonifica delle aree del territorio regionale che risultano inquinate" ex art. 8 della L.R. n. 28 del 18/11/2024	Attuazione del "Piano operativo decennale per la bonifica delle aree del territorio regionale che risultano inquinate" ex art. 8 della L.R. n. 28 del 18/11/2024	DIPART. REG. ACQUA E RIFIUTI
	E09.09	Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile	Redazione ed attuazione del Piano operativo dell'Osservatorio regionale per la Biodiversità siciliana	DIPART. REG. AMBIENTE

MISSIONE 10 - TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITÀ



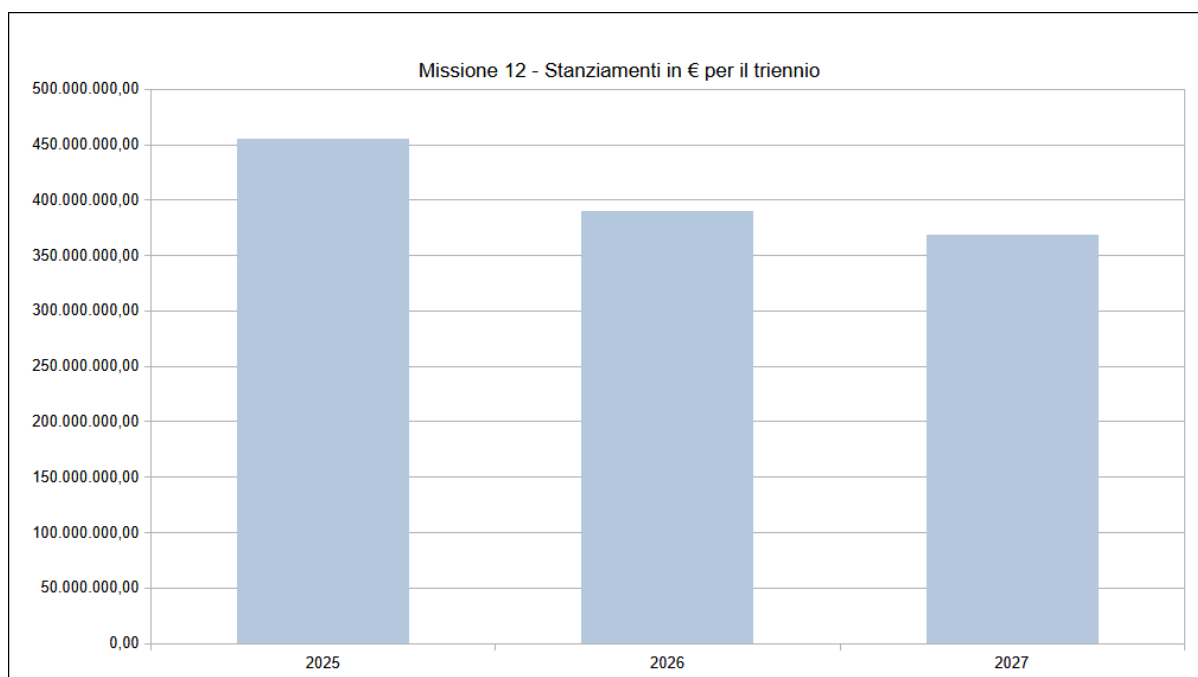
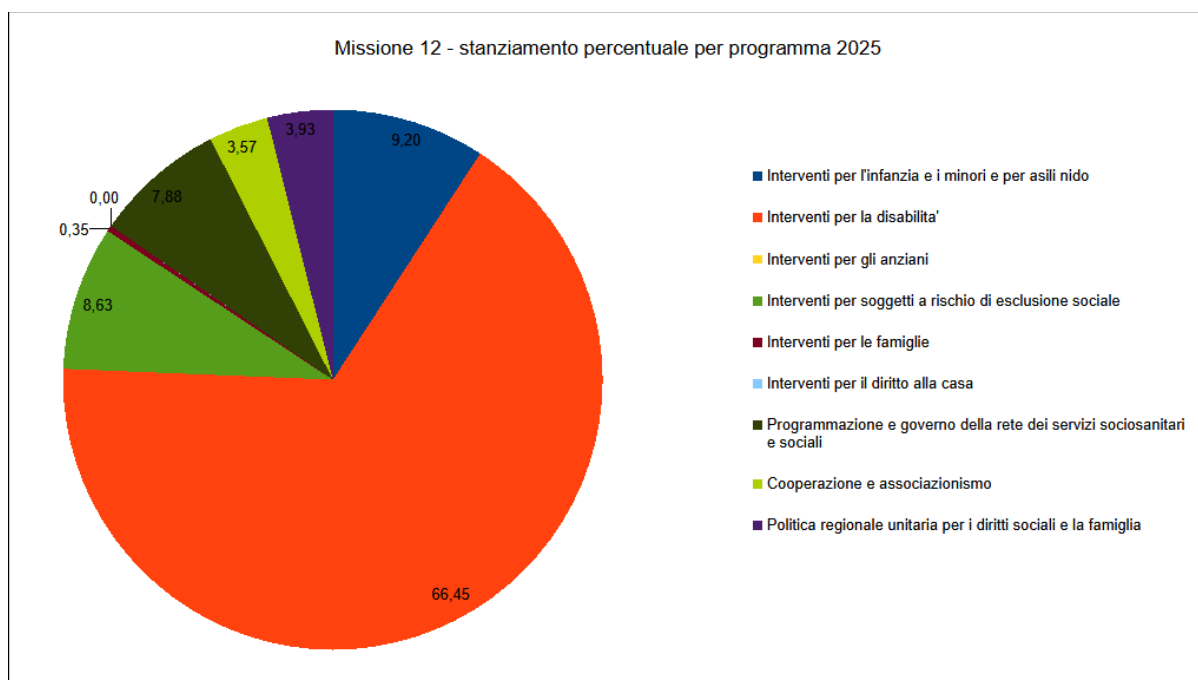
Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
05 - Viabilità e infrastrutture stradali	E10.01	Impulso e monitoraggio nei rapporti con ANAS con riferimento alla definizione dei lavori di completamento di uno specificato numero di infrastrutture stradali di maggior interesse per la collettività regionale	Manutenzione Stradale piani di finanziamento delle infrastrutture stradali primarie e secondarie	DIPART. REG. INFRASTRUTTURE MOBILITA' E TRASPORTI
	E10.04	Individuazione delle strade oggetto di manutenzione e messa in sicurezza e cronoprogramma triennale dell'andamento dei lavori	Attività finalizzate agli interventi di manutenzione e messa in sicurezza della rete stradale	DIPART. REG. TECNICO
06 - Politica regionale unitaria per i trasporti e il diritto alla mobilità (solo per le Regioni)	E10.02	Potenziamento del TPL al fine di garantire l'esercizio del diritto alla mobilità dei cittadini anche attraverso l'offerta di soluzioni intermodali per il trasporto collettivo di persone, con particolare riferimento all'incremento della velocità commerciale e al rispetto della sostenibilità ambientale	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	DIPART. REG. INFRASTRUTTURE MOBILITA' E TRASPORTI

MISSIONE 11 - SOCCORSO CIVILE



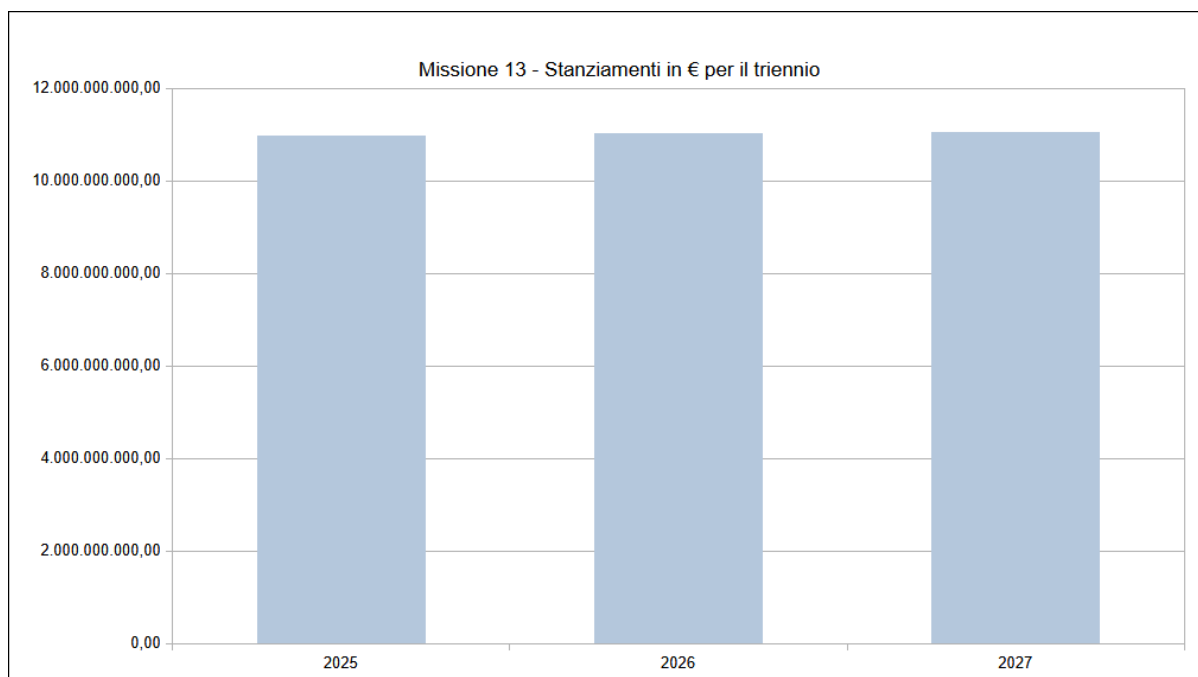
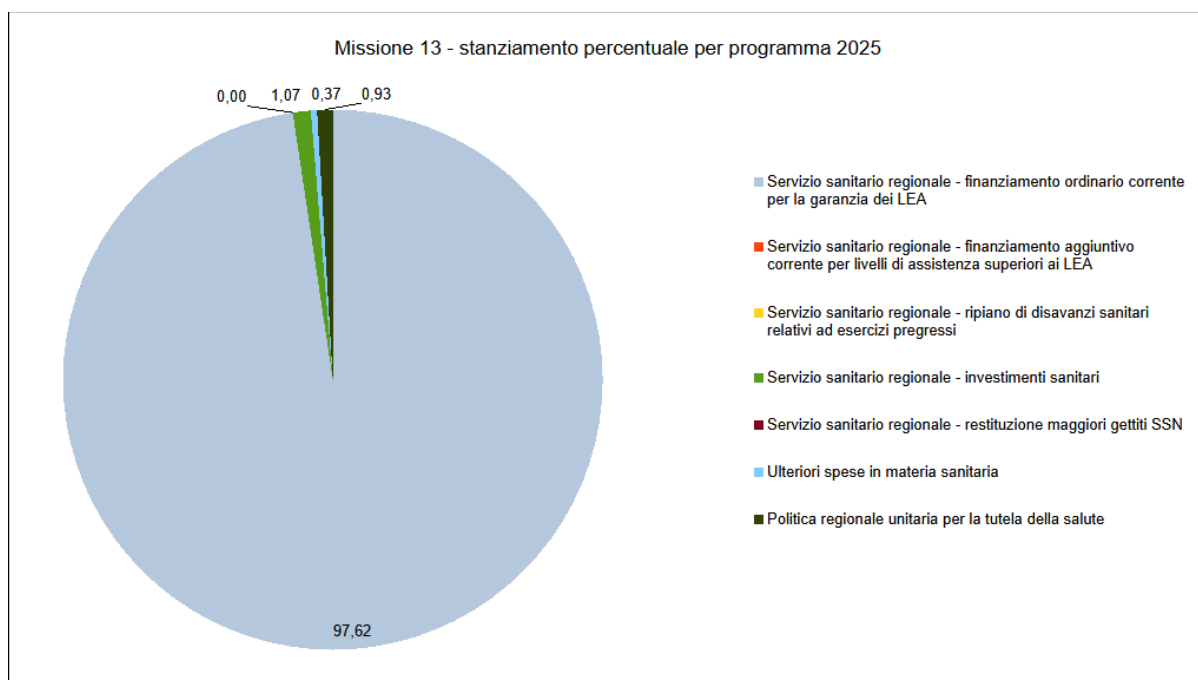
Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Sistema di protezione civile	E11.02	Potenziamento dei sistemi di monitoraggio e allertamento mediante l'utilizzo di nuove tecnologie ai fini della previsione, prevenzione e mitigazione del rischio idrogeologico	Contrastare e prevenire il dissesto idrogeologico (PNRR)	DIPART. REG. PROTEZIONE CIVILE
	E11.03	Potenziamento dei sistemi di monitoraggio e allertamento mediante l'utilizzo di nuove tecnologie ai fini della previsione, prevenzione e mitigazione del rischio vulcanico e sismico	Potenziamento dei sistemi di monitoraggio e allertamento mediante l'utilizzo di nuove tecnologie ai fini della previsione, prevenzione e mitigazione del rischio vulcanico e sismico	DIPART. REG. PROTEZIONE CIVILE

MISSIONE 12 - DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA



Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
10 - Politica regionale unitaria per i diritti sociali e la famiglia (solo per le Regioni)	A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	DIPART. REG. FAMIGLIA E POLITICHE SOCIALI
	D12.01	Attività finalizzate a supportare i minori	Promuovere interventi finalizzati a favorire le politiche giovanili e dei minori	DIPART. REG. FAMIGLIA E POLITICHE SOCIALI

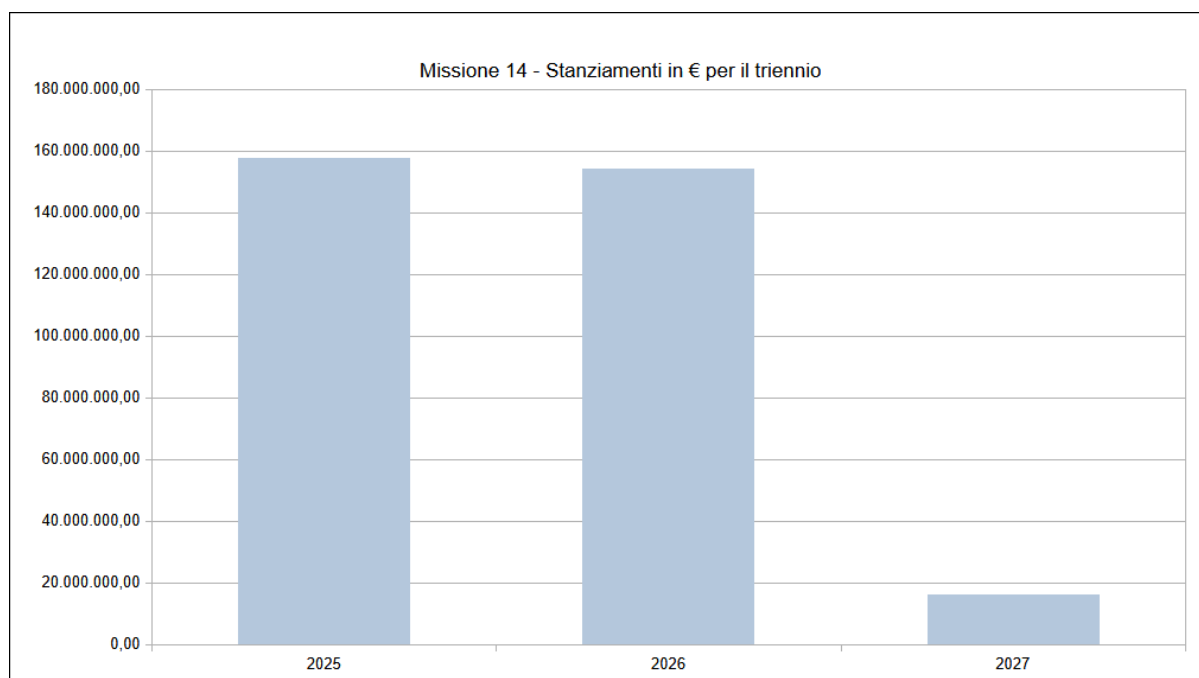
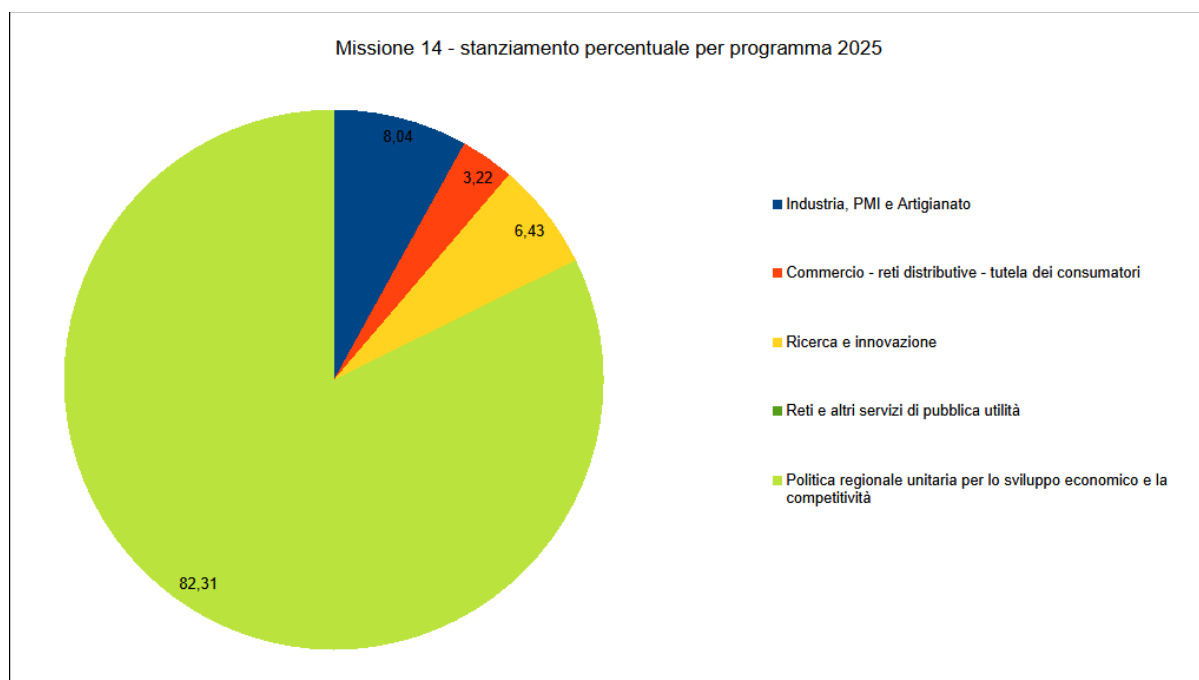
MISSIONE 13 - TUTELA DELLA SALUTE



Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
08 - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento.	DIPART. REG. PIANIFICAZIONE STRATEGICA
			Azioni attuative del PNRR	DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.
	D13.01	Monitoraggio e verifica trimestrale sullo stato di attuazione dei Piani Aziendali del governo delle Liste di Attesa, tenuto conto di quanto disposto con Delibera di Giunta regionale n. 317 del 27/07/2023 e n. 195 del 17/06/2024	Monitoraggi trimestrali sull'andamento delle liste d'attesa nelle Aziende sanitarie	DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.
			Monitoraggio sull'utilizzo del budget aggiuntivo alle aziende sanitarie finalizzato al governo delle liste d'attesa e della funzionalità della piattaforma GLIA.	DIPART. REG. PIANIFICAZIONE STRATEGICA
	D13.03	Definizione di Percorsi Diagnostici Terapeutici (PDTA) Regionali in coerenza con le indicazioni del Piano della Cronicità e monitoraggio della relativa implementazione da parte delle Aziende del SSR	Definizione di percorsi terapeutici (PDTA).	DIPART. REG. PIANIFICAZIONE STRATEGICA
	D13.04	Definizione dell'Accordo Integrativo per la Medicina Generale (AIR MMG) per l'attivazione delle AFT (Aggregazioni Funzionali Territoriali), individuate dalla programmazione regionale, al fine di realizzare la presa in carico del cittadino h24, secondo quanto previsto dal DM 77/2022 e raggiungere gli obiettivi previsti dal Nuovo Sistema di Garanzia (NSG), anche attraverso la realizzazione della rete informativa della assistenza territoriale (PNRR)	Adempimenti indirizzi organizzativi DM 77/2022. Assistenza Territoriale Sanitaria	DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.
			Affidamento dei lavori, con risorse del PNRR, per la realizzazione delle case di comunità presenti nel CIS (contratto istituzionale di sviluppo) e nel documento programmatico rete territoriale per telemedicina adottato con D.A. n. 476 del 23/05/2023.	DIPART. REG. PIANIFICAZIONE STRATEGICA
			Definizione dell'accordo integrativo per la medicina generale (AIR MMG) per l'attivazione AFT.	DIPART. REG. PIANIFICAZIONE STRATEGICA

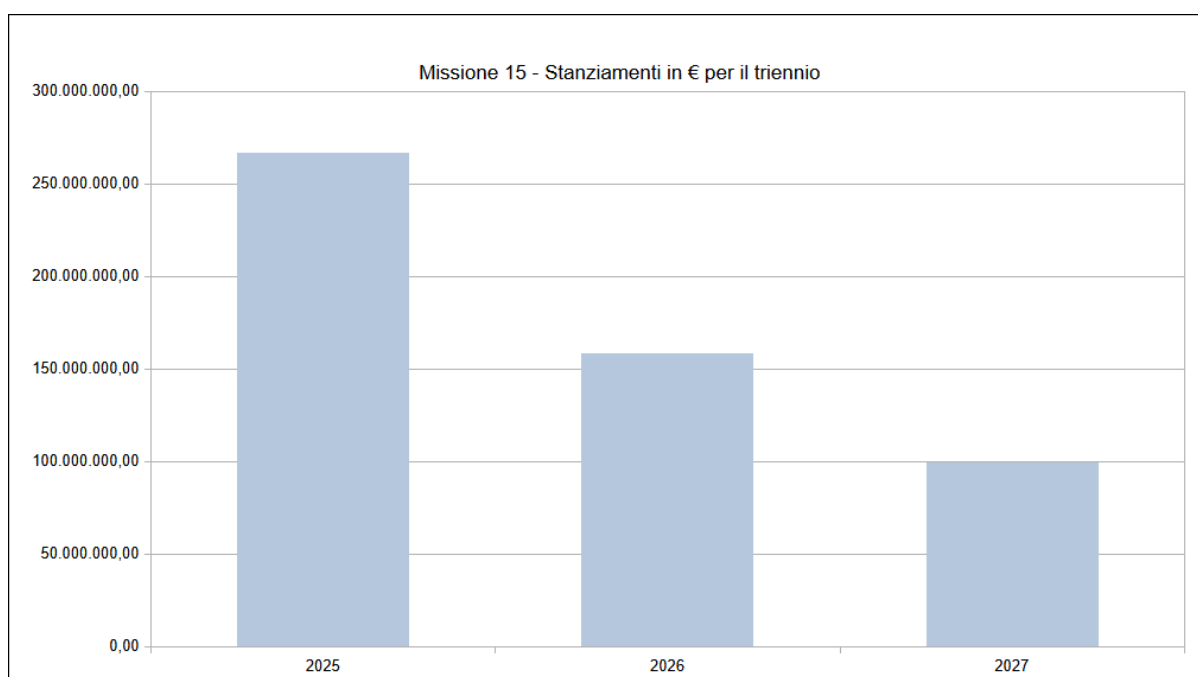
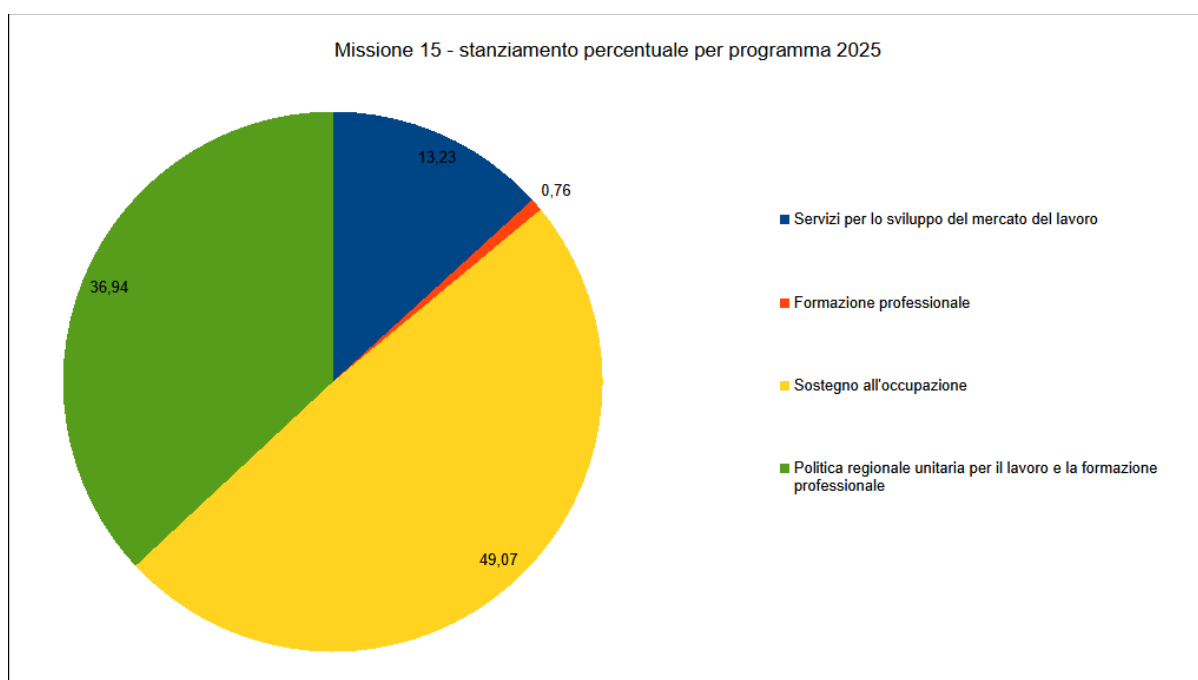
	D13.06	Promozione e attivazione di almeno 3 studi clinici/ricerche medico-scientifiche e screening oncologici (ulteriori rispetto a quelli della mammella, della cervice uterina e del colon retto) per la prevenzione di tumori di maggiore impatto sulla salute della collettività regionale	Migliorare e potenziare i servizi di prevenzione sanitaria screening di popolazione del tumore di: cervice uterina; mammella; colon retto	DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.
			Studi clinici/ricerche medico-scientifiche e screening oncologici per la prevenzione di tumori di maggiore impatto sulla salute della collettività regionale.	DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.
	D13.07	Promozione di visite mediche specialistiche per la prevenzione delle patologie più diffuse nella popolazione, oltre a quelle per la prevenzione dei tumori (osteoporosi, fibrosi cistica, artrite reumatoide, ...)	Promozione di visite mediche specialistiche per la prevenzione delle patologie più diffuse nella popolazione, oltre a quelle per la prevenzione dei tumori (osteoporosi, fibrosi cistica, artrite reumatoide, ...)	DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.

MISSIONE 14 - SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITÀ



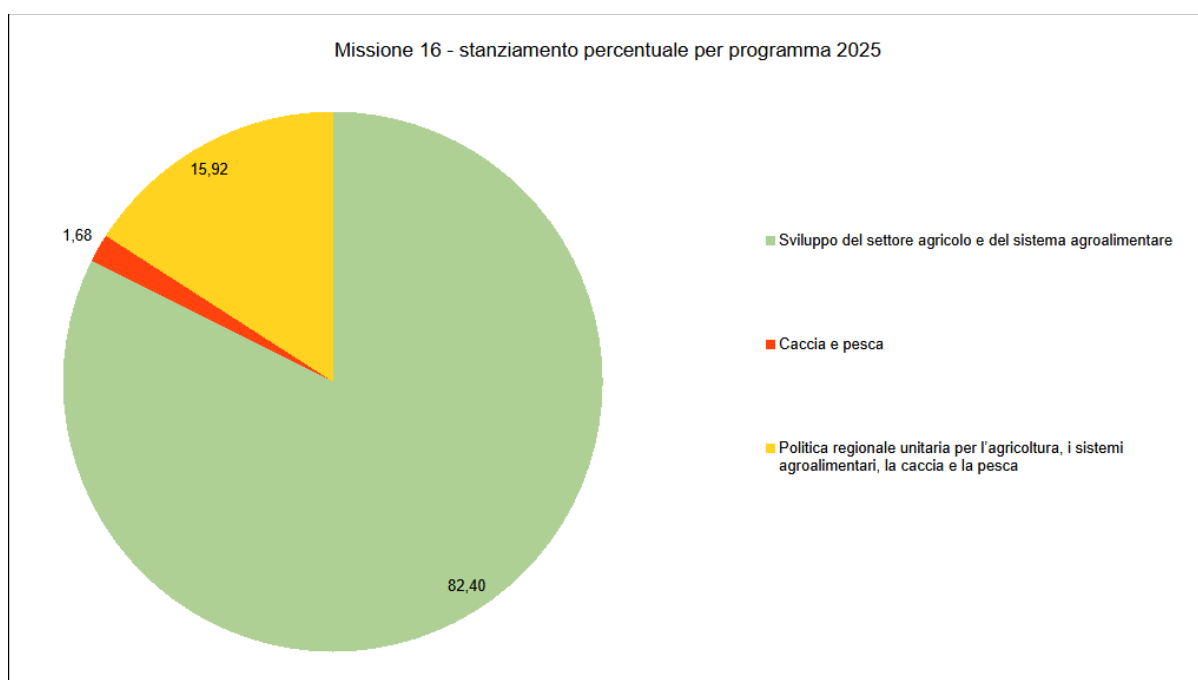
Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
03 - Ricerca e innovazione	B14.01	Promozione di investimenti in R&I	Promuovere gli investimenti delle imprese in R&I al fine di favorire il trasferimento tecnologico in coerenza con gli obiettivi della S3	DIPART. REG. ATTIVITA' PRODUTTIVE
05 - Politica regionale unitaria per lo sviluppo economico e la competitività (solo per le Regioni)	A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	DIPART. REG. ATTIVITA' PRODUTTIVE
	B14.02	Riqualificazione delle aree industriali	Promuovere la riqualificazione delle aree industriali della Sicilia	DIPART. REG. ATTIVITA' PRODUTTIVE
	B14.04	Attuazione della riprogrammazione delle risorse FESR 2021/2027 per la piattaforma STEP (Strategic technologies for europe platform)	Avvio delle procedure per l'attuazione degli interventi previsti dalla Piattaforma per le Tecnologie Strategiche per l'Europa (STEP)	DIPART. REG. ATTIVITA' PRODUTTIVE

MISSIONE 15- POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE



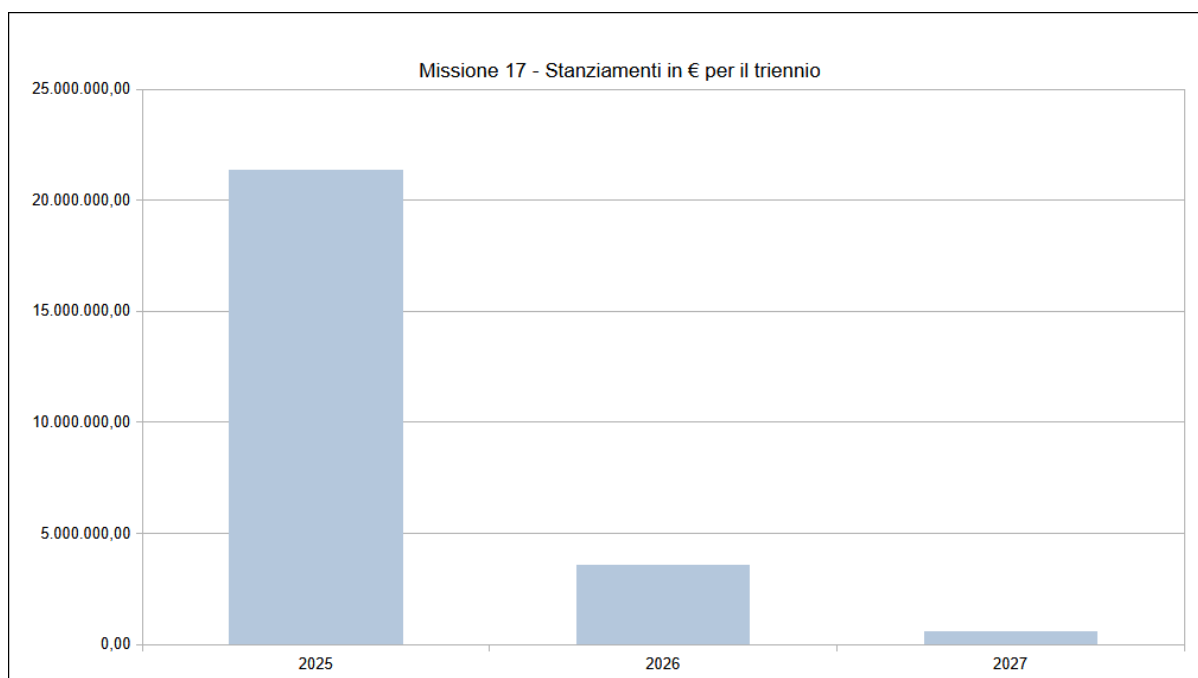
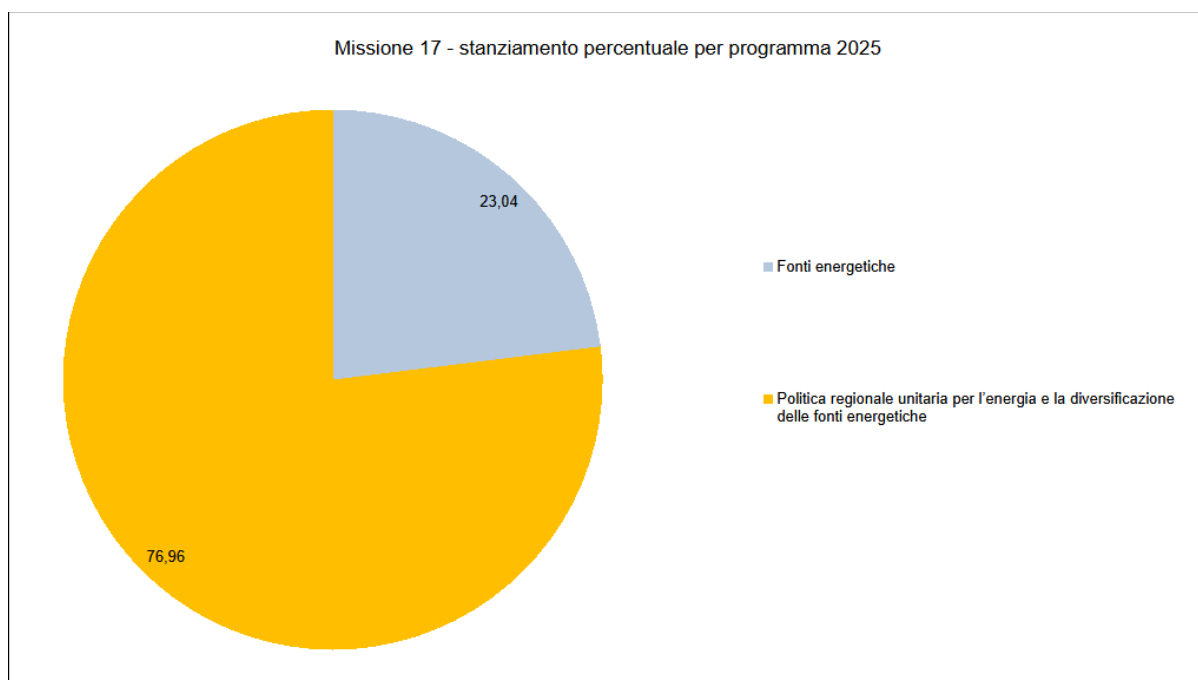
Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
02 - Formazione professionale	A01.06	Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell'Amministrazione	Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro_attivazione sportello virtuale CPI	DIPART. REG. LAVORO IMPIEGO ORIENTAMENTO SERVIZI
	A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento.	DIPART. REG. DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE
				DIPART. REG. LAVORO IMPIEGO ORIENTAMENTO SERVIZI
	D15.01	Predisposizione di attività progettuale e operativa finalizzata al contrasto al fenomeno degli incidenti sul lavoro	Attività di prevenzione, vigilanza e ispettiva in materia di sicurezza sul lavoro nei settori più a rischio	DIPART. REG. LAVORO IMPIEGO ORIENTAMENTO SERVIZI
	D15.02	Potenziamento delle attività di incontro fra la domanda e l'offerta di personale nella regione anche con l'utilizzo dello strumento dell'I.A.	Potenziamento delle attività di incontro tra domanda e offerta di lavoro anche attraverso l'integrazione di metodologie statistiche avanzate e avvio ricerca di tecniche di Intelligenza Artificiale e machine learning dedicate	DIPART. REG. LAVORO IMPIEGO ORIENTAMENTO SERVIZI
	D15.03	Interventi per rafforzare il sistema della formazione e aumentare il livello di qualificazione professionale, sulla base delle esigenze del mercato del lavoro	Aggiornare il repertorio regionale delle qualificazioni delle competenze e dei profili professionali richiesti	DIPART. REG. DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE
			Interventi per rafforzare il sistema della formazione e aumentare il livello di qualificazione professionale, sulla base delle esigenze del mercato del lavoro	DIPART. REG. DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE
			Potenziare e promuovere l'istituto del tirocinio e del contratto di apprendistato come strumenti di sviluppo delle competenze e di inserimento lavorativo	DIPART. REG. LAVORO IMPIEGO ORIENTAMENTO SERVIZI
			Promuovere percorsi per le neo imprenditorialità	DIPART. REG. DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE
03 - Sostegno all'occupazione	D15.03	Interventi per rafforzare il sistema della formazione e aumentare il livello di qualificazione professionale, sulla base delle esigenze del mercato del lavoro	Attuazione del Programma PNRR-GOL regionale	DIPART. REG. DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE
04 - Politica regionale unitaria per il lavoro e la formazione professionale (solo per le Regioni)	D12.02	Interventi finalizzati a contrastare la povertà	Promuovere interventi finalizzati a contrastare la povertà	DIPART. REG. FAMIGLIA E POLITICHE SOCIALI
	D15.03	Interventi per rafforzare il sistema della formazione e aumentare il livello di qualificazione professionale, sulla base delle esigenze del mercato del lavoro	Interventi per rafforzare la qualificazione professionale, sulla base delle esigenze del mercato del lavoro - Azioni volte all'utilizzo del PNRR - Attuazione del GOL regionale	DIPART. REG. FAMIGLIA E POLITICHE SOCIALI

MISSIONE 16- AGRICOLTURA E POLITICHE AGROALIMENTARI E PESCA



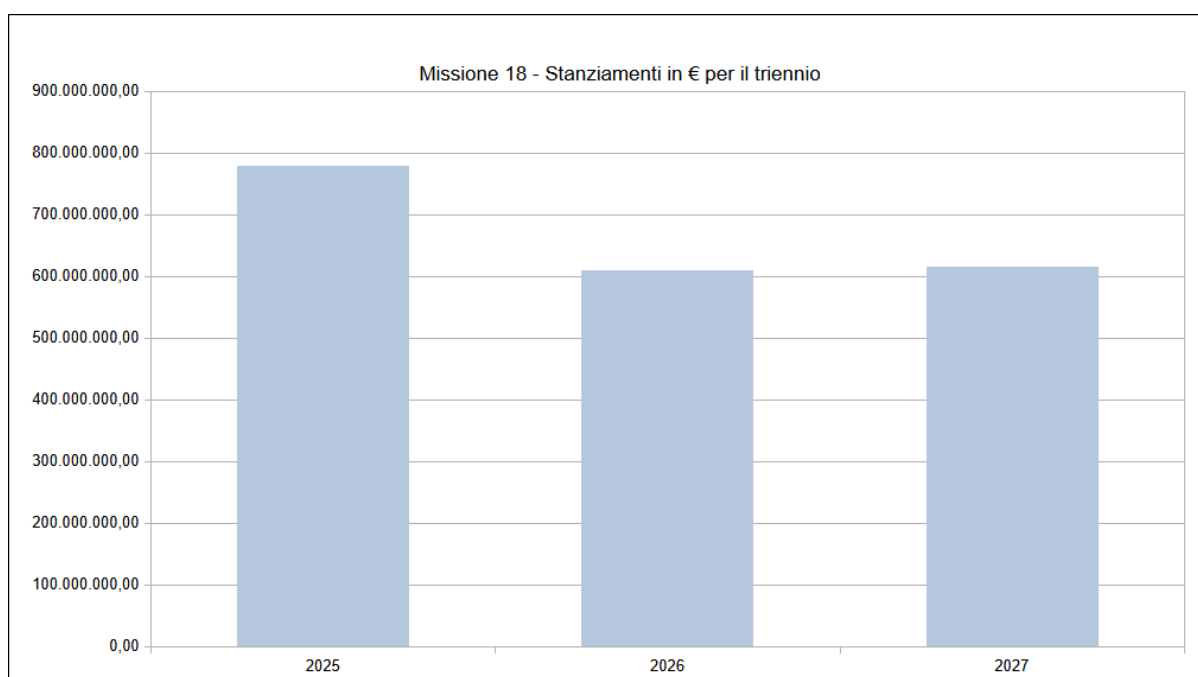
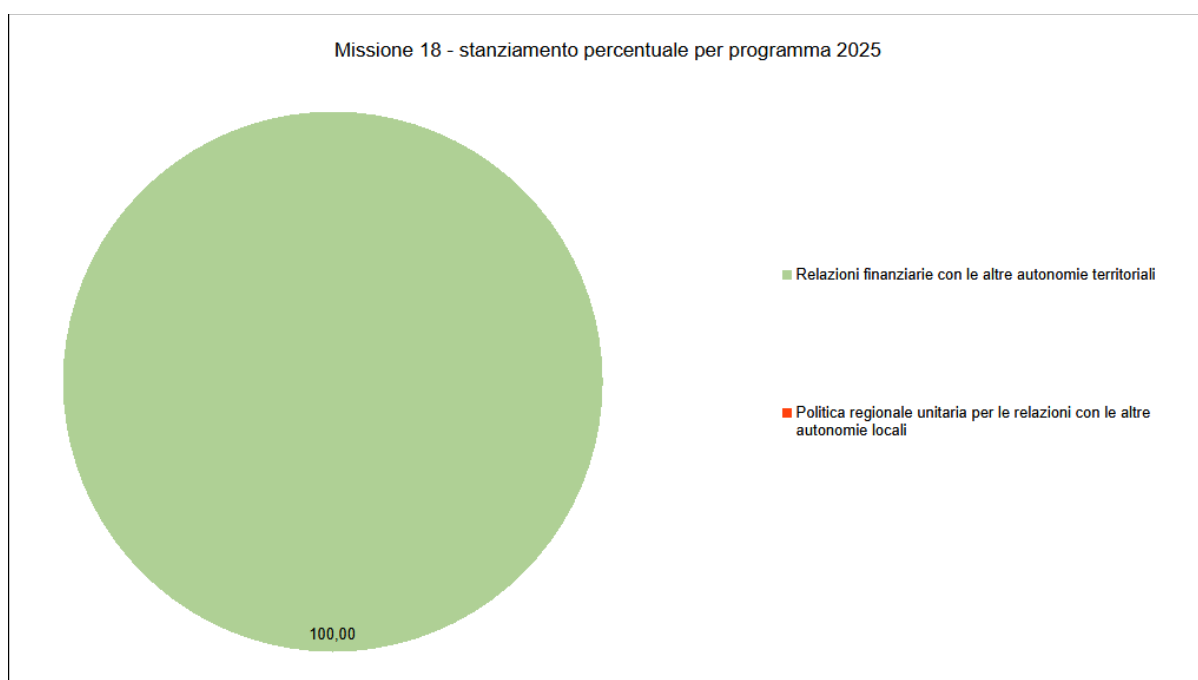
Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Sviluppo del settore agricolo e del sistema agroalimentare	A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	DIPART. REG. AGRICOLTURA
	B16.01	Rilancio del settore agricolo e della pesca finalizzato alla crescita delle imprese mediante processi di internazionalizzazione	Rafforzamento delle azioni a tutela dei prodotti delle imprese agroalimentari siciliane, anche attraverso interventi mirati a favorirne la propensione all'export e all'internazionalizzazione.	DIPART. REG. AGRICOLTURA
	B16.02	Promuovere interventi volti al potenziamento e sviluppo del settore agricolo e zootecnico e della pesca con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale	Favorire il potenziamento e lo sviluppo del settore agricolo e zootecnico anticipando i termini prescritti per i pagamenti.	DIPART. REG. AGRICOLTURA
			Realizzazione, adeguamento e ampliamento della viabilità interaziendale a servizio delle aree rurali e forestali	DIPART. REG. SVILUPPO RURALE E TERRITORIALE
			Sostenere, prevenire e ridurre le conseguenze di probabili calamità naturali, avversità atmosferiche ed eventi catastrofici	DIPART. REG. AGRICOLTURA
	B16.03	Ricostruzione delle superfici boschive e delle aree demaniali danneggiate e/o distrutte da eventi incendiari e prevenzione degli incendi boschivi	Interventi volti a favorire la prevenzione degli incendi boschivi e altresì la ricostruzione delle superfici boschive anche in aree demaniali danneggiate e/o distrutte da eventi incendiari	DIPART. REG. SVILUPPO RURALE E TERRITORIALE
03 - Politica regionale unitaria per l'agricoltura, i sistemi agroalimentari, la caccia e la pesca (solo per le Regioni)	A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Chiusura del Programma PO-FEAMP 2014-2020	DIPART. REG. PESCA MEDITERRANEA
	B16.01	Rilancio del settore agricolo e della pesca finalizzato alla crescita delle imprese mediante processi di internazionalizzazione	Rilancio della Pesca finalizzato alla crescita delle imprese mediante processi di internazionalizzazione	DIPART. REG. PESCA MEDITERRANEA
	B16.02	Promuovere interventi volti al potenziamento e sviluppo del settore agricolo e zootecnico e della pesca con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale	Interventi nei mercati all'ingrosso ed al dettaglio e nel canale HORECA per migliorare la conoscenza ed il consumo delle specie dimenticate e/o neglette	DIPART. REG. PESCA MEDITERRANEA
			Promuovere interventi volti al potenziamento e sviluppo della pesca con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale	DIPART. REG. PESCA MEDITERRANEA

MISSIONE 17- ENERGIA E DIVERSIFICAZIONE DELLE FONTI ENERGETICHE



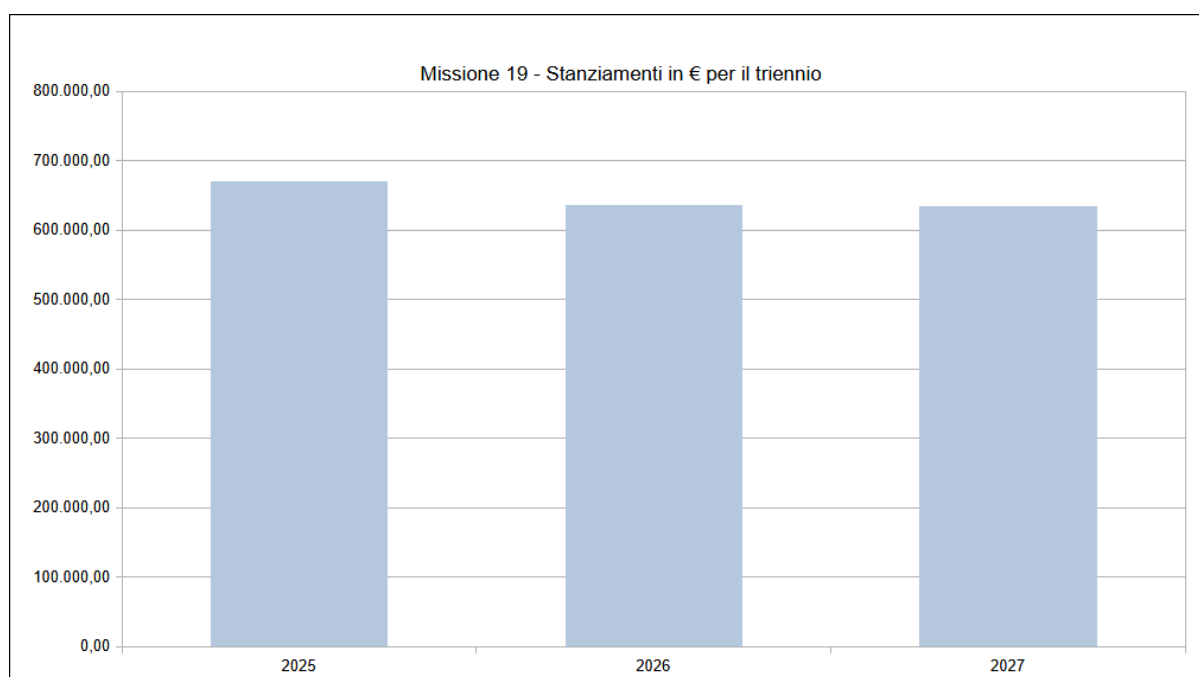
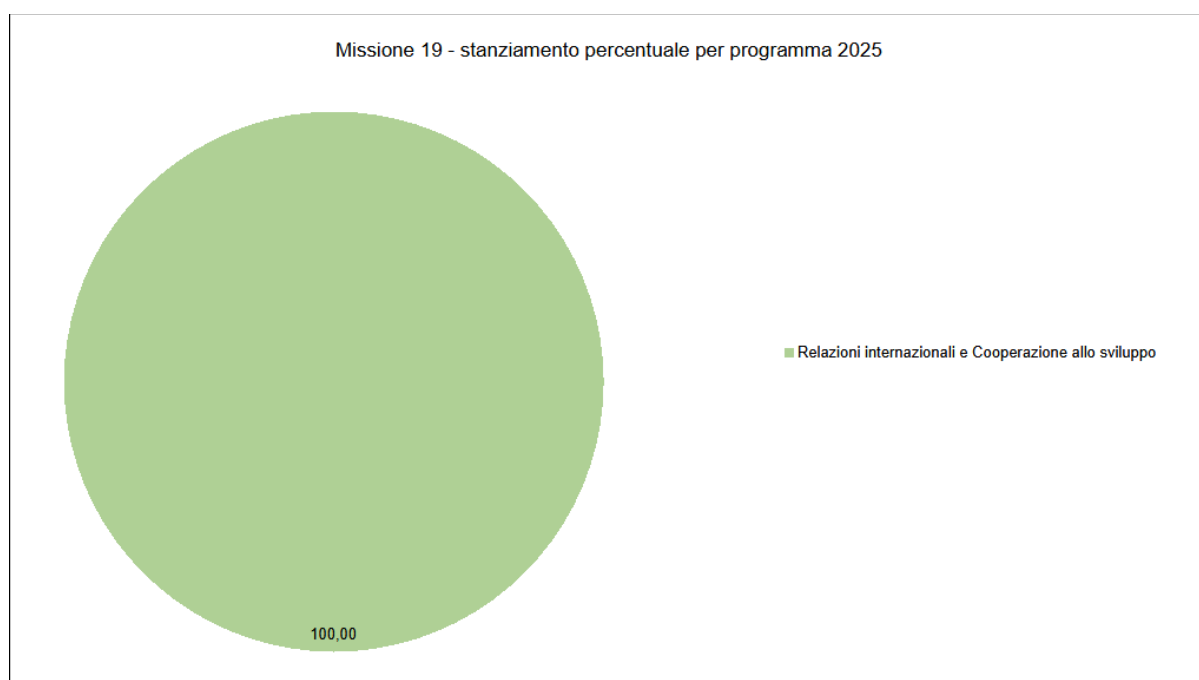
Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Fonti energetiche	A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	DIPART. REG. ENERGIA
			Attuazione PEARS incrementare la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili – incremento potenza installata in GW	DIPART. REG. ENERGIA
			Attuazione PEARS promuovere l'utilizzo efficiente dell'energia negli edifici e nelle strutture pubbliche	DIPART. REG. ENERGIA
			PNRR – programmazione delle azioni in capo al Dipartimento Energia per la migliore utilizzazione delle risorse derivanti dal medesimo piano.	DIPART. REG. ENERGIA
	E17.01	Conclusione delle fasi dell'accertamento e riscossione dei canoni di concessione arretrati e individuazione delle nuove tariffe	Ricognizione dei canoni di concessione arretrati e avvio delle procedure di recupero/riscossione. Predisposizione di un disegno di legge inerente le sostanze minerali di I ^a categoria comprese acque minerali, termali e di sorgente, finalizzato alla individuazione delle nuove tariffe.	DIPART. REG. ENERGIA

MISSIONE 18- RELAZIONI CON LE ALTRE AUTONOMIE TERRITORIALI E LOCALI



Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Relazioni finanziarie con le altre autonomie territoriali	A01.10	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	DIPART. REG. AUTONOMIE LOCALI
	A18.01	Interventi di riordino della legislazione in materia di Enti Locali	Riorganizzare l'attività relativa Interventi sostitutivi effettuati ai sensi dell'art. 24 della l.r. 3 dicembre 1991, n. 44	DIPART. REG. AUTONOMIE LOCALI
	A18.02	Interventi di sostegno alla finanza pubblica	Monitoraggio delle dotazioni organiche negli Enti locali Siciliani, finalizzata all'analisi delle carenze organizzative e funzionali in atto	DIPART. REG. AUTONOMIE LOCALI
	A18.03	Rafforzamento del ruolo della Conferenza Regione – Autonomie Locali	Potenziamento della Conferenza Regione – Autonomie locali attraverso la revisione delle relative modalità organizzative di funzionamento	DIPART. REG. AUTONOMIE LOCALI

MISSIONE 19- RELAZIONI INTERNAZIONALI



Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Relazioni internazionali e Cooperazione allo sviluppo	A19.01	Rafforzamento della partecipazione della Regione Siciliana ai sistemi di governance nazionale ed a quelli di implementazione delle politiche dell'Unione Europea	Accrescere le competenze dei Referenti regionali per la partecipazione della Regione Siciliana al sistema delle Conferenze	DIPART. REG. DEGLI AFFARI EXTRAREGIONALI
	A19.02	Promozione, implementazione e rafforzamento delle relazioni e della cooperazione tra la Regione Siciliana e Organismi/Istituzioni internazionali, autorità regionali in ambito europeo e mediterraneo	Accrescere la presenza della Regione Siciliana nel contesto europeo facilitando la partecipazione ai programmi dell'UE a gestione diretta da parte degli attori di sviluppo locale pubblici	DIPART. REG. DEGLI AFFARI EXTRAREGIONALI
			Partecipazione ad eventi delle istituzioni europee su argomenti riguardanti il panorama di rilevanza europea e gli specifici interessi dei territori regionali, attivando l'azione di rappresentanza presso le sedi istituzionali e collaborando attivamente con il coordinamento degli uffici regionali italiani a Bruxelles	UFFICIO DI BRUXELLES
			Predisposizione bozza di disegno di legge in materia di rapporti internazionali della Regione Siciliana	DIPART. REG. DEGLI AFFARI EXTRAREGIONALI
			Rendere note attraverso i social media e il sito internet dell'Ufficio di Bruxelles le scelte riguardanti le politiche europee che hanno una ricaduta positiva sui distretti regionali, provinciali e comunali	UFFICIO DI BRUXELLES

ALLEGATO B – DIRETTIVE ASSESSORIALI PER L'AZIONE AMMINISTRATIVA 2025

Elenco delle Direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2025, con i relativi collegamenti ipertestuali

Presidenza della Regione	<u>D.P. Reg. n. 506/GAB del 17/01/2025</u>
Assessorato delle Attività produttive	<u>D.A. n. 4/Gab del 21/01/2025</u>
Assessorato dei Beni culturali e dell'identità siciliana	<u>D.A. n. 4/Gab del 20/01/2025</u>
Assessorato dell'Economia	<u>D.A. n. 2/Gab del 29/01/2025</u>
Assessorato dell'Energia e dei servizi di pubblica utilità	<u>D.A. n. 2/Gab del 22/01/2025</u>
Assessorato della Famiglia, delle politiche sociali e del lavoro	<u>D.A. n. 04/Gab del 21.01.2025</u>
Assessorato delle Autonomie locali e della funzione pubblica	<u>D.A. n. 1/Gab del 20/01/2025</u>
Assessorato delle Infrastrutture e della mobilità	<u>D.A. n. 7/Gab del 16/01/2025</u>
Assessorato dell'Istruzione e della formazione professionale	<u>D.A. 365/Gab del 23/01/2025</u>
Assessorato dell'Agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea	<u>D.A. n. 4/Gab. del 23.01.2025</u>
Assessorato della Salute	<u>D.A. n. 4/Gab del 20/01/2025</u>
Assessorato del Territorio e dell'ambiente	<u>D.A. n 4/Gab del 20/01/2025</u>
Assessorato del Turismo, dello sport e dello spettacolo	<u>D.A. n. 1/Gab del 14/01/2025</u>

PRESIDENZA DELLA REGIONE

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		SEGRETERIA GENERALE			
DIRIGENTE APICALE		RIZZA MARGHERITA			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
03	01.12 Servizi istituzionali, generali e di gestione Politica regionale unitaria per i servizi istituzionali, generali e di gestione (solo per le Regioni)	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	20
04	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Predisposizione decreti presidenziali attuativi delle Deliberazioni della Giunta regionale relativi ad argomenti non riconducibili alla specifica competenza degli altri rami dell'Amministrazione regionale ovvero riconducibili ad argomenti proposti dal Presidente e della Giunta regionale	A01.02	31/12/2025	15
05	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Analisi della legislazione regionale vigente e predisposizione di un testo unico compilativo in materia di nomine e designazioni in organi di amministrazione attiva, consultiva e di controllo della Regione Siciliana e degli Enti regionali.	A01.02	31/12/2025	20
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	0	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	5	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	10	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		UFFICIO LEGISLATIVO E LEGALE			
DIRIGENTE APICALE		BOLOGNA GIOVANNI			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Monitoraggio informatico del contenzioso dell'Amministrazione regionale	A01.04	31/12/2025	15
03	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Definizione del processo di dematerializzazione archivi e riduzione documentazione cartacea	A01.06	31/12/2025	10
04	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Monitoraggio sull'utilizzo del portale informatico regionale dedicato alla trattazione dei ricorsi straordinari al Presidente della Regione e progetto per la sua implementazione	A01.06	31/12/2025	15
05	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Implementazione dei Servizi all'Utenza. Virtualizzazione della Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana	A01.06	31/12/2025	10
06	05.01 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali - Valorizzazione dei beni di interesse storico	Costituzione archivio storico delle leggi, regolamenti e decreti presidenziali	C05.01	31/12/2025	15
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	0	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	10	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	5	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. PROGRAMMAZIONE			
DIRIGENTE APICALE		FALGARES VINCENZO			
PERFORMANCE OPERATIV A					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e lacrescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.03 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	10
03	01.03 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	Attività volte all'acquisizione dei servizi di Assistenza Tecnica a favore dell'Amministrazione Regionale	A01.11	31/12/2025	20
04	01.03 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	Attività di gestione ed attuazione dei Programmi della Politica Unitaria di Coesione	A01.11	31/12/2025	15
05	01.03 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	Attuazione del Programma Interreg Italia-Malta chiusura 2014/2020	A01.10	31/12/2025	10
06	01.03 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	Attuazione del Programma Interreg Italia-Malta 2021/2027	A01.10	31/12/2025	10
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	5	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	0	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	10	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	5	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. DEGLI AFFARI EXTRAREGIONALI			
DIRIGENTE APICALE		RIZZA MARGHERITA			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	A01.05	31/12/2025	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
03	19.01 Relazioni internazionali Relazioni internazionali e Cooperazione allo sviluppo	Predisposizione bozza di disegno di legge in materia di rapporti internazionali della Regione Siciliana	A19.02	31/12/2025	20
04	19.01 Relazioni internazionali Relazioni internazionali e Cooperazione allo sviluppo	Accrescere le competenze dei Referenti regionali per la partecipazione della Regione Siciliana al sistema delle Conferenze	A19.01	31/12/2025	15
05	19.01 Relazioni internazionali Relazioni internazionali e Cooperazione allo sviluppo	Accrescere la presenza della Regione Siciliana nel contesto europeo facilitando la partecipazione ai programmi dell'UE a gestione diretta da parte degli attori di sviluppo locale pubblici	A19.02	31/12/2025	20
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	0	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	6	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	7	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	7	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		UFFICIO SPECIALE CERTIF. PROGRAMMI COFINANZ. C.E.			
DIRIGENTE APICALE		CATRINI CONO ANTONIO			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
03	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Elaborazione delle domande di pagamento PO FESR FSE - Italia Malta, Italia Tunisia n presenza di avanzamento di spesa certificabile sul Sistema informativo della Commissione Europea (SFC); delle proposte di certificazione FEAMP in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul sistema SIAN e richieste di rimborso POC 2014/2020 in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul Sistema informativo RGS-IGRUE	A01.10	31/12/2025	40
04	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rafforzamento delle attività di sorveglianza sui PO FESR-FSE-Italia Malta e Italia Tunisia . Elaborazione delle previsioni di spesa	A01.10	31/12/2025	15
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	0	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	7	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	7	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	6	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		UFFICIO DI BRUXELLES			
DIRIGENTE APICALE		RIZZA MARGHERITA			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	19.01 Relazioni internazionali e Cooperazione allo sviluppo	Rendere note attraverso i social media e il sito internet dell'Ufficio di Bruxelles le scelte riguardanti le politiche europee che hanno una ricaduta positiva sui distretti regionali, provinciali e comunali	A19.02	31/12/2025	40
02	19.01 Relazioni internazionali e Cooperazione allo sviluppo	Partecipazione ad eventi delle istituzioni europee su argomenti riguardanti il panorama di rilevanza europea e gli specifici interessi dei territori regionali, attivando l'azione di rappresentanza presso le sedi istituzionali e collaborando attivamente con il coordinamento degli uffici regionali italiani a Bruxelles	A19.02	31/12/2025	30
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	0	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	6	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	7	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	7	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		UFFICIO DELLA SEGRETERIA DI GIUNTA			
DIRIGENTE APICALE		AMICO GIANLUIGI MAURIZIO			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	A01.05	31/12/2025	5
02	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Ottimizzazione tempistica di verifica su completezza istruttoria delle pratiche da sottoporre alle valutazioni della Giunta e conseguente distribuzione ai suoi componenti	A01.05	31/12/2025	25
03	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Implementazione dei servizi alla Giunta. - Pubblicazione sul sito web istituzionale delle deliberazioni adottate nel 2002	A01.06	31/12/2025	40
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	0	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	5	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	8	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	7	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. AUTORITA' DI BACINO			
DIRIGENTE APICALE		SANTORO LEONARDO			
PERFORMANCE OPERATIV A					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
03	09.02 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	20
04	09.06 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	Aggiornamento del Piano di Tutela delle Acque - art. 121 del d.lgs 152/2006 e ss.mm.i.	E09.04	31/12/2025	15
05	09.02 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	Migliorare la funzionalità idraulica dei corsi d'acqua del territorio siciliano al fine di scongiurare criticità ambientali	E09.04	31/12/2025	10
06	09.06 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	Disciplina per la predisposizione, l'approvazione e l'attuazione dei progetti di gestione degli invasi non compresi tra quelli dell'art. 1 comma 1 del decreto legge 507/1994 e s.m.i. "finalizzata all'accelerazione degli interventi volti al superamento della crisi idrica"	E09.04	31/12/2025	10
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	7	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	6	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	0	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	7	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione			10-10	10	

previste dal PIAO		
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo		30

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente						
Anno 2025						
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)						
ANNO DI RIFERIMENTO		2025				
Ufficio		UFFICIO SPECIALE PER LA VALORIZZAZIONE ENERGETICA E LA GESTIONE DEL CICLO DEI RIFIUTI NELLA REGIONE SICILIANA				
DIRIGENTE APICALE		COCINA SALVATORE				
PERFORMANCE OPERATIVA						
Nr.	Programma Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito	
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5	
02	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie	A01.10	31/12/2025	20	
03	09.03 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente - Rifiuti	Predisposizione Atti per la Gara d'appalto del Progetto di Fattibilità Tecnico Economica (PFTE) dei Termovalorizzatori	E09.06	31/12/2025	25	
04	09.03 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente - Rifiuti	Predisposizione atti per approvazione Piano Rifiuti Speciali (Stralcio Rifiuti Speciali)	E09.06	31/12/2025	20	
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa						70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO						
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito		
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	5		
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	0		
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	10		
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	5		
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10		
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo						30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		UFFICIO DI RAPPRESENTANZA E DEL CERIMONIALE			
DIRIGENTE APICALE		DI CHIARA FRANCESCO			
Risorse					
Risorse umane disponibili		27			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Implementazione e aggiornamento Data Base in ordine alla concessione del contributo e del patrocinio gratuito	A01.06	31/12/2025	30
03	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Aggiornamento ed implementazione degli elenchi anagrafici e delle relative mailing-list delle maggiori Autorità Istituzionali in carica in Sicilia, nel Governo e Parlamento Nazionale ed Europeo	A01.06	31/12/2025	35
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	0	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	5	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	10	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo				30	

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		UFFICIO STAMPA E DOCUMENTAZIONE			
DIRIGENTE APICALE		CHIARO GAETANO			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Valorizzazione dell'immagine e dell'identità della Regione Siciliana	A01.01	31/12/2025	30
03	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Miglioramento dei servizi del settore Stampa e Documentazione	A01.01	31/12/2025	35
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	5	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	0	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	10	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	5	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

ASSESSORATO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. ATTIVITA' PRODUTTIVE			
DIRIGENTE APICALE		FRITTITTA CARMELO			
Risorse					
Risorse umane disponibili		79 unità di comparto e 12 dirigenti			
Risorse finanziarie disponibili		Le risorse attribuite al Dipartimento delle Attività Produttive dal Bilancio di previsione per l'anno 2025			
PERFORMANCE OPERATIV A					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
0 1	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
0 2	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
0 3	14.05 Sviluppo economico e competitività Politica regionale unitaria per lo sviluppo economico e la competitività (solo per le Regioni)	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	20
0 4	14.03 Sviluppo economico e competitività Ricerca e innovazione	Promuovere gli investimenti delle imprese in R&I al fine di favorire il trasferimento tecnologico in coerenza con gli obiettivi della S3	B14.01	31/12/2025	15
0 5	14.05 Sviluppo economico e competitività Politica regionale unitaria per lo sviluppo economico e la competitività (solo per le Regioni)	Promuovere la riqualificazione delle aree industriali della Sicilia	B14.02	31/12/2025	10
0 6	14.05 Sviluppo economico e competitività Politica regionale unitaria per lo sviluppo economico e la competitività (solo per le Regioni)	Avvio delle procedure per l'attuazione degli interventi previsti dalla Piattaforma per le Tecnologie Strategiche per l'Europa (STEP)	B14.04	31/12/2025	10
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	5	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	0	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	10	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. BENI CULTURALI E IDENTITA' SICILIANA			
DIRIGENTE APICALE		LA ROCCA MARIO			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.12 Servizi istituzionali, generali e di gestione Politica regionale unitaria per i servizi istituzionali, generali e di gestione (solo per le Regioni)	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
03	05.02 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	20
04	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Attività volte al pieno conseguimento delle misure previste dal PNRR e dal PNC	A01.10	31/12/2025	15
05	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Attività volte al pieno conseguimento delle misure previste dal PAC 2007/2013, dal PON Cultura 2014/2020 e dal PN Cultura 2021/2027	A01.10	31/12/2025	5
06	05.03 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali - Politica regionale unitaria per la tutela dei beni e delle attività culturali (solo per le Regioni) i	Attività volte alla valorizzazione del patrimonio culturale di specifici e individuati siti archeologici anche attraverso l'offerta di servizi integrati al pubblico	C05.01	31/12/2025	5
07	05.01 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali - Valorizzazione dei beni di interesse storico	Attività volte alla conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale di specifici e individuati siti archeologici anche attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie	C05.01	31/12/2025	5
08	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Attività volte allo sviluppo dell'attrattività dall'estero per la fruizione del patrimonio culturale della Sicilia	C05.02	31/12/2025	5
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	10	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	5	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	0	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	5	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025						
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)						
ANNO DI RIFERIMENTO		2025				
Ufficio		DIPART. REG. BILANCIO E TESORO RAGION.GEN. REGIONE				
DIRIGENTE APICALE		TOZZO IGNAZIO				
PERFORMANCE OPERATIVA						
Nr.	Programma Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito	
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	OB1-Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	10	
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	OB2-Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10	
03	01.03 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	OB3-Accordo tra Stato e Regione siciliana per il ripiano del disavanzo, sottoscritto il 16 ottobre 2023 e accordo Stato - Regione Siciliana sottoscritto il 19/10/2024	A01.07	31/12/2025	20	
04	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	OB4-Monitoraggio quadrimestrale andamento Fatture commerciali mediante PCC (piattaforma Crediti Commerciali)	A01.05	31/12/2025	15	
05	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	OB5-Attuare il monitoraggio contabile sulla spesa a valere sul PNRR e sul fondo complementare OBIETTIVO TRIENNALE 2023-2025	A01.10	31/12/2025	15	
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70	
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO						
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito		
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	0		
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	5		
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5		
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	10		
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10		
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30	

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
			Ufficio	DIPART. REG. FINANZE E DEL CREDITO	
			DIRIGENTE APICALE	CUFFARO SILVIO MARCELLO MARIA	
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	20
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Attività finalizzate alla ricognizione straordinaria del Patrimonio in attuazione della direttiva Presidenziale di indirizzo per l'anno 2025	A01.03	31/12/2025	25
03	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	25
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	5	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	5	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	10	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	0	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo				30	

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		AUTORITA' REGIONALE PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA			
DIRIGENTE APICALE		VACCARO VITALBA			
Risorse					
Risorse umane disponibili		n. 5 Dirigenti, n. 16 Funzionari, n. 10 istruttori, n. 2 Collaboratori, n. 2 Operatori			
Risorse finanziarie disponibili		Come da capitoli di Bilancio			
Risorse umane aggiuntive programmate		n. 6 Funzionari			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	5
03	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	20
04	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Realizzazione interventi del PNRR	A01.10	31/12/2025	10
05	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Sistema di Gestione del personale della Regione Siciliana	A01.06	31/12/2025	10
06	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Implementazione Sistema SCORE	A01.07	31/12/2025	15
07	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Migrazione piattaforme e/o sistemi informativi	A01.04	31/12/2025	5
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	5	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	0	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	10	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		UFFICIO SPECIALE CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA			
DIRIGENTE APICALE		MILAZZO ROBERTA			
Risorse					
Risorse umane disponibili		nr.6 Funzionari; nr.1 Istruttore; nr.2 Operatori			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia: accesso agli atti amministrativi (accesso documentale, accesso civico semplice e accesso civico generalizzato	A01.05	31/12/2025	10
02	13.07 Tutela della salute - Ulteriori spese in materia sanitaria	Rivisitazione delle attività della CUC della Regione Siciliana	D13.08	31/12/2025	60
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI		Peso Assegnabile			Peso Attribuito
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare		5-20			0
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione		5-20			5
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori		5-20			5
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare		5-20			10
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO		10-10			10
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
			Ufficio	UFFICIO SPECIALE GESTIONE E LIQU. SOC. PART REG.	
			DIRIGENTE APICALE	PIAZZA DOROTEA MARIA	
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	20
02	01.03 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	Individuazione e attuazione percorsi finalizzati alla risoluzione delle criticità rilevate in sede di vigilanza e controllo degli Enti, Aziende, Istituti Regionali ed Enti strumentali della Regione, ivi incluso il controllo dei compensi annui lordi spettanti agli organi.	A01.08	31/12/2025	25
03	01.03 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	Chiusura di tutte le liquidazioni in corso degli enti e delle società a partecipazione regionale	A01.12	31/12/2025	25
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	10	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	0	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	5	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO COLLEGIO REVISORI			
DIRIGENTE APICALE		SCIORTINO PIETRO			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.01 Servizi istituzionali, generali e di gestione Organi istituzionali	Supporto all'attività di campionamento dei mandati dell'anno 2024 ai fini dell'estrazione del campione per il controllo amministrativo contabile su rendiconto finanziario 2024.		30/06/2025	25
02	01.01 Servizi istituzionali, generali e di gestione Organi istituzionali	Invio pareri del collegio dei revisori del conti per la regione siciliana richiesti ai sensi del D.lgs. 118/2011. Report dimostrativo con evidenziaza di eventuali criticità e conseguenti proposte operative		31/12/2025	25
03	01.01 Servizi istituzionali, generali e di gestione Organi istituzionali	Supporto operativo all'attività di sensibilizzazione, raccordo e conseguente armonizzazione tra l'attività di verifica debiti e crediti reciproci tra la Regione siciliana e gli Enti, gli organismi strumentali e le società partecipate di cui all'art. 11, comma 6, lettera j, del D. lgs. 118/2011 e le operazioni di riaccertamento dei residui a mezzo incontri con i CRA competenti.		30/06/2025	20
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	0	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	5	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	10	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. ENERGIA			
DIRIGENTE APICALE		BURGIO CALOGERO GIUSEPPE			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
03	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
04	17.01 Energia e diversificazione delle fonti energetiche Fonti energetiche	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	20
05	17.01 Energia e diversificazione delle fonti energetiche Fonti energetiche	Attuazione PEARS promuovere l'utilizzo efficiente dell' energia negli edifici e nelle strutture pubbliche	A01.10	31/12/2025	5
06	17.01 Energia e diversificazione delle fonti energetiche Fonti energetiche	Attuazione PEARS incrementare la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili - incremento potenza installata in GW	A01.10	31/12/2025	10
07	17.01 Energia e diversificazione delle fonti energetiche Fonti energetiche	PNRR - programmazione delle azioni in capo al Dipartimento Energia per la migliore utilizzazione delle risorse derivanti dal medesimo piano.	A01.10	31/12/2025	10
08	17.01 Energia e diversificazione delle fonti energetiche Fonti energetiche	Ricognizione dei canoni di concessione arretrati e avvio delle procedure di recupero/riscossione. Predisposizione di un disegno di legge inerente le sostanze minerali di I^ categoria comprese acque minerali, termali e di sorgente, finalizzato alla individuazione delle nuove tariffe.	E17.01	31/12/2025	10
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	7	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	0	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	8	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente - Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. ACQUA E RIFIUTI			
DIRIGENTE APICALE		VALLONE ARTURO			
PERFORMANCE OPERATIV A					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
03	09.09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Politica regionale unitaria per lo sviluppo sostenibile e la tutela del territorio e l'ambiente (solo per le Regioni) i	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	20
04	09.06 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	Procedure per l'affidamento della gestione dei dissalatori nelle isole minori	E09.05	31/12/2025	5
05	09.09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Politica regionale unitaria per lo sviluppo sostenibile e la tutela del territorio e l'ambiente (solo per le Regioni)	Realizzazione delle attività connesse al PNRR di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	5
06	09.06 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	Interventi di manutenzione ordinaria su tutte le dighe e straordinaria su quelle, singolarmente individuate, necessitanti di interventi urgenti nel quadro di programmazione generale della materia	E09.07	31/12/2025	10
07	09.09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Politica regionale unitaria per lo sviluppo sostenibile e la tutela del territorio e l'ambiente (solo per le Regioni)	Attuazione del “Piano operativo decennale per la bonifica delle aree del territorio regionale che risultano inquinate” ex art. 8 della L.R. n. 28 del 18/11/2024	E09.02	31/12/2025	5
08	01.04 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	Interventi volti ad assicurare l'effettività delle entrate derivanti da canoni di concessioni	E17.01	31/12/2025	5
09	09.03 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente - Rifiuti	Incentivazione della raccolta differenziata in ambito regionale	E09.09	31/12/2025	5
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	5	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	0	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	10	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	5	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. FAMIGLIA E POLITICHE SOCIALI			
DIRIGENTE APICALE		DI LIBERTI MARIA LETIZIA			
PERFORMANCE OPERATIV A					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	10
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria dei beni mobili	A01.03	31/12/2025	5
03	12.10 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia - Politica regionale unitaria per i diritti sociali e la famiglia (solo per le Regioni)	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	20
04	12.10 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia - Politica regionale unitaria per i diritti sociali e la famiglia (solo per le Regioni)	Promuovere interventi finalizzati a favorire le politiche giovanili e dei minori	D12.01	31/12/2025	10
05	15.04 Politiche per il lavoro e la formazione professionale Politica regionale unitaria per il lavoro e la formazione professionale (solo per le Regioni)	Promuovere interventi finalizzati a contrastare la povertà	D12.02	31/12/2025	15
06	15.04 Politiche per il lavoro e la formazione professionale Politica regionale unitaria per il lavoro e la formazione professionale (solo per le Regioni)	Interventi per rafforzare la qualificazione professionale, sulla base delle esigenze del mercato del lavoro - Azioni volte all'utilizzo del PNRR - Attuazione del GOL regionale	D15.03	31/12/2025	10
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	10	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	5	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	0	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	5	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			

Ufficio		DIPART. REG. LAVORO IMPIEGO ORIENTAMENTO SERVIZI			
DIRIGENTE APICALE		FOTI ETTORE RICCARDO			
PERFORMANCE OPERATIV A					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01.11	Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Obiettivo_APIC_1_Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
01.05	Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Obiettivo _APIC_2_Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
15.02	Politiche per il lavoro e la formazione professionale Formazione professionale	Obiettivo_APIC_3_Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	20
15.02	Politiche per il lavoro e la formazione professionale Formazione professionale	Obiettivo_APIC_4_Attività di prevenzione, vigilanza e ispettiva in materia di sicurezza sul lavoro nei settori più a rischio	D15.01	31/12/2025	10
15.02	Politiche per il lavoro e la formazione professionale Formazione professionale	Obiettivo_APIC_5_Potenziamento delle attività di incontro tra domanda e offerta di lavoro anche attraverso l'integrazione di metodologie statistiche avanzate e avvio ricerca di tecniche di Intelligenza Artificiale e machine learning dedicate	D15.02	31/12/2025	5
15.02	Politiche per il lavoro e la formazione professionale Formazione professionale	Obiettivo_APIC_6_Potenziare e promuovere l'istituto del tirocinio e del contratto di apprendistato come strumenti di sviluppo delle competenze e di inserimento lavorativo	D15.03	31/12/2025	10
15.02	Politiche per il lavoro e la formazione professionale Formazione professionale	Obiettivo_APIC_7_Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro_attivazione sportello virtuale CPI	A01.06	31/12/2025	10
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	5	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	5	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	0	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	10	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. FUNZIONE PUBBLICA E PERSONALE			
DIRIGENTE APICALE		MADONIA CARMELA			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
03	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	10
04	01.10 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Risorse umane	Procedure concorsuali dell'amministrazione regionale	A01.01	31/12/2025	15
05	01.10 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Risorse umane	Gestione e monitoraggio del Piano territoriale per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR	A01.01	31/12/2025	15
06	01.10 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Risorse umane	Rafforzamento del sistema professionale	A01.01	31/12/2025	15
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	5	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	5	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	0	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	10	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

**SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente
Anno 2025**

Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. AUTONOMIE LOCALI			
DIRIGENTE APICALE		TAORMINA SALVATORE			
PERFORMANCE OPERATIV A					
Nr.	Programma Missione -	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
03	18.01 Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali Relazioni finanziarie con le altre autonomie territoriali	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	20
04	18.01 Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali Relazioni finanziarie con le altre autonomie territoriali	Monitoraggio delle dotazioni organiche negli Enti locali Siciliani, finalizzata all'analisi delle carenze organizzative e funzionali in atto	A18.02	31/12/2025	15
05	18.01 Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali Relazioni finanziarie con le altre autonomie territoriali	Potenziamento della Conferenza Regione – Autonomie locali attraverso la revisione delle relative modalità organizzative di funzionamento	A18.03	31/12/2025	10
06	18.01 Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali Relazioni finanziarie con le altre autonomie territoriali	Riorganizzare l’attività relativa Interventi sostitutivi effettuati ai sensi dell’art. 24 della l.r. 3 dicembre 1991, n. 44	A18.01	31/12/2025	10
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	5	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	0	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	10	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025						
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)						
ANNO DI RIFERIMENTO		2025				
Ufficio		DIPART. REG. TECNICO				
DIRIGENTE APICALE		ALONGI DUILIO				
PERFORMANCE OPERATIVA A						
Nr.	Programma Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito	
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia(Procedimenti relativi alle autorizzazioni sismiche e all'espletamento gare d'appalto, individuati dal D.P.Reg. n. 18 del 22 giugno 2016 rispettivamente al n. 24 della Tab. A e n. 20 della Tab. B	A01.05	31/12/2025	5	
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	5	
03	01.03 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento Regionale Tecnico	A01.10	31/12/2025	15	
04	09.01 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Difesa del suolo	Attuazione delle strategie individuate per la risoluzione della crisi idrica, di pertinenza del Dipartimento Regionale Tecnico	E09.04	31/12/2025	15	
05	10.05 Trasporti e diritto alla mobilità Viabilità e infrastrutture stradali	Attività finalizzate agli interventi di manutenzione e messa in sicurezza della rete stradale	E10.04	31/12/2025	15	
06	09.01 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Difesa del suolo	Interventi di pulizia e ripristino della sezione idraulica delle aste fluviali	E10.05	31/12/2025	15	
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa						70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO						
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito		
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	5		
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	5		
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	10		
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	0		
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10		
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo				30		

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente					
Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. INFRASTRUTTURE MOBILITA' E TRASPORTI			
DIRIGENTE APICALE		LIZZIO SALVATORE			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma – Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
03	10.06 Trasporti e diritto alla mobilità Politica regionale unitaria per i trasporti e il diritto alla mobilità (solo per le Regioni)	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	E10.02 E10.03 E10.04	31/12/2025	20
04	08.02 Assetto del territorio ed edilizia abitativa - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economicopopolare	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR Piano nazionale per gli investimenti complementari PNC	E08.01	31/12/2025	15
05	10.05 Trasporti e diritto alla mobilità Viabilità e infrastrutture stradali	Manutenzione Stradale piani di finanziamento delle infrastrutture stradali primarie e secondarie	E10.01	31/12/2025	20
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	7	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	0	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	6	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	7	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

ASSESSORATO DELL'ISTRUZIONE E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE
SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente

Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. ISTRUZIONE UNIVERSITA' DIRITTO STUDIO			
DIRIGENTE APICALE		SEGRETO GIOVANNA			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	04.08 Istruzione e diritto allo studio Politica regionale unitaria per l'istruzione e il diritto allo studio (solo per le Regioni)	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	20
03	04.08 Istruzione e diritto allo studio Politica regionale unitaria per l'istruzione e il diritto allo studio (solo per le Regioni)	Attività di impulso e promozione dell'utilizzo dell'I.A. all'interno dei percorsi di studi scolastici ed universitari	C04.01	31/12/2025	5
04	04.08 Istruzione e diritto allo studio Politica regionale unitaria per l'istruzione e il diritto allo studio (solo per le Regioni)	Attività di impulso finalizzata alla crescita qualitativa degli Atenei siciliani allo scopo di realizzare elementi di competitività internazionale	C04.02	31/12/2025	5
05	04.08 Istruzione e diritto allo studio Politica regionale unitaria per l'istruzione e il diritto allo studio (solo per le Regioni)	Prestito d'onore finalizzato ad incentivare la frequenza universitaria negli Atenei siciliani	C04.03	31/12/2025	10
06	04.08 Istruzione e diritto allo studio Politica regionale unitaria per l'istruzione e il diritto allo studio (solo per le Regioni)	Programmazione di percorsi finalizzati ad incentivare gli studenti laureati e diplomati a ottenere elevata e specifica professionalità da utilizzare nel territorio della Regione	C04.04	31/12/2025	5
07	04.08 Istruzione e diritto allo studio Politica regionale unitaria per l'istruzione e il diritto allo studio (solo per le Regioni)	Report semestrale sulle attività, svolte entro il 2025, volte al conseguimento delle milestone e dei target e degli obblighi di controllo previsti nell'ambito del PNRR previsti nella delibera giunta n. 59 del 02/02/2023	A01.10	31/12/2025	10
08	04.08 Istruzione e diritto allo studio Politica regionale unitaria per l'istruzione e il diritto allo studio (solo per le Regioni)	Migliorare il sistema dell'istruzione superiore e dell'alta formazione e favorire il potenziamento delle azioni di contrasto alla dispersione scolastica	C04.04	31/12/2025	10
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	10	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	5	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	0	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	5	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)

ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE			
DIRIGENTE APICALE		PIRILLO MAURIZIO			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01		Rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia		31/12/2025	5
02		Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale incluso il Dipartimento Istruzione		31/12/2025	10
03	15.02 Politiche per il lavoro e la formazione professionale Formazione professionale	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento.	A01.10	31/12/2025	20
04	15.02 Politiche per il lavoro e la formazione professionale Formazione professionale	Promuovere percorsi per le neo imprenditorialità	D15.03	31/12/2025	5
05		Interventi per rafforzare il sistema della formazione e aumentare il livello di qualificazione professionale, sulla base delle esigenze del mercato del lavoro		31/12/2025	10
06		Attuazione del Programma PNRR-GOL regionale		31/12/2025	10
07	15.02 Politiche per il lavoro e la formazione professionale Formazione professionale	Aggiornare il repertorio regionale delle qualificazioni delle competenze e dei profili professionali richiesti	D15.03	31/12/2025	10
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	10	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	0	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	5	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		UFFICIO SPECIALE EDILIZIA SCOLASTICA-UNIVERSITARIA			
DIRIGENTE APICALE		LACAGNINA MICHELE			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti Amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia.	A01.05	31/12/2025	5
02	04.03 Istruzione e diritto allo studio Edilizia scolastica (solo per le Regioni)	Piano di Azione e Coesione Sicilia 2007/2013	A01.10	31/12/2025	10
03	04.03 Istruzione e diritto allo studio Edilizia scolastica (solo per le Regioni)	Attività finalizzate alla crescita qualitativa degli atenei siciliani allo scopo di realizzare interventi di competitività internazionale.	C04.02	31/12/2025	10
04	04.03 Istruzione e diritto allo studio Edilizia scolastica (solo per le Regioni)	Attività volta all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitari di competenza del dipartimento	A01.10	31/12/2025	20
05	04.03 Istruzione e diritto allo studio Edilizia scolastica (solo per le Regioni)	Puntuale ricognizione ed aggiornamento del contenzioso	C04.02	31/12/2025	10
06	04.03 Istruzione e diritto allo studio Edilizia scolastica (solo per le Regioni)	Realizzazione interventi di edilizia scolastica e universitaria al fine di migliorare le infrastrutture	C04.02	31/12/2025	15
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	5	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	0	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	10	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. AGRICOLTURA			
DIRIGENTE APICALE		CARTABELLOTTA DARIO			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
03	16.01 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca - Sviluppo del settore agricolo e del sistema agroalimentare	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	10
04	16.01 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca - Sviluppo del settore agricolo e del sistema agroalimentare	Rafforzamento delle azioni a tutela dei prodotti delle imprese agroalimentari siciliane, anche attraverso interventi mirati a favorirne la propensione all'export e all'internazionalizzazione.	B16.01	31/12/2025	10
05	16.01 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca - Sviluppo del settore agricolo e del sistema agroalimentare	Favorire il potenziamento e lo sviluppo del settore agricolo e zootecnico anticipando i termini prescritti per i pagamenti.	B16.02	31/12/2025	10
06	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Semplificazione delle procedure rivolte agli utenti	A01.05	15/02/2025	10
07	16.01 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca - Sviluppo del settore agricolo e del sistema agroalimentare	Sostenere, prevenire e ridurre le conseguenze di probabili calamità naturali, avversità atmosferiche ed eventi catastrofici	B16.02	31/12/2025	15
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	7	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	0	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	8	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025						
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)						
ANNO DI RIFERIMENTO			2025			
Ufficio			DIPART. REG. SVILUPPO RURALE E TERRITORIALE			
DIRIGENTE APICALE			BELLOMO FULVIO			
PERFORMANCE OPERATIVA						
Nr.	Programma Missione	-	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11	Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.05	Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
03	09.02	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	20
04	16.01	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca - Sviluppo del settore agricolo e del sistema agroalimentare	Interventi volti a favorire la prevenzione degli incendi boschivi e altresì la ricostruzione delle superfici boschive anche in aree demaniali danneggiate e/o distrutte da eventi incendiari	B16.03	31/12/2025	20
05	16.01	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca - Sviluppo del settore agricolo e del sistema agroalimentare	Realizzazione, adeguamento e ampliamento della viabilità interaziendale a servizio delle aree rurali e forestali	B16.02	31/12/2025	15
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa						70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO						
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI				Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare				5-20	5	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione				5-20	0	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori				5-20	10	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare				5-20	5	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO				10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo						30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. PESCA MEDITERRANEA			
DIRIGENTE APICALE		PULIZZI ALBERTO			
Risorse					
Risorse umane disponibili		N. 01 - Dirigente Generale - II Fascia N. 11 - Dirigente IIIa Fascia N. 17 - Funzionari Direttivi N. 18 - Istruttori Direttivi N. 11 - Collaboratori Amministrativi N. 13 - Operatori Amministrativi			
Risorse finanziarie disponibili		La dotazione finanziaria del PN-FEAMPA è di € 116.316.606,00 così suddivisa: .quota di cofinanziamento comunitario 50% complessivamente pari a euro 58.158.303,00; .quota di cofinanziamento statale 35% complessivamente pari a euro 40.710.812,10; .quota di cofinanziamento regionale 15% complessivamente pari a euro 17.447.490,90;			
Risorse umane aggiuntive programmate		N. 2 - Dirigente IIIa Fascia N. 5 - Funzionari Direttivi N. 10 - Istruttori Direttivi N. 2 - Collaboratori Amministrativi			
PERFORMANCE OPERATIVI A					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
03	16.03 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca - Politica regionale unitaria per l'agricoltura, i sistemi agroalimentari, la caccia e la pesca (solo per le Regioni)	Chiusura del Programma PO-FEAMP 2014-2020	A01.10	31/12/2025	20
04	16.03 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca - Politica regionale unitaria per l'agricoltura, i sistemi agroalimentari, la caccia e la pesca (solo per le Regioni)	Rilancio della Pesca finalizzato alla crescita delle imprese mediante processi di internalizzazione	B16.01	31/12/2025	15
05	16.03 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca - Politica regionale unitaria per l'agricoltura, i sistemi agroalimentari, la caccia e la pesca (solo per le Regioni)	Promuovere interventi volti al potenziamento e sviluppo della pesca con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale	B16.02	31/12/2025	10
06	16.03 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca - Politica regionale unitaria per l'agricoltura, i sistemi agroalimentari, la caccia e la pesca (solo per le Regioni)	Interventi nei mercati all'ingrosso ed al dettaglio e nel canale HORECA per migliorare la conoscenza ed il consumo delle specie dimenticate e/o neglette	B16.02	31/12/2025	10
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	7	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	0	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	7	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	6	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

ASSESSORATO DELLA SALUTE

ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.			
DIRIGENTE APICALE		SCALZO GIACOMO			
Risorse					
Risorse umane disponibili		Dirigenti n. 13; Funzionari n. 14; Istruttori n. 26; Collaboratori n. 15; Operatori n. 7; SAS n. 14; Ex PIP n. 7; Seus n. 3.			
PERFORMANCE OPERATIV A					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettiv o strategi co	Data ultima	Peso Attribuit o
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
03	13.08 Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	Azioni attuative del PNRR	A01.10	31/12/2025	10
04	13.08 Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	Studi clinici/ricerche medico-scientifiche e screening oncologici per la prevenzione di tumori di maggiore impatto sulla salute della collettività regionale.	D13.06	30/09/2025	10
05	13.08 Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	Promozione di visite mediche specialistiche per la prevenzione delle patologie più diffuse nella popolazione, oltre a quelle per la prevenzione dei tumori (osteoporosi, fibrosi cistica, artrite reumatoide, ...)	D13.07	31/10/2025	10
06	13.08 Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	Monitoraggi trimestrali sull'andamento delle liste d' attesa nelle Aziende sanitarie	D13.01	31/12/2025	10
07	13.08 Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	Migliorare e potenziare i servizi di prevenzione sanitaria screening di popolazione del tumore di: cervice uterina; mammella; colon retto	D13.06	31/12/2025	5
08	13.08 Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	Adempimenti indirizzi organizzativi DM 77/2022. Assistenza Territoriale Sanitaria	D13.04	31/12/2025	10
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	0	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	10	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	5	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. PIANIFICAZIONE STRATEGICA			
DIRIGENTE APICALE		IACOLINO SALVATORE			
PERFORMANCE OPERATIV A					
Nr.	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01.11 1	Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia.	A01.05	31/12/2025	5
01.05 2	Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
13.08 3	Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento.	A01.10	31/12/2025	20
13.08 4	Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	Monitoraggio sull'utilizzo del budget aggiuntivo alle aziende sanitarie finalizzato al governo delle liste d'attesa e della funzionalità della piattaforma GLIA.	D13.01 D13.05	31/12/2025	10
13.08 5	Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	Definizione dell'accordo integrativo per la medicina generale (AIR MMG) per l'attivazione AFT.	D13.04	31/12/2025	10
13.08 6	Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	Definizione di percorsi terapeutici (PDTA).	D13.03	31/12/2025	10
13.08 7	Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	Affidamento dei lavori, con risorse del PNNR, per la realizzazione delle case di comunità presenti nel CIS (contratto istituzionale di sviluppo) e nel documento programmatico rete territoriale per telemedicina adottato con D.A. n. 476 del 23/05/2023.	D13.04	31/12/2025	5
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	0	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	10	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	5	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente					
Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. AMBIENTE			
DIRIGENTE APICALE		VALENTI PATRIZIA			
PERFORMANCE OPERATIV A					
Nr .	Programma - Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.01 Servizi istituzionali, generali e di gestione Organi istituzionali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.01 Servizi istituzionali, generali e di gestione Organi istituzionali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
03	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	20
04	09.02 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile	E09.09	31/12/2025	5
05	09.06 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	Strategia regionale per l'adattamento ai cambiamenti climatici	E09.04	31/12/2025	10
06	09.02 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	Migliorare l'efficacia dei processi di autorizzazione e valutazione ambientale di competenza regionale anche mediante una ulteriore semplificazione delle procedure ambientali	E09.01	31/12/2025	10
07	09.09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Politica regionale unitaria per lo sviluppo sostenibile e la tutela del territorio e dell'ambiente (solo per le Regioni)	Redazione ed attuazione del Piano operativo dell'Osservatorio regionale per la Biodiversità siciliana	E09.09	31/12/2025	10
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	10	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	0	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	5	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo				30	

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		COMANDO DEL CORPO FORESTALE REGIONE SICILIANA			
DIRIGENTE APICALE		BATTAGLIA GIUSEPPE			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10
03	09.05 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente - Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	20
04	09.05 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente - Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	Favorire la diffusione della cultura ambientale tra le nuove generazioni, in particolare nei contesti sociali più disagiati, mediante attività d'informazione e di educazione ambientale.	E09.03	31/12/2025	15
05	09.05 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente - Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	Piano regionale di tutela della qualità dell'aria in Sicilia di cui al D.L. n. 155/2010 e ss.gg. - Azioni necessarie all'attuazione dell'Obiettivo Misura M 5: Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'attività di prevenzione e lotta agli incendi boschivi, attraverso la programmazione e attuazione di interventi finalizzati a concorrere alla riduzione della superficie boscata incendiata.	E09.03	31/12/2025	20
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	5	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	0	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	10	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025					
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)					
ANNO DI RIFERIMENTO		2025			
Ufficio		DIPART. REG. URBANISTICA			
DIRIGENTE APICALE		BERINGHELI CALOGERO			
PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	Programma Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
01	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5
02	08.01 Assetto del territorio ed edilizia abitativa - Urbanistica e assetto del territorio	Aggiornamento e implementazione dei sistemi informativi territoriali nel settore urbanistico e dell'edilizia.	E08.01	31/12/2025	15
03	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Semplificazione dell'azione amministrativa e riduzione dei tempi procedimenti.	A01.05	31/12/2025	10
04	08.01 Assetto del territorio ed edilizia abitativa - Urbanistica e assetto del territorio	Definizione del procedimento di formazione del Piano Territoriale Regionale (PTR)	E08.01	31/12/2025	15
05	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale.	A01.03	31/12/2025	10
06	08.01 Assetto del territorio ed edilizia abitativa - Urbanistica e assetto del territorio	Riforma urbanistica: sostegno alle amministrazioni locali per la redazione del Piano Urbanistico Generale (PUG), mediante concessione di contributi economici.	E08.01	31/12/2025	15
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	0	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	10	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	5	
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo					30

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2025						
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)						
ANNO DI RIFERIMENTO		2025				
Ufficio		DIPART. REG. TURISMO SPORT E SPETTACOLO				
DIRIGENTE APICALE		ANTINORO MARIA CONCETTA				
PERFORMANCE OPERATIVA						
Nr.	Programma Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito	
01	01.12 Servizi istituzionali, generali e di gestione Politica regionale unitaria per i servizi istituzionali, generali e di gestione (solo per le Regioni)	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2025	5	
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2025	10	
03	07.02 Turismo Politica regionale unitaria per il turismo (solo per le Regioni)	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.10	31/12/2025	20	
04	07.02 Turismo Politica regionale unitaria per il turismo (solo per le Regioni)	Attività volte al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile nell'ambito dell'Agenda Europea per il Turismo 2030.	C07.01	31/12/2025	15	
05	07.01 Turismo Sviluppo e la valorizzazione del turismo	Accrescere la dotazione e migliorare lo stato delle infrastrutture sportive	C06.01	31/12/2025	10	
06	07.01 Turismo Sviluppo e la valorizzazione del turismo	Destagionalizzazione e diversificazione dei prodotti turistici	C07.01	31/12/2025	10	
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					70	
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO						
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI			Peso Assegnabile	Peso Attribuito		
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare			5-20	0		
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione			5-20	5		
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori			5-20	5		
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare			5-20	10		
Rispetto degli obblighi connessi all'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO			10-10	10		
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo				30		

PRESIDENZA DELLA REGIONE
SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	PRESIDENZA
UFFICIO:	SEGRETERIA GENERALE
DIRIGENTE:	DOTT.SSA MARGHERITA RIZZA (INTERIM)

OBIETTIVO TRIENNALE

Analisi e revisione di testi normativi in materia di ordinamento dell'Amministrazione regionale

AREA	AREA ISTITUZIONALE
MISSIONE	Servizi istituzionali generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027

INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Numerico	Acquisito il parere dell'Ufficio legislativo e legale e la condivisione del Presidente della Regione, il DDL "Modifiche alla legge regionale 28 ottobre 202, n. 26", con nota n. 37633 del 19/12/2024 è stato trasmesso alla Ragioneria Generale della Regione per acquisire il parere di conformità finanziaria.	1 TESTO UNICO COMPILATIVO (Analisi della legislazione regionale vigente e predisposizione di un testo unico compilativo in materia di nomine e designazioni in organi di amministrazione attiva, consultiva e di controllo della Regione Siciliana e degli Enti regionali.)	1 DDL (Analisi del testo della legge regionale 26 aprile 2010, n. 10 recante "Disposizioni sulla partecipazione della regione al processo normativo dell'Unione europea, sulle procedure di esecuzione degli obblighi derivanti dall'appartenenza all'Unione europea e di attuazione delle politiche europee", al fine della individuazione di eventuali aspetti critici e della successiva redazione di un	

			disegno di legge, recante interventi modificativi e/o integrativi).	
IL PRESIDENTE			IL DIRIGENTE	
F.TO SCHIFANI			F.TO RIZZA	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Presidenza della Regione
UFFICIO:	Ufficio Legislativo e Legale
DIRIGENTE:	Avv. Giovanni Bologna

VALORE PUBBLICO
VP_10 – Rafforzare la capacità amministrativa
OBIETTIVO TRIENNALE
Dematerializzazione dell'iter procedurale dei ricorsi straordinari al Presidente della Regione Siciliana attraverso la digitalizzazione della relativa procedura

AREA	A) Area Istituzionale
MISSIONE	1 -Servizi istituzionali, generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.06 – Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell'Amministrazione

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Numerico	E' stato predisposto un documento afferente ai contenuti del progetto di implementazione del Portale da trasmettere ad Arit di cui alla rendicontazione prot. n. 20710 del 30/12/2024	1 (Verifica dello stato di avanzamento del progetto di implementazione del portale regionale dedicato alla trattazione dei ricorsi straordinari al Presidente della Regione e predisposizione di un Report sulle implementazioni realizzate al 31/12/2025)	/	/
IL PRESIDENTE			IL DIRIGENTE	

F.TO SCHIFANI	F.TO BOLOGNA
SCHEMA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Presidenza della Regione
UFFICIO:	Ufficio Legislativo e Legale
DIRIGENTE:	Avv. Giovanni Bologna

VALORE PUBBLICO
VP_10 – Rafforzare la capacità amministrativa
OBIETTIVO TRIENNALE
Definizione del processo di dematerializzazione archivi e riduzione documentazione cartacea

AREA	A) Area Istituzionale
MISSIONE	1 -Servizi istituzionali, generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.06 – Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell'Amministrazione

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Numerico (Metri lineari di archivi cartacei lavorati)	Sono stati lavorati 984,40 metri lineari totali di archivi cartacei incluso il target dell'annualità precedente – prot . 604 del 14/01/2025	1.324,40 Metri lineari totali di archivi cartacei lavorati (cumulato)	/	/
IL PRESIDENTE			IL DIRIGENTE	

F.TO SCHIFANI		F.TO BOLOGNA		
SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027				
ANNO DI RIFERIMENTO:		2025		
AMMINISTRAZIONE:		Presidenza della Regione		
UFFICIO:		Ufficio Legislativo e Legale		
DIRIGENTE:		Avv. Giovanni Bologna		
VALORE PUBBLICO				
VP_10 – Rafforzare la capacità amministrativa				
OBIETTIVO TRIENNALE				
Implementazione dei servizi all’utenza. Studio di fattibilità della virtualizzazione della Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana				
AREA	A) Area Istituzionale			
MISSIONE	1 -Servizi istituzionali, generali e di gestione			
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.06 – Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell’Amministrazione			
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
BINARIO SI/NO	E’ stata verificata la fattibilità della virtualizzazione della Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana e comparazione con i Bollettini Ufficiali in uso alle altre Regioni - prot. n. 15607 del 27/09/2024 E’ stata formulata una proposta di legge di cui alla rendicontazione prot. n. 20723 del 30/12/2024	SI (Analisi dei contenuti da inserire nella piattaforma e monitoraggio dell’attivazione della stessa in via sperimentale per la rilevazione di eventuali criticità, al fine di apportare i relativi miglioramenti per la virtualizzazione della Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana di concerto con ARIT Verifica delle implementazioni realizzate alla piattaforma per la realizzazione della GURS on line)	SI (Messa a regime del portale informativo del Servizio GURS)	SI (Consultazione digitale delle leggi regionali)
IL PRESIDENTE			IL DIRIGENTE	
F.TO SCHIFANI			F.TO BOLOGNA	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027				
ANNO DI RIFERIMENTO:		2025		
AMMINISTRAZIONE:		Presidenza della Regione		
UFFICIO:		Ufficio Legislativo e Legale		
DIRIGENTE:		Avv. Giovanni Bologna		
VALORE PUBBLICO				
VP_10 – Rafforzare la capacità amministrativa				
OBIETTIVO TRIENNALE				
Costituzione archivio storico delle leggi, regolamenti e decreti presidenziali				
AREA		C) Area Culturale		
MISSIONE		5 - Tutela e valorizzazione dei Beni e Attività Culturali		
OBIETTIVO STRATEGICO		C05.01 - Conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale di specifici e individuati siti archeologici attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie		
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
%	/	100% Ricerca materiale in archivio e messa in sicurezza degli originali (1947-1972) e Censimento degli atti rinvenuti (originali leggi, regolamenti, decreti presidenziali)	100% Ricerca materiale in archivio e messa in sicurezza degli originali (1973-1998) e Censimento degli atti rinvenuti (originali leggi, regolamenti, decreti presidenziali)	100% Ricerca materiale in archivio e messa in sicurezza degli originali (1999-2024) e Censimento degli atti rinvenuti (originali leggi, regolamenti, decreti presidenziali) e Valorizzazione delle leggi, regolamenti e decreti presidenziali dell'archivio storico
IL PRESIDENTE			IL DIRIGENTE	
F.TO SCHIFANI			F.TO BOLOGNA	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027				
ANNO DI RIFERIMENTO:		2025		
AMMINISTRAZIONE:		PRESIDENZA		
UFFICIO		Dipartimento della Programmazione		
DIRIGENTE:		Dott. Vincenzo Falgares		
VALORE PUBBLICO				
VP 11 Razionalizzazione della spesa pubblica regionale e perseguimento della equità fiscale				
OBIETTIVO TRIENNALE				
Attuazione del Programma Interreg Italia-Malta				
AREA		Istituzionale		
MISSIONE		1 Servizi istituzionali, generali e di gestione		
OBIETTIVO STRATEGICO CORRISP.		A01.10 Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio		
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
numerico	Sono stati completati e sono stati adottati i provvedimenti di chiusura di tutti i progetti finanziati nell'ambito del Programma Interreg Italia-Malta 2014/2020	1 (Trasmissione del Rapporto di esecuzione finale del Programma Interreg. Italia-Malta 2014/2020 e presentazione della dichiarazione di spesa finale a saldo)	//	//
IL PRESIDENTE		IL DIRIGENTE		
F.TO SCHIFANI		F.TO FALGARES		

SCHEMA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027				
ANNO DI RIFERIMENTO:		2025		
AMMINISTRAZIONE:		PRESIDENZA		
UFFICIO:		Dipartimento della Programmazione		
DIRIGENTE:		dott. Vincenzo Falgares		
VALORE PUBBLICO				
VP 11 Razionalizzazione della spesa pubblica regionale e perseguimento della equità fiscale				
OBIETTIVO TRIENNALE				
Attuazione del Programma Interreg Italia-Malta 2021/2027				
AREA		Istituzionale		
MISSIONE		1 Servizi istituzionali, generali e di gestione		
OBIETTIVO STRATEGICO		A01.10 Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio		
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
%	Sono stati approvati i Contratti di sovvenzione dei progetti ammessi a finanziamento a valere degli O.S. 1.1, 1.2 e 3.1 - Avviso 1/23	100% (Trasferimento del 100% delle anticipazioni ai beneficiari che ne abbiano fatto richiesta a valere sul PO Interreg VI A Italia Malta 2021/2027, in esito a positiva istruttoria)	1 (Trasmissione al Comitato di Sorveglianza PO Interreg VI A Italia-Malta 2021/2027 della proposta di Avviso per la selezione di “Small Projects”)	1 (Approvazione dell'Avviso PO Italia/Malta 2021/2027 che contribuisca al totale assorbimento delle risorse 2021-2027)

NUMERICO				
IL PRESIDENTE			IL DIRIGENTE	
F.TO SCHIFANI			F.TO FALGARES	
SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027				

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Regione Siciliana
UFFICIO:	Dipartimento Regionale della Protezione Civile
DIRIGENTE:	ing. Salvatore Cocina

VALORE PUBBLICO
VP 8 Contrastare e prevenire il dissesto idrogeologico, sismico, vulcanico e industriale, con particolare riferimento al rischio di erosione del suolo e delle coste e della desertificazione
OBIETTIVO TRIENNALE
Potenziamento dei sistemi di monitoraggio e allertamento mediante l'utilizzo di nuove tecnologie ai fini della previsione, prevenzione e mitigazione del rischio vulcanico e sismico

AREA	Area Territorio, Ambiente, Urbanistica ed Infrastrutture
MISSIONE	11
OBIETTIVO STRATEGICO	E11.03

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027

INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
€	0	€ 500.000,00	€ 1.500.000,00	€ 3.000.000,00
€	0	€ 5.000.000,00	€ 25.000.000,00	€ 75.000.000,00
IL PRESIDENTE			IL DIRIGENTE	
F.TO SCHIFANI			F.TO COCINA	
SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027				

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Regione Siciliana
UFFICIO:	Dipartimento Regionale della Protezione Civile
DIRIGENTE:	ing. Salvatore Cocina

VALORE PUBBLICO
VP 8 Contrastare e prevenire il dissesto idrogeologico, sismico, vulcanico e industriale, con particolare riferimento al rischio di erosione del suolo e delle coste e della desertificazione
OBIETTIVO TRIENNALE
Contrastare e prevenire il rischio idrogeologico (PNRR)

AREA	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
MISSIONE	9
OBIETTIVO STRATEGICO	E09.04

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027

INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
%	0	40%	90%	
NUMERICO	0	2	2	
IL PRESIDENTE			IL DIRIGENTE	
F.TO SCHIFANI			F.TO COCINA	

SCHEMA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	PRESIDENZA
UFFICIO:	DIPARTIMENTO AFFARI EXTRAREGIONALI
DIRIGENTE:	DOTT.SSA MARGHERITA RIZZA

OBIETTIVO TRIENNALE
Accrescere la presenza della Regione Siciliana nel contesto europeo facilitando la partecipazione ai programmi dell'UE a gestione diretta da parte degli attori di sviluppo locale pubblici

AREA	Istituzionale
MISSIONE	19 relazioni internazionali
OBIETTIVO STRATEGICO	A 19.02

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Numerico	A: Sottoscritto in data 4/6/2024 un Protocollo di intesa con Anci Sicilia di collaborazione	A: 1 (dossier) – Ricognizione delle fonti di informazione sui programmi a gestione diretta in	1 partenariato (Creazione di partenariati)	2 partenariati (Creazione di partenariati locali)

	interistituzionale finalizzata alla condivisione delle iniziative informative e formative; B: Realizzato in data 11/12/2024 un Seminario con i Comuni siciliani, in modalità da remoto, al fine di illustrare le attività relative alle opportunità sui fondi UE a gestione diretta	raccordo coi punti di contatto nazionali, con le agenzie esecutive della Commissione europea e le antenne territoriali della Commissione europea; B: 1 – Scheda informativa sui programmi europei a gestione diretta di interesse per gli enti locali	locali e/o europei)	e/o europei)
IL PRESIDENTE			IL DIRIGENTE	
F.TO SCHIFANI			F.TO RIZZA	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	PRESIDENZA
UFFICIO:	UFFICIO SPECIALE AUTORITA' DI AUDIT PER I PROGRAMMI COFINAZIATI DALLA COMMISSIONE EUROPEA
DIRIGENTE:	Grazia TERRANOVA

OBIETTIVO TRIENNALE

Assicurare un'efficace chiusura delle attività di audit per la programmazione 2014/2020.

AREA	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
MISSIONE	12 - Politica regionale unitaria per i servizi istituzionali, generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	B 1 - Interventi volti ad aumentare il grado di utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027

INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027

	31/12/2024)			
numerico	n. 3 RAC	N. 2 RAC di chiusura relative ai Programmi FSE e Italia-Malta 2014/2020	N. 1 RAC di chiusura della programmazione relativa al Programma FESR 2014/2020	-
IL PRESIDENTE			IL DIRIGENTE	
F.TO SCHIFANI			F.TO TERRANOVA	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Presidenza della Regione Siciliana
UFFICIO:	Ufficio Speciale Autorità di Certificazione dei Programmi Cofinanziati dalla Commissione Europea
DIRIGENTE:	Cono Antonio Catrini
OBIETTIVO TRIENNALE	
Elaborazione delle domande di pagamento PO FESR - FSE - Italia Malta, Italia Tunisia in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul Sistema informativo della Commissione Europea (SFC); delle proposte di certificazione FEAMP in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul sistema SIAN e richieste di rimborso POC 2014/2020 in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul Sistema informativo RGS-IGRUE	

AREA	Istituzionale
MISSIONE	1
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.10

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027

Numero di domande di pagamento delle domande di pagamento PO FESR - FSE - Italia Malta, Italia Tunisia n presenza di avanzamento di spesa certificabile sul Sistema informativo della Commissione Europea (SFC); delle proposte di certificazione FEAMP in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul sistema SIAN e richieste di rimborso POC 2014/2020 in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul Sistema informativo RGS-IGRUE	19	9/anno	10/anno	10/anno

IL PRESIDENTE	IL DIRIGENTE
F.TO SCHIFANI	F.TO CATRINI
SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	PRESIDENZA
UFFICIO:	AUTORITA' DI BACINO DEL DISTRETTO IDROGRAFICO DELLA SICILIA
DIRIGENTE:	ING. LEONARDO SANTORO

OBIETTIVO TRIENNALE
Aggiornamento del Piano di Tutela delle Acque - art. 121 del d.lgs 152/2006 e ss.mm.i

AREA	E) TERRITORIO, AMBIENTE, URBANISTICA ED INFRASTRUTTURE
MISSIONE	9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
OBIETTIVO STRATEGICO	Tutela quali-quantitativa delle risorse idriche del territorio siciliano nel nuovo scenario aggiornato dai mutamenti climatici, attraverso l'aggiornamento della pianificazione di settore e il contrasto ai fenomeni di dissesto idromorfologico, con particolare attenzione agli interventi di manutenzione dei corsi d'acqua e alla pianificazione dell'economia idrica

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027

	CONSEGUITO AL 31/12/2024)			
NUMERICO	Sono state esaminata le osservazioni pervenute sugli esiti del processo di partecipazione pubblica relative al progetto di aggiornamento del Piano di Tutela delle Acque. Report dimostrativo commentato	1 (Predisposizione del Documento intermedio di aggiornamento al Piano relativo all'utilizzo e alla gestione sostenibile delle risorse idriche)	1 (Trasmissione all'On.le Presidente, per il successivo inoltro alla Giunta Regionale ai fini dell'approvazione, dell'Aggiornamento del Piano di tutela delle Acque definito a seguito del processo di consultazione pubblica)	//
IL PRESIDENTE			IL DIRIGENTE	
F.TO SCHIFANI			F.TO SANTORO	
SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027				

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	PRESIDENZA
UFFICIO:	AUTORITA' DI BACINO DEL DISTRETTO IDROGRAFICO DELLA SICILIA
DIRIGENTE:	ING. LEONARDO SANTORO

VALORE PUBBLICO
VP8 Contrastare e prevenire il dissesto idrogeologico, sismico, vulcanico e industriale, con particolare riferimento al rischio di erosione del suolo e delle coste e della desertificazione
OBIETTIVO TRIENNALE
Migliorare la funzionalità idraulica dei corsi d'acqua del territorio siciliano al fine di scongiurare criticità ambientali

AREA	E) TERRITORIO, AMBIENTE, URBANISTICA ED INFRASTRUTTURE
MISSIONE	9- Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
OBIETTIVO STRATEGICO	Tutela qualitativa e quantitativa delle risorse idriche del territorio siciliano nel nuovo scenario aggiornato dai mutamenti climatici, attraverso l'aggiornamento della pianificazione di settore e il contrasto ai fenomeni di dissesto idromorfologico, con particolare attenzione agli interventi di manutenzione dei corsi d'acqua e alla pianificazione dell'economia idrica

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
NUMERICO	216	259	//	//
	34	44	//	//
IL PRESIDENTE			IL DIRIGENTE	
F.TO SCHIFANI			F.TO SANTORO	

ASSESSORATO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Attività Produttive
UFFICIO:	Dipartimento Attività Produttive
DIRIGENTE:	Dott.Carmelo Frittitta

VALORE PUBBLICO
OBIETTIVO TRIENNALE
Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento

AREA	
MISSIONE	14 Sviluppo economico e competitività
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.10

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027

INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
PR FESR 21/27 Rispetto delle previsioni definitive di dichiarazione di spesa previste al 31/12/2025 comunicate all'AdC, all'ACAdG e caricate sul Sistema Informativo SFC 2021	0	100%	100%	100%
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
TAMAJO			FRITTITTA	

SCHEMA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Attività Produttive
UFFICIO:	Dipartimento Attività Produttive
DIRIGENTE:	Dott.Carmelo Frittitta
VALORE PUBBLICO	
VP_2 Favorire lo sviluppo delle imprese innovative nei settori tecnologici e Knowledge intensive, promuovendo l'integrazione fra imprese, università, enti di ricerca e innovazione	
OBIETTIVO TRIENNALE	
Promuovere gli investimenti delle imprese in R&I al fine di favorire il trasferimento tecnologico in coerenza con gli obiettivi della S3	

AREA	
MISSIONE	14 Sviluppo economico e competitività
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.10

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027

Iniziative regionali attivate in coerenza con gli obiettivi della S3	Pubblicazione avviso per la creazione e/o il potenziamento delle infrastrutture di ricerca in Sicilia	Pubblicazione di n.2 avvisi relativi a ricerca collaborativa e trasferimento tecnologico nonché per il potenziamento di spazi dedicati per la promozione dell’innovazione	Attuazione misure PR FESR 2021-2027 relative alla creazione e/o potenziamento delle infrastrutture di ricerca e/o alla ricerca collaborativa ed al trasferimento tecnologico e/o al potenziamento di spazi dedicati per la promozione dell’innovazione	Attuazione misure PR FESR 2021-2027 relative alla creazione e/o potenziamento delle infrastrutture di ricerca e/o alla ricerca collaborativa ed al trasferimento tecnologico e/o al potenziamento di spazi dedicati per la promozione dell’innovazione
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
TAMAJO			FRITTITTA	
ASSESSORATO DEI BENI CULTURALI E DELL’IDENTITÀ SICILIANA				

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato regionale dei Beni Culturali e dell'Identità Siciliana
UFFICIO:	Dipartimento regionale dei Beni Culturali e dell'Identità Siciliana
DIRIGENTE:	Ing. Mario La Rocca
VALORE PUBBLICO	
VP_9 - Valorizzare il patrimonio culturale della Regione, favorire la destagionalizzazione del turismo ed aumentare le presenze turistiche sul territorio Regionale	
OBIETTIVO TRIENNALE 1	
Predisposizione di servizi integrati per la migliore fruizione dei luoghi e dei beni culturali	
AREA	
MISSIONE	MISSIONE 5 Tutela e valorizzazione dei Beni e Attività Culturali
OBIETTIVO STRATEGICO	C0 5.01- Conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale di specifici e individuati siti archeologici attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027	

INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Numero	Nuovi Bandi Servizi integrati al pubblico nelle province di: Agrigento, Palermo 1, Messina e Siracusa: n. 4	- Affidamento servizi integrati al pubblico nelle province di: Agrigento, Palermo 1, Messina e Siracusa: n. 4 - Nuovi Bandi Servizi integrati al pubblico nelle province di: Catania, Enna, Palermo 2 e Trapani: n. 4	Affidamento servizi integrati al pubblico nelle province di: Catania, Enna, Palermo 2 e Trapani: n. 4	-----
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
Dott. Francesco Paolo Scarpinato			Ing. Mario La Rocca	
SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027				

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato regionale dei Beni Culturali e dell'Identità Siciliana
UFFICIO:	Dipartimento regionale dei Beni Culturali e dell'Identità Siciliana
DIRIGENTE:	Ing. Mario La Rocca

VALORE PUBBLICO
VP_9 - Valorizzare il patrimonio culturale della Regione, favorire la destagionalizzazione del turismo ed aumentare le presenze turistiche sul territorio Regionale
OBIETTIVO TRIENNALE 2
Valorizzazione del patrimonio culturale di specifici e individuati siti archeologici attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie

AREA	
MISSIONE	MISSIONE 5 Tutela e valorizzazione dei Beni e Attività Culturali

OBIETTIVO STRATEGICO	CO 5.01- Conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale di specifici e individuati siti archeologici attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Numero siti dotati di servizi innovativi (Realtà virtuale, aumentata, immersiva.) Numero di decreti di finanziamento di interventi di riqualificazione	Realizzazione di servizi innovativi per la fruizione dei Siti archeologici: n. 14. Decreti di finanziamento di interventi di riqualificazione: n. 28	Realizzazione di servizi innovativi per la fruizione dei Siti archeologici: 1) Area archeologica di Himera 2) Museo archeologico L.Brea 3) Area archeologica della Valle dei Templi 4) Area archeologica di Selinunte 5) Area archeologica di Naxos-Taormina Decreti di finanziamento di interventi di riqualificazione: 1) Parco Archeologico di Tindari – Scavo archeologico e recupero del Teatro ellenistico-romano di Alesa Arconidea – Tusa (ME); 2) Interventi urgenti relativi alla messa in sicurezza dei percorsi di visita dell’area archeologica di Cava d’Ispica; 3) Progetto di scavo archeologico e restauro conservativo del pavimento in marmo policromo ex Collegio dei Gesuiti 1^ chiostro“Catania – Via Crociferi ; 4) Lavori di rifacimento a norma dell’impianto elettrico di Palazzo Mirto; 5) Progetto per la manutenzione straordinaria dell’antica strada comunale Timpa di Nunziata, finalizzato al recupero storico-ambientale ed alla pubblica fruizione.	Realizzazione di servizi innovativi per la fruizione dei Siti archeologici: n. 5 Decreti di finanziamento di interventi di riqualificazione: n.5 .	- Realizzazione di servizi innovativi per la fruizione dei Siti archeologici: n. 4
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	

Dott. Francesco Paolo Scarpinato	Ing. Mario La Rocca

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027				
ANNO DI RIFERIMENTO:		2025		
AMMINISTRAZIONE:		Assessorato regionale dei Beni Culturali e dell'Identità Siciliana		
UFFICIO:		Dipartimento regionale dei Beni Culturali e dell'Identità Siciliana		
DIRIGENTE:		Ing. Mario La Rocca		
VALORE PUBBLICO				
VP_9 - Valorizzare il patrimonio culturale della Regione, favorire la destagionalizzazione del turismo ed aumentare le presenze turistiche sul territorio Regionale				
OBIETTIVO TRIENNALE 3				
Promuovere e sostenere lo sviluppo e la diversificazione dell'offerta culturale e turistica				
AREA				
MISSIONE		MISSIONE 5 Tutela e valorizzazione dei Beni e Attività Culturali		
OBIETTIVO STRATEGICO		C 0 5.02 - Sviluppo dell'attrattività dall'estero per la fruizione del patrimonio culturale della Sicilia		
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Numero di eventi + Numero di interventi per migliorare e strutturare le esposizioni museali realizzati	Realizzazione di eventi volti alla promozione del patrimonio culturale della Sicilia : n.2. Interventi realizzati per migliorare e strutturare le esposizioni museali : n. 3.	Realizzazione di eventi di rilevanza regionale, nazionale e internazionale, volti alla promozione del patrimonio culturale della Sicilia : n. 5. Realizzazione di interventi per migliorare e/o strutturare le esposizioni museali 1) Antiquarium di Himera 2) Museo A. Pepoli di Trapani 3) Museo di Messina	Realizzazione di eventi di rilevanza regionale, nazionale e internazionale, volti alla promozione del patrimonio culturale della Sicilia : n. 5. Interventi realizzati per migliorare e strutturare le esposizioni museali: n. 3.	Realizzazione di eventi di rilevanza regionale, nazionale e internazionale, volti alla promozione del patrimonio culturale della Sicilia : n. 5.
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
Dott. Francesco Paolo Scarpinato			Ing. Mario La Rocca	

ASSESSORATO DELL'ECONOMIA

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato regionale dell'Economia
UFFICIO:	Dipartimento del Bilancio e del Tesoro - Ragioneria generale della Regione
DIRIGENTE:	Avv. Ignazio Tozzo

VALORE PUBBLICO
VP_11 - Razionalizzazione della spesa pubblica regionale e perseguimento della equità fiscale
OBIETTIVO TRIENNALE
Attuare il monitoraggio contabile sulla spesa a valere sul PNRR e sul fondo complementare

AREA	A) Area istituzionale
MISSIONE	1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.10 - Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
n.ro monitoraggi trimestrali	7	Report alla data del: - 31/12/2024; - 31/03/2025; - 30/06/2025; - 30/09/2026; - riepilogativo 2023-2025	–	–
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale dell 'Economia
UFFICIO:	Dipartimento delle Finanze e del Credito
DIRIGENTE:	Silvio Marcello Maria Cuffaro

VALORE PUBBLICO
Vp 11- Razionalizzazione della spesa pubblica Regionale e perseguimento della equità fiscale
OBIETTIVO TRIENNALE
Inventariazione patrimonio Regionale beni immobili

AREA	A) Istituzionale
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	A. 01.03

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
%	Inventariazione beni immobili gestiti dal Dipartimento 10% (20% cumulato)	Incrementare il numero dei beni ricogniti gestiti dal Dipartimento tramite l'applicativo Prototipo del 25% (45% cumulato)	Incrementare il numero dei beni ricogniti gestiti dal Dipartimento tramite l'applicativo Prototipo del 25% (70% cumulato)	Incrementare il numero dei beni ricogniti gestiti dal Dipartimento tramite l'applicativo Prototipo del 30% (100% cumulato)
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale dell'Economia
UFFICIO:	Dipartimento delle Finanze e del Credito
DIRIGENTE:	Silvio Marcello Maria Cuffaro

VALORE PUBBLICO
Vp 11- Razionalizzazione della spesa pubblica Regionale e perseguimento della equità fiscale
OBIETTIVO TRIENNALE
RICOGNIZIONE STRAORDINARIA PATRIMONIO

AREA	A) Istituzionale
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	A. 01.03

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
N	Coordinamento della ricognizione straordinaria dei beni patrimoniali e demaniali – N. 3 disposizioni operative e/o riunioni	Coordinamento della ricognizione straordinaria dei beni gestiti dai dipartimenti regionali e dagli Enti: IACP, IRSAP e Consorzi ASI – N. 3 disposizioni operative e/o riunioni.	Disposizioni operative finalizzate all'alimentazione e aggiornamento del registro unico degli inventari	Emanazione linee guida in raccordo con il Dipartimento Regionale Tecnico
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE		IL DIRIGENTE		

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Economia
UFFICIO:	Autorità Regionale per l'Innovazione Tecnologica
DIRIGENTE:	Vitalba Vaccaro

VALORE PUBBLICO
VP10_ Rafforzare la capacità amministrativa
OBIETTIVO TRIENNALE
Sistema di gestione del personale della Regione Siciliana

AREA	Area Istituzionale
MISSIONE	Servizi istituzionali generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.06 - Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell'Amministrazione

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Binario	Rilascio dell'ambiente di test del modulo "Gestione giuridica" SGP	Entrata in esercizio del Sistema Informativo Verbale	Manutenzione Evolutiva	/
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Economia
UFFICIO:	Autorità Regionale per l'Innovazione Tecnologica
DIRIGENTE:	Vitalba Vaccaro

VALORE PUBBLICO
VP10_ Rafforzare la capacità amministrativa
OBIETTIVO TRIENNALE
Migrazione piattaforme e/o Sistemi Informativi

AREA	Area Istituzionale
MISSIONE	Servizi istituzionali generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.06 - Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell'Amministrazione

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Numero piattaforme/sistem i da migrare	Definizione delle procedure di affidamento ai soggetti titolati alla migrazione delle piattaforme/sistemi su SPC Cloud Lotto 1	Definizione procedure di migrazione: n. 10 piattaforme/sistem i	Avvio manutenzione evolutiva - 10%	
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	ASSESSORATO ECONOMIA
UFFICIO:	Ufficio Speciale Centrale Unica di Committenza per l'acquisizione di beni e servizi
DIRIGENTE:	Avv. Roberta Milazzo

VALORE PUBBLICO
VP11_ Razionalizzazione della spesa pubblica regionale e perseguimento della equità fiscale
OBIETTIVO TRIENNALE
Inserimenti in Prontuario (PTORS) rispetto alle richieste pervenute dal competente Servizio Farmaceutica del Servizio Farmaceutica del Dipartimento Pianificazione Strategica

AREA	Sanità e Servizi sociali		
MISSIONE	13		
OBIETTIVO STRATEGICO	D13.08- RIVISITAZIONE DELLE ATTIVITA' DELLA CUC DELLA REGIONE SICILIANA		

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
%	98%	99%	100%	100%
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
Prof. Avv. Alessandro Dagnino			Avv. Roberta Milazzo	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	ASSESSORATO DELL'ECONOMIA
UFFICIO:	UFFICIO SPECIALE PER LA GESTIONE E LA LIQUIDAZIONE DELLE SOCIETA' A PARTECIPAZIONE PUBBLICA REGIONALE
DIRIGENTE:	DOTT.SSA DOROTEA MARIA PIAZZA

VALORE PUBBLICO
OBIETTIVO TRIENNALE
Chiusura di tutte le liquidazioni in corso degli enti e delle società a partecipazione regionale

AREA	
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.12

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Binario (Si/No)	Chiusura delle liquidazioni delle società Biosphera SpA e della S.I.T.A.S. SpA	- Chiusura dei contenziosi Multiservizi S.p.A.; - Chiusura delle liquidazioni degli 11 Consorzi di Ripopolamento Ittico; - Chiusura della liquidazione dell'Ente Minerario Siciliano (previa nomina in tempo congruo di un nuovo Liquidatore); - Chiusura delle liquidazioni delle Terme di Acireale SpA, Terme di Sciacca SpA ed Inforac Srl; - Chiusura delle liquidazioni delle Aziende Autonome delle Terme di Sciacca ed Acireale	Chiusura delle liquidazioni pendenti art. 11 L.R. n. 25 del 21 novembre 2023	
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato dell'Energia e dei Servizi di Pubblica Utilità
UFFICIO:	Dipartimento Regionale dell'Energia
DIRIGENTE:	Ing. Calogero Giuseppe Burgio

VALORE PUBBLICO
OBIETTIVO TRIENNALE
Predisposizione di un disegno di legge inerente le sostanze minerali di I ^a categoria comprese acque minerali, termali e di sorgente, finalizzato alla individuazione delle nuove tariffe. Ricognizione dei canoni di concessione arretrati e avvio delle procedure di recupero/riscossione.

AREA	
MISSIONE	17
OBIETTIVO STRATEGICO	Energia e diversificazione delle fonti energetiche

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Binario SI/NO	/	Ricognizione dei canoni di concessione arretrati. Predisposizione disegno di legge	Avvio delle procedure per il recupero dei canoni non pagati	Quadro di riepilogo delle somme riscosse e attività finalizzata al recupero delle somme non riscosse
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
On.le Giovanni Di Mauro			Ing. Calogero Giuseppe Burgio	

SCHEMA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato dell'Energia e dei Servizi di Pubblica Utilità
UFFICIO:	Dipartimento Regionale dell'Energia
DIRIGENTE:	Ing. Calogero Giuseppe Burgio

VALORE PUBBLICO
3-Realizzare il ciclo integrato dei rifiuti, promuovere l'economia circolare e l'uso efficiente dei beni pubblici
OBIETTIVO TRIENNALE
Attuazione PEARS – Incrementare la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili – incremento potenza installata in GW

AREA	E – Territorio, ambiente, urbanistica e infrastrutture
MISSIONE	17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche
OBIETTIVO STRATEGICO	1 – Fonti energetiche

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Incrementare la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili in potenza installata in GW. %rispetto alla base di 3,776 GW comunicata da Terna	3,776 GW	15,00%	//	//
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
On.le Giovanni Di Mauro			Ing. Calogero Giuseppe Burgio	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato dell'Energia e dei Servizi di Pubblica Utilità
UFFICIO:	Dipartimento Regionale dell'Energia
DIRIGENTE:	Ing. Calogero Giuseppe Burgio

VALORE PUBBLICO
3-Realizzare il ciclo integrato dei rifiuti, promuovendo l'economia circolare e l'uso efficiente dei beni pubblici
OBIETTIVO TRIENNALE
Attuazione PEARS – Promuovere l'utilizzo efficiente dell'energia negli uffici e nelle strutture pubbliche

AREA	E
MISSIONE	17
OBIETTIVO STRATEGICO	Energia e diversificazione delle fonti energetiche

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Percentuale avanzamento della spesa da impegnare	Risorse impegnate e liquidate € 8.680.180,61	€ 638.153,34	//	//
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
On.le Giovanni Di Mauro			Ing. Calogero Giuseppe Burgio	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato dell'Energia e dei Servizi di pubblica utilità
UFFICIO:	Dipartimento Regionale dell'Acqua e dei Rifiuti
DIRIGENTE:	Dott. Arturo Vallone

VALORE PUBBLICO
VP_8 - Contrastare e prevenire il dissesto idrogeologico, sismico, vulcanico e industriale con particolare riferimento al rischio di erosione del suolo e delle coste e della desertificazione
EFFICIENTE DEI BENI PUBBLICI

Realizzare interventi di manutenzione ordinaria su tutte le dighe e straordinaria su quelle, singolarmente individuate, necessitanti di interventi urgenti nel quadro di programmazione generale della materia

AREA	E) Area territorio, Ambiente, Urbanistica ed infrastrutture
MISSIONE	9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
OBIETTIVO STRATEGICO	E09.07 - Interventi di manutenzione ordinaria su tutte le dighe e straordinaria su quelle, singolarmente individuate, necessitanti di interventi urgenti nel quadro di programmazione generale della materia

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Numero interventi di manutenzione ordinaria (Dighe Cimìa, Paceco e Trinità)	15	3	3	3
Numero interventi di manutenzione straordinaria (Rosamarina, Santa Rosalia)	//	2	2	2
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
On.le Giovanni Di Mauro			Dott. Arturo Vallone	

SCHEMA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato dell'Energia e dei servizi di pubblica utilità
UFFICIO:	Dipartimento Regionale dell'Acqua e dei Rifiuti
DIRIGENTE:	Dott. Arturo Vallone

VALORE PUBBLICO
VP_3 - REALIZZARE IL CICLO INTEGRATO DEI RIFIUTI, PROMUOVENDO L'ECONOMIA CIRCOLARE E L'USO EFFICIENTE DEI BENI PUBBLICI
OBIETTIVO TRIENNALE
Incentivazione della raccolta differenziata in ambito regionale

AREA	E) Area territorio, Ambiente, Urbanistica ed infrastrutture
MISSIONE	9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
OBIETTIVO STRATEGICO	E09.09 – Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
- Circolare - Monitoraggi	dato ISPRA anno 2022: 51,5 %	Predisposizione e trasmissione circolare ai comuni dell'Isola Monitoraggi semestrali dei dati sulla RD	Predisposizione e trasmissione circolare ai comuni dell'Isola Monitoraggi semestrali dei dati sulla RD	Predisposizione e trasmissione circolare ai comuni dell'Isola Monitoraggi semestrali dei dati sulla RD
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
On.le Giovanni Di Mauro			Dott. Arturo Vallone	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato dell'Energia e dei Servizi di pubblica utilità
UFFICIO:	Dipartimento Regionale dell'Acqua e dei Rifiuti
DIRIGENTE:	Dott. Arturo Vallone

VALORE PUBBLICO	
///	
OBIETTIVO TRIENNALE	
Affidamento della gestione dei dissalatori nelle isole minori	
AREA	E) Area territorio, Ambiente, Urbanistica ed infrastrutture
MISSIONE	9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
OBIETTIVO STRATEGICO	E09.05 – Procedure per l'affidamento della gestione dei dissalatori nelle isole minori

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Binario (SI/NO)	Proroga dei contratti di gestione nelle more del nuovo affidamento	Avvio delle procedure di gara per l'affidamento del servizio di gestione dei dissalatori nelle isole minori. Relazione esplicativa e cronoprogramma	Affidamento del servizio di gestione dei dissalatori nelle isole minori	Esecuzione del contratto
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
On.le Giovanni Di Mauro			Dott. Arturo Vallone	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato dell'Energia e dei Servizi di pubblica utilità
UFFICIO:	Dipartimento Regionale dell'Acqua e dei Rifiuti
DIRIGENTE:	Dott. Arturo Vallone

VALORE PUBBLICO
///
OBIETTIVO TRIENNALE
Interventi volti ad assicurare l'effettività delle entrate derivanti da canoni di concessioni

AREA		A – Servizi istituzionali generali e di gestione		
MISSIONE		17 – Energia e diversificazione delle fonti energetiche		
OBIETTIVO STRATEGICO		E17.01 – Conclusione delle fasi dell’accertamento e riscossione dei canoni di concessione arretrati e individuazione delle nuove tariffe		
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
%	Ricognizione dei Canoni Concessori riscossi. Predisposizione Report	Ingiunzioni di pagamento per il recupero dei canoni non pagati. 100%	Ingiunzioni di pagamento per il recupero dei canoni e monitoraggio dei pagamenti. 100%	Ingiunzioni di pagamento per il recupero dei canoni e monitoraggio dei pagamenti. 100%
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
On.le Giovanni Di Mauro			Dott. Arturo Vallone	

ASSESSORATO DELLA FAMIGLIA, DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

ANNO DI RIFERIMENTO:		2025		
AMMINISTRAZIONE:		ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA, DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO		
UFFICIO:		Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali		
DIRIGENTE:		MARIA LETIZIA DI LIBERTI		
VALORE PUBBLICO				
VP_6 – Riorganizzare e rafforzare il welfare territoriale, tutelando le fasce più deboli della popolazione				
OBIETTIVO TRIENNALE				
Attivazione di iniziative volte a favorire l'inclusione sociale delle fasce deboli ed a rischio di marginalità anche attraverso l'utilizzo delle risorse nazionali				
AREA		D) AREA SANITA' E SERVIZI SOCIALI		
MISSIONE		MISSIONE 12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia		
OBIETTIVO STRATEGICO		D12.02 Interventi finalizzati a contrastare la povertà		
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
% Risorse Finanziarie Fondo Nazionale Politiche Sociali 2020	70% trasferimento delle risorse FNPS 2020 (PdZ 2021)	90% trasferimento delle risorse FNPS 2020 (PdZ 2021)	100% trasferimento FNPS 2020 (Piano di Zona 2021)	/
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
On.le Nunzia Albano			Maria Letizia Di Liberti	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027				
ANNO DI RIFERIMENTO:			2025	
AMMINISTRAZIONE:			ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA, DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO	
UFFICIO:			Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali	
VALORE PUBBLICO				
VP_6 – Riorganizzare e rafforzare il welfare territoriale, tutelando le fasce più deboli della popolazione				
OBIETTIVO TRIENNALE				
Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – Missione 5 “inclusione e coesione” - Componente 1 “politiche per il lavoro” - riforma 1.1 “politiche attive del lavoro e formazione”				
AREA		D) SANITA' E SERVIZI SOCIALI		
MISSIONE		MISSIONE 15 – Politiche per il lavoro e la formazione professionale		
OBIETTIVO STRATEGICO		D15.03 Interventi per rafforzare il sistema della formazione e aumentare il livello di qualificazione professionale, sulla base delle esigenze del mercato del lavoro		
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
%	Predisposizione e pubblicazione Avviso 4 – Servizi di formazione – PNRR – GOL regionale	Avviso 4- Servizi di Formazione PNRR – PAR GOL regionale Risorse finanziarie da liquidare agli enti di formazione 30%	Avviso 4- Servizi di Formazione PNRR – PAR GOL regionale Risorse finanziarie da liquidare agli enti di formazione 70%	/
%	Approvazione aggiornamento	Avviso 2/2022 – Servizi per il lavoro	Avviso 2/2022 – Servizi per il lavoro	/

	dell'Avviso 2/2022 – Servizi per il lavoro per l'attuazione del PAR GOL Sicilia	per l'attuazione del PAR GOL Sicilia. Risorse finanziarie da liquidare alle APL 40%	per l'attuazione del PAR GOL Sicilia. Risorse finanziarie da liquidare alle APL 60%	
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
On.le Nunzia Albano			Maria Letizia Di Liberti	

SCHEMA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027				
ANNO DI RIFERIMENTO:		2025		
AMMINISTRAZIONE:		ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA, DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO		
UFFICIO:		DIPARTIMENTO LAVORO		
DIRIGENTE:		Ettore Foti		
VALORE PUBBLICO				
VP_5 - Ridurre il numero dei Neet e rafforzare le competenze dei giovani siciliani				
OBIETTIVO TRIENNALE				
Potenziare e promuovere l'istituto del tirocinio e il contratto di apprendistato come strumenti di sviluppo delle competenze e di inserimento lavorativo				
AREA		D – AREA SANITA' E SERVIZI SOCIALI		
MISSIONE		MISSIONE 15 - POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE		
OBIETTIVO STRATEGICO		D15.03 – Interventi per rafforzare il sistema della formazione e aumentare il livello di qualificazione professionale, sulla base delle esigenze del mercato del lavoro.		
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Interventi di promozione del tirocinio e del contratto di apprendistato rivolti a giovani e aziende	Numerico, in Valore assoluto annuale 500	700	/	/
Tirocini attivati	Numerico, in Valore assoluto annuale 7500	8.000	/	/
Contratti di apprendistato stipulati nell'anno	Numerico, in Valore assoluto annuale 14000	15.000	/	/
Contratti di apprendistato attivi oltre i 12 mesi durante il c.d. "periodo formativo" (che varia dai 3 ai 5 anni a seconda del settore di attività)	Numerico, in Valore assoluto annuale 18400	19.720	/	/
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE GENERALE	
On.le Nunzia Albano			Ettore Foti	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027				
ANNO DI RIFERIMENTO:			2025	
AMMINISTRAZIONE:			ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA, DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO	
UFFICIO:			DIPARTIMENTO LAVORO	
DIRIGENTE:			Ettore Foti	
VALORE PUBBLICO				
VP_5 - Ridurre il numero dei Neet e rafforzare le competenze dei giovani siciliani				
OBIETTIVO TRIENNALE				
Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro - attivazione sportello virtuale CPI				
AREA		D – AREA SANITA' E SERVIZI SOCIALI		
MISSIONE		MISSIONE 15 - POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE		
OBIETTIVO STRATEGICO		D15.02 – Potenziamento delle attività di incontro fra la domanda e l'offerta del personale nella Regione anche con l'utilizzo dello strumento della I.A.		
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Attivazione sportelli virtuali dei CPI (Servizio di prossimità che consente di potenziare/avvicinare i Centri per l'Impiego e l'erogazione dei servizi di politiche attive del lavoro ai territori, permettendo all'utente, che ha prenotato un appuntamento attraverso il portale dei servizi per il lavoro in Sicilia (SILAV) di ricevere assistenza sui servizi richiesti, recandosi presso il proprio Comune, senza necessità di spostarsi nella sede del Centro	Individuazione e formazione dei referenti di progetto per la realizzazione degli sportelli virtuali 3	Individuazione e formazione dei referenti di progetto per la realizzazione degli sportelli virtuali 10 (CUMULATO)	Individuazione e formazione dei referenti di progetto per la realizzazione degli sportelli virtuali 15 (CUMULATO)	/
	Attivazione di sportelli virtuali installati presso altrettanti comuni della Sicilia	Attivazione di sportelli virtuali installati presso altrettanti comuni della Sicilia 10	Attivazione di sportelli virtuali installati presso altrettanti comuni della Sicilia 15	/

per l'Impiego ubicato in altro comune).	3	(CUMULATO)	(CUMULATO)	
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE GENERALE	
On.le Nunzia Albano			Ettore Foti	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027				
ANNO DI RIFERIMENTO:		2025		
AMMINISTRAZIONE:		ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA, DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO		
UFFICIO:		DIPARTIMENTO LAVORO		
DIRIGENTE:		Ettore Foti		
VALORE PUBBLICO				
VP_5 - Ridurre il numero dei Neet e rafforzare le competenze dei giovani siciliani				
OBIETTIVO TRIENNALE				
Attività di prevenzione, vigilanza e ispettiva in materia di sicurezza sul lavoro nei settori più a rischio				
AREA		D – AREA SANITA' E SERVIZI SOCIALI		
MISSIONE		MISSIONE 15.01 - POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE		
OBIETTIVO STRATEGICO		D15.01 – Predisposizione di attività progettuale e operativa finalizzata al contrasto al fenomeno degli incidenti sul lavoro		
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
numero ispezioni cantieri	250	300 (cumulato)	370 (cumulato)	470 (cumulato)
n. incontri	/	Attività di divulgazione presso enti vari (Istituti superiori tecnici geometra e industriale, OO.SS., Ordini professionali tecnici, ecc.) nelle 9 province. n. 18 Report dimostrativo	n. 36	n. 40
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE GENERALE	
On.le Nunzia Albano			Ettore Foti	

ASSESSORATO DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA
SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica
UFFICIO:	Dipartimento delle Autonomie Locali
DIRIGENTE:	Dr. Taormina Salvatore

VALORE PUBBLICO				
OBIETTIVO TRIENNALE				
Monitoraggio delle dotazioni organiche negli Enti locali Siciliani, finalizzata all'analisi delle carenze organizzative e funzionali in atto				
AREA A		Area Istituzionale		
MISSIONE 18		Relazioni con le altre Autonomie Territoriali e Locali		
OBIETTIVO STRATEGICO 02		Interventi di sostegno alla finanza pubblica		
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
SI/NO	Proposte operative conseguenti alle criticità rilevate a seguito di precedente monitoraggio delle dotazioni organiche condiviso con ANCI Sicilia	Proposta di DDL volto al superamento delle criticità rilevate	/	/
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
F.to On.le Andrea Messina			F.to Dr. Salvatore Taormina	

SCHEMA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica
UFFICIO:	Dipartimento delle Autonomie Locali
DIRIGENTE:	Dr. Taormina Salvatore

VALORE PUBBLICO
OBIETTIVO TRIENNALE
Potenziamento della Conferenza Regione – Autonomie locali attraverso la revisione delle relative modalità organizzative di funzionamento

AREA A	Area Istituzionale
MISSIONE 18	Relazioni con le altre Autonomie Territoriali e Locali
OBIETTIVO STRATEGICO 03	Rafforzamento del ruolo della Conferenza Regione – Autonomie locali

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
SI/NO	A seguito dell'attività di analisi sulla normativa vigente svolta è stata elaborata specifica proposta operativa finalizzata a garantire il funzionamento della Conferenza permanente Regione-Autonomie locali che è stata sottoposta alle valutazioni dell'Organo politico assessoriale	Elaborazione schema di disegno di legge per il riordino della Conferenza Regione-Autonomie locali previo confronto con gli stakeholder associativi di riferimento	Attuazione della legislazione regionale di riordino della Conferenza Regione-Autonomie locali	/
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
F.to On.le Andrea Messina			F.to Dr. Salvatore Taormina	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica
UFFICIO:	Dipartimento delle Autonomie Locali
DIRIGENTE:	Dr. Taormina Salvatore

VALORE PUBBLICO
OBIETTIVO TRIENNALE
Riorganizzare l'attività relativa Interventi sostitutivi effettuati ai sensi dell'art. 24 della l.r. 3 dicembre 1991, n. 44

AREA A	Area Istituzionale
MISSIONE 18	Relazioni con le altre Autonomie Territoriali e Locali
OBIETTIVO STRATEGICO 01	Interventi di riordino della legislazione in materia di Enti locali

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
n.	Attività di ricognizione, studio e analisi della normativa di settore e degli ambiti sui quali è richiesto l'intervento commissariale	Conferenza di Servizio con le amministrazioni regionali richiedenti interventi commissariali finalizzata alla individuazione di soluzioni volte a garantire il necessario supporto e/o rivolte a rivederne la competenza	Proposta normativa volta riorganizzare la materia legate agli interventi sostitutivi	/
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
F.to On.le Andrea Messina			F.to Dr. Salvatore Taormina	

SCHEMA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica
UFFICIO:	Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale
DIRIGENTE:	C. Madonia
VALORE PUBBLICO	
VP10 - Rafforzare la capacità amministrativa	
OBIETTIVO TRIENNALE 1	
Rafforzamento del sistema professionale	
AREA	A. Area Istituzionale
MISSIONE	1. Servizi istituzionali, generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.01- Implementazione della gestione strategica delle risorse umane, basata sulle centralità delle competenze e orientata al rafforzamento della capacità amministrativa dell'Amministrazione regionale.

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Proposta Assunzioni / N° assunzioni autorizzate anno 2025	assunzioni anno 2024	60%	80%	100%
N. ore formative erogate per onboarding per unità neoassunta	50 ore formative per unità neoassunta	50 ore formative nel 1° anno di servizio	50 ore formative nel 1° anno di servizio	50 ore formative nel 1° anno di servizio
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
F.to On.le Andrea Messina			F.to Dott.ssa C. Madonia	

SCHEMA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica
UFFICIO:	Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale
DIRIGENTE:	C. Madonia

VALORE PUBBLICO
VP10 - Rafforzare la capacità amministrativa
OBIETTIVO TRIENNALE 2
Gestione e monitoraggio del Piano territoriale per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione finanziata nell'ambito dell'Investimento 2.2 ("Task force digitalizzazione, monitoraggio e performance") del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza "NextGeneratimi Italia" (PNRR)

AREA	A. Area Istituzionale
MISSIONE	1. Servizi istituzionali, generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.01- Implementazione della gestione strategica delle risorse umane, basata sulle centralità delle competenze e orientata al rafforzamento della capacità amministrativa dell'Amministrazione regionale

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Monitoraggio finalizzato a verificare l'andamento del rispetto dei target previsti nel Piano territoriale e in caso di criticità proposta di modifica degli stessi (2° sem 2024 e 1° 2025)	2 monitoraggi	Numero di monitoraggi effettuati /Numero monitoraggi previsti	conseguimento target e milestone del progetto 1000 esperti con proposte di semplificazione/buone prassi	
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
F.to On.le Andrea Messina			F.to Dott.ssa C. Madonia	

SCHEMA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica
UFFICIO:	Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale
DIRIGENTE:	C. Madonia
VALORE PUBBLICO	
VP10 - Rafforzare la capacità amministrativa	
OBIETTIVO TRIENNALE 3	
Procedure concorsuali dell'amministrazione regionale	

AREA	A. Area Istituzionale
MISSIONE	1. Servizi istituzionali, generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.01- Implementazione della gestione strategica delle risorse umane, basata sulle centralità delle competenze e orientata al rafforzamento della capacità amministrativa dell'Amministrazione regionale

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
progressioni tra le aree	proposta dei criteri di valutazione per procedure selettive/valutative di progressioni tra le aree	Avvio procedure valutative per le progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 24 del vigente CCRL	Definizione delle procedure valutative ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs n. 165/2001 e art. 24 del CCRL	Procedure ordinarie di selezione ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs n. 165/2001 e art. 23 del CCRL
Bando di concorso per le postazioni da ricoprire mediante ricorso a concorso	schema bando di concorso	pubblicazione bando di concorso	Espletamento procedura di selezione	nuovi bandi di concorso
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
F.to On.le Andrea Messina			F.to Dott.ssa C. Madonia	

ASSESSORATO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITÀ

SCHEMA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Infrastrutture e Mobilità
UFFICIO:	Dipartimento Infrastrutture Mobilità e Trasporti
DIRIGENTE:	Arch. Salvatore Lizzio
VALORE PUBBLICO	
_Migliorare la mobilità e l'accessibilità potenziando la dotazione infrastrutturale trasportistica regionale secondo i principi della mobilità sostenibile	
OBIETTIVO TRIENNALE	
Manutenzione Stradale piani di finanziamento delle infrastrutture stradali primarie e secondarie	
AREA	Area Territorio , Ambiente, Urbanistica ed Infrastrutture
MISSIONE	10
OBIETTIVO STRATEGICO	E10.01

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
% (Finanziamento a istanza di parte dei progetti esecutivi per i quali è stata verificata la completezza documentale, pervenuti entro il 20/10/2025, concernenti gli interventi di manutenzione straordinaria delle strade di competenza dell'ANAS, dei liberi Consorzi e delle Città metropolitane incluse nel Piano di Sviluppo e Coesione)	100% dei richiedenti per l'anno 2024 (12)	100%	100%	100%
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
On. Alessandro Aricò			Arch. Salvatore Lizzio	

SCHEDA per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027				
ANNO DI RIFERIMENTO:		2025		
AMMINISTRAZIONE:		Assessorato delle infrastrutture e della mobilità		
UFFICIO:		DIPARTIMENTO REGIONALE TECNICO		
DIRIGENTE:		Ing. Duilio Alongi		
VALORE PUBBLICO				
VP7_Migliorare la mobilità e l'accessibilità potenziando la dotazione infrastrutturale trasportistica regionale secondo i principi della mobilità sostenibile				
OBIETTIVO TRIENNALE				
Attività finalizzate agli interventi di manutenzione e messa in sicurezza della rete stradale				
AREA		E) AREA TERRITORIO, AMBIENTE, URBANISTICA ED INFRASTRUTTURE		
MISSIONE		MISSIONE 10 –Trasporti e diritto alla mobilità		
OBIETTIVO STRATEGICO		E 10.04 Individuazione delle strade oggetto di manutenzione e messa in sicurezza e cronoprogramma triennale dell'andamento dei lavori		
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
% n. interventi avviati / n. interventi Individuati in fase di ricognizione e avviabili	/	30%	60% (valore cumulativo)	100% (valore cumulativo)
% n. interventi avviati / n. interventi richiesti in somma urgenza avviabili	/	100%	100%	100%
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	

SCHEDA per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato delle infrastrutture e della mobilità
UFFICIO:	DIPARTIMENTO REGIONALE TECNICO
DIRIGENTE:	Ing. Duilio Alongi

VALORE PUBBLICO
VP8_Contrastare e prevenire il dissesto idrogeologico, sismico, vulcanico e industriale, con particolare riferimento al rischio di erosione del suolo e delle coste e della desertificazione
OBIETTIVO TRIENNALE
Attività finalizzate agli interventi di pulizia e ripristino della sezione idraulica delle aste fluviali

AREA	E) AREA TERRITORIO, AMBIENTE, URBANISTICA ED INFRASTRUTTURE
MISSIONE	MISSIONE 9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
OBIETTIVO STRATEGICO	E 10.05 Individuazione degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria delle singole aste fluviali oggetto di pulizia e ripristino della sezione idraulica e cronoprogramma triennale dell'andamento dei lavori

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
% n. interventi avviati / n. interventi individuati in fase di ricognizione iniziale e avviabili	/	30%	60% (valore cumulativo)	100% (valore cumulativo)
% n. interventi avviati / n. interventi richiesti in somma urgenza avviabili	/	100%	100%	100%

L'ASSESSORE	IL DIRIGENTE

ASSESSORATO DELL'ISTRUZIONE E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Istruzione e Formazione Professionale
UFFICIO:	Dipartimento Formazione Professionale
DIRIGENTE:	Dr. Maurizio Pirillo
VALORE PUBBLICO	
VP5_Ridurre il numero dei NEET e rafforzare le competenze dei giovani siciliani	
OBIETTIVO TRIENNALE	
Promuovere percorsi per la neo imprenditorialità	

AREA	
MISSIONE	15 - Politiche per il lavoro e la formazione
OBIETTIVO STRATEGICO	D.15.03 Interventi per rafforzare il sistema della formazione e aumentare il livello di qualificazione professionale, sulla base delle esigenze del mercato del lavoro, anche con percorsi personalizzati di ingresso o reingresso nel mercato del lavoro, di aggiornamento o riqualificazione.

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
n° NEET che aderiscono al Programma di formazione	0	300	500	500
n° NEET che concludono il percorso formativo/ n° NEET che hanno aderito al Programma	0	59%	60%	60%

IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE	IL DIRIGENTE
F.to. Avv. Girolamo Turano	F.to Maurizio Pirillo
SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Istruzione e Formazione Professionale
UFFICIO:	Dipartimento Formazione Professionale
DIRIGENTE:	Dr. Maurizio Pirillo

VALORE PUBBLICO
OBIETTIVO TRIENNALE
Aggiornare il repertorio regionale delle qualificazioni delle competenze e dei profili professionali

AREA	
MISSIONE	15 - Politiche per il lavoro e la formazione
OBIETTIVO STRATEGICO	D15.03- Interventi per rafforzare il sistema della formazione e aumentare il livello di qualificazione professionale, sulla base delle esigenze del mercato del lavoro, anche con percorsi personalizzati di ingresso o reingresso nel mercato del lavoro, di aggiornamento o riqualificazione.

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Aggiornamento del repertorio delle qualificazioni	Aggiornamento al 31/12/2024	1	1	1

IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE	IL DIRIGENTE
F.to. Avv. Girolamo Turano	F.to Maurizio Pirillo

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Istruzione e Formazione Professionale
UFFICIO:	Dipartimento Formazione Professionale
DIRIGENTE:	Dr. Maurizio Pirillo

VALORE PUBBLICO
OBIETTIVO TRIENNALE
Pieno utilizzo delle risorse regionali ed extraregionali e raggiungimento del target annuale di spesa previsto nel PO FSE 2014/2020

AREA	
MISSIONE	15 - Politiche per il lavoro e la formazione
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.10 -Programmazione e rimodulazione delle risorse regionali, nazionali e comunitarie finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentare il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio. all'accelerazione della spesa

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Spesa portata in certificazione per evitare il disimpegno PO FSE 2014/2020	679.000.000,00	685.000.000,00		0

IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
F.to. Avv. Girolamo Turano			F.to Maurizio Pirillo	
SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027				
ANNO DI RIFERIMENTO:			2025	
AMMINISTRAZIONE:			Assessorato Regionale Istruzione e Formazione Professionale	
UFFICIO:			Dipartimento dell'Istruzione, Università e diritto allo studio	
DIRIGENTE:			Giovanna Segreto	
VALORE PUBBLICO				
Attuazione iniziative alternative ed integrative per ridurre la dispersione scolastica e l'inattività dei giovani				
descrizione dell'obiettivo				
1 avviso relativo al Triennio formativo 2025-2028 IeFP				
1 avviso relativo avvio percorsi ITS 2025-2027				
missione- programma		4 - Istruzione e diritto allo studio		
PROGRAMMA		7 - Diritto allo studio		
MISSIONE				
OBIETTIVO STRATEGICO				
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
1 avviso relativo al Triennio formativo 2025-2028 IeFP	1	2	3	4
1 avviso relativo avvio percorsi ITS 2025-2027	1	2	3	4

IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE	IL DIRIGENTE
F.to On. Avv. Girolamo Turano	F.to Giovanna Segreto

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027				
ANNO DI RIFERIMENTO:		2025		
AMMINISTRAZIONE:		Assessorato dell'Istruzione e della Formazione Professionale		
UFFICIO:		Ufficio Speciale Edilizia Scolastica e Universitaria e stralcio interventi a valere sulle risorse PROF e OIF		
DIRIGENTE:		Michele Lacagnina		
VALORE PUBBLICO				
/				
OBIETTIVO TRIENNALE				
Realizzazione interventi di edilizia scolastica e universitaria al fine di migliorare le infrastrutture				
AREA		C – Culturale		
MISSIONE		4 - Istruzione e diritto allo studio		
OBIETTIVO STRATEGICO		C4.02 – Attività di impulso finalizzata alla crescita qualitativa degli Atenei siciliani allo scopo di realizzare elementi di competitività internazionale		
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Numero di interventi di edilizia scolastica (provvedimenti di impegno di spesa sino al completo utilizzo delle risorse disponibili)	308	358 (cumulato)	408 (cumulato)	458 (cumulato)
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE		IL DIRIGENTE		
F.to On. Avv. Girolamo Turano		F.to Michele Lacagnina		

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato delle Risorse Agricole, dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea
UFFICIO:	Dipartimento Regionale dell'Agricoltura
DIRIGENTE:	Cartabellotta Dario

VALORE PUBBLICO
OBIETTIVO TRIENNALE
PSP Sicilia 2023 – 2027 Realizzazione della spesa a valere sui fondi comunitari

AREA	B) AREA ECONOMICA
MISSIONE	16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca
OBIETTIVO STRATEGICO	16.02 - Promuovere interventi volti al potenziamento e sviluppo del settore agricolo e zootecnico e della pesca con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Spesa pubblica certificata a valere sul PSP Sicilia 2023/2027	da definirsi successivamente a seguito certificazione della spesa	110.000.000,00	210.000.000,00	/
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
Salvatore Barbagallo			Dario Cartabellotta	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato delle Risorse Agricole, dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea
UFFICIO:	Dipartimento Regionale dell'Agricoltura
DIRIGENTE:	Cartabellotta Dario
VALORE PUBBLICO	
VP1_Potenziare e rafforzare la filiera agro alimentare e la filiera della pesca favorendo la ricerca e l'innovazione e la crescita dimensionale e professionale delle imprese	
OBIETTIVO TRIENNALE	
Promuovere il Brand Sicilia per la valorizzazione della produzione agricola Sicilia	

AREA	B) AREA ECONOMICA
MISSIONE	16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca
OBIETTIVO STRATEGICO	16.01 - Rilancio del settore agricolo e della pesca finalizzato alla crescita delle imprese mediante processi di internazionalizzazione

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Partecipazione di soggetti (consorzi, imprese, ecc.) a eventi di rilevanza internazionale tramite predisposizione di specifici avvisi pubblici (report dimostrativo)	203 (cumulato)	263 (cumulato)	/	/
Comprovata partecipazione a eventi di rilevanza internazionale	14 (cumulato)	19 (cumulato)	/	/
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	

Salvatore Barbagallo	Dario Cartabellotta

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato delle Risorse Agricole, dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea
UFFICIO:	Dipartimento Regionale dell'Agricoltura
DIRIGENTE:	Cartabellotta Dario

VALORE PUBBLICO
VP1_Potenziare e rafforzare la filiera agro alimentare e la filiera della pesca favorendo la ricerca e l'innovazione e la crescita dimensionale e professionale delle imprese
OBIETTIVO TRIENNALE
Attuare il piano d'azione Sicilia Regionale Europea della Gastronomia 2025

AREA	B) AREA ECONOMICA
MISSIONE	16 - Agricoltura e politiche agroalimentari e pesca
OBIETTIVO STRATEGICO	16.01 - Rilancio del settore agricolo e della pesca finalizzato alla crescita delle imprese mediante processi di internazionalizzazione

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Numerico e percentuale	Elaborazione del piano di azione Sicilia Regione Europea della Gastronomia 2025	Realizzazione del 70% degli interventi previsti nel piano di azione	Analisi e monitoraggio dei risultati conseguiti	/
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	

Salvatore Barbagallo	Dario Cartabellotta
SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	ASSESSORATO AGRICOLTURA SVILUPPO RURALE PESCA MEDITERRANEA
UFFICIO:	DIPARTIMENTO SVILUPPO RURALE E TERRITORIALE
DIRIGENTE:	FULVIO BELLOMO

VALORE PUBBLICO
VP_1 - Potenziare e rafforzare la filiera agroalimentare e la filiera della pesca favorendo la ricerca, l'innovazione e la crescita dimensionale e professionale delle imprese
OBIETTIVO TRIENNALE
Interventi volti a favorire la prevenzione degli incendi boschivi e altresì la ricostruzione boschiva anche in aree demaniali danneggiate e/o distrutte da eventi incendiari in funzione delle risorse stanziare nei pertinenti capitoli di spesa

AREA	Economica
MISSIONE	16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca
OBIETTIVO STRATEGICO	B16.03 - Ricostruzione delle superfici boschive e delle aree demaniali danneggiate e/o distrutte da eventi incendiari e prevenzione degli incendi boschivi

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
% somme impegnate rispetto alle somme stanziare nei pertinenti capitoli di spesa	0%	90% dello stanziamento annuale	90% dello stanziamento annuale	90% dello stanziamento annuale
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	

SCHEMA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	ASSESSORATO AGRICOLTURA SVILUPPO RURALE PESCA MEDITERRANEA
UFFICIO:	DIPARTIMENTO SVILUPPO RURALE E TERRITORIALE
DIRIGENTE:	FULVIO BELLOMO

VALORE PUBBLICO
VP_1 - Potenziare e rafforzare la filiera agroalimentare e la filiera della pesca favorendo la ricerca, l'innovazione e la crescita dimensionale e professionale delle imprese
OBIETTIVO TRIENNALE
Realizzazione, adeguamento e ampliamento della viabilità interaziendale a servizio delle aree rurali

AREA	Economica
MISSIONE	16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca
OBIETTIVO STRATEGICO	B16.02 - Promuovere interventi volti al potenziamento e sviluppo del settore agricolo e zootecnico e della pesca con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Spesa finanziata con Programmi comunitari (PSR 2014-2022 e PSP 2023-2027)	25 mln di euro	40 mln di euro (cumulato)	50 mln di euro (cumulato)	60 mln di euro (cumulato)

IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE	IL DIRIGENTE

ASSESSORATO DELLA SALUTE

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato della Salute
UFFICIO:	Dipartimento per la Pianificazione Strategica
DIRIGENTE:	Salvatore Iacolino

VALORE PUBBLICO

VP4_Migliorare la qualità ed efficienza dei servizi sanitari, potenziando la rete ospedaliera e la sanità territoriale

OBIETTIVO TRIENNALE
Definizione di di percorsi terapeutici (PDTA) regionali in coerenza con le indicazioni del piano della cronicità ed implementazione da parte delle aziende del SSR

AREA	8
MISSIONE	13 – TUTELA DELLA SALUTE
OBIETTIVO STRATEGICO	D.13.03

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
numerico (predisposizione bozza di decreti assessoriali per l'approvazione di nuovi e/o aggiornamento PDTA)	14 (valore cumulato)	16 (valore cumulato)	18 (valore cumulato)	20 (valore cumulato)

L'ASSESSORE	IL DIRIGENTE
F.to Il Presidente della Regione n.q di Assessore per la Salute ad interim Schifani	F.to Iacolino
SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato della Salute
UFFICIO:	Dipartimento per la Pianificazione Strategica
DIRIGENTE:	Salvatore Iacolino

VALORE PUBBLICO

VP4_Migliorare la qualità ed efficienza dei servizi sanitari, potenziando la rete ospedaliera e la sanità territoriale

OBIETTIVO TRIENNALE
Rifunzionalizzazione rete assistenziale sanitaria territoriale in attuazione del DM 77/2022

AREA	8
MISSIONE	13 – SALUTE
OBIETTIVO STRATEGICO	

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
%	Affidamento dei lavori, con risorse del PNNR, per la realizzazione delle case di comunità	Affidamento dei lavori, con risorse del PNNR, per la realizzazione delle	Affidamento dei lavori, con risorse del PNNR, per la realizzazione delle	////////

	presenti nel CIS (contratto istituzionale di sviluppo) e nel documento programmatico rete territoriale per telemedicina adottato con D.A. n. 476 del 23/05/2023 50%	case di comunità presenti nel CIS (contratto istituzionale di sviluppo) e nel documento programmatico rete territoriale per telemedicina adottato con D.A. n. 476 del 23/05/2023 75%	case di comunità presenti nel CIS (contratto istituzionale di sviluppo) e nel documento programmatico rete territoriale per telemedicina adottato con D.A. n. 476 del 23/05/2023 90%	
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
F.to Il Presidente della Regione n.q di Assessore per la Salute ad interim Renato Schifani			F.to Iacolino	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato della Salute
UFFICIO:	Dipartimento per le Attività Sanitarie e Osservatorio Epidemiologico
DIRIGENTE:	Giacomo Scalzo

VALORE PUBBLICO
VP4_Migliorare la qualità ed efficienza dei servizi sanitari, potenziando la rete ospedaliera e la sanità territoriale
OBIETTIVO TRIENNALE
Migliorare e potenziare i servizi di prevenzione sanitaria: screening di popolazione del tumore della cervice uterina, della mammella e del colon retto

AREA	8
MISSIONE	Missione 13 - Tutela della Salute
OBIETTIVO STRATEGICO	

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
numerico	CERVICE UTERINA: n. 1 report (Monitoraggio, raccolta dati ed elaborazione report sullo stato di attuazione dei protocolli operativi) MAMMELLA: n. 1 report	CERVICE UTERINA: n. 1 relazione (progettazione di un piano di comunicazione per la sensibilizzazione della popolazione target, al fine di aumentare l'adesione al programma organizzato di screening)	CERVICE UTERINA: n. 1 relazione (avvio del piano di comunicazione per la sensibilizzazione della popolazione target, al fine di aumentare l'adesione al programma organizzato di screening)	CERVICE UTERINA: n. 1 relazione (messa a regime e monitoraggio del piano di comunicazione per la sensibilizzazione della popolazione target, al fine di aumentare l'adesione al programma organizzato di screening)

	(Monitoraggio, raccolta dati ed elaborazione report con evidenza di eventuali criticità e conseguenti proposte operative) COLON RETTO: n. 1 accordo (Rinnovo dell'accordo con Federfarma per la distribuzione dei kit per lo screening del tumore del colon retto)	MAMMELLA: n.1 relazione (progettazione di un piano di comunicazione per la sensibilizzazione della popolazione target, al fine di aumentare l'adesione al programma organizzato di screening) COLON RETTO: n.1 relazione (progettazione di un piano di comunicazione per la sensibilizzazione della popolazione target, al fine di aumentare l'adesione al programma organizzato di screening)	MAMMELLA: n. 1 relazione (avvio del piano di comunicazione per la sensibilizzazione della popolazione target, al fine di aumentare l'adesione al programma organizzato di screening) COLON RETTO: n. 1 relazione (avvio del piano di comunicazione per la sensibilizzazione della popolazione target, al fine di aumentare l'adesione al programma organizzato di screening)	MAMMELLA: n. 1 relazione (messa a regime e monitoraggio del piano di comunicazione per la sensibilizzazione della popolazione target, al fine di aumentare l'adesione al programma organizzato di screening) COLON RETTO: n. 1 relazione (messa a regime e monitoraggio del piano di comunicazione per la sensibilizzazione della popolazione target, al fine di aumentare l'adesione al programma organizzato di screening)
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
F.to Il Presidente della Regione n.q di Assessore per la Salute ad interim Schifani			F.to Scalzo	

SCHEMA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato della Salute
UFFICIO:	Dipartimento per le Attività Sanitarie e Osservatorio Epidemiologico
DIRIGENTE:	Giacomo Scalzo
VALORE PUBBLICO	
VP4_Migliorare la qualità ed efficienza dei servizi sanitari, potenziando la rete ospedaliera e la sanità territoriale	
OBIETTIVO TRIENNALE	
Adempimenti indirizzi organizzativi DM 77/2022. Assistenza Territoriale Sanitaria	
AREA	8
MISSIONE	Missione 13 - Tutela della Salute
OBIETTIVO STRATEGICO	

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
%	(Monitoraggio, indirizzo e controllo sulla regolarità dello svolgimento dei corsi di formazione erogati dal CEFPA e riferiti al personale che opererà all'interno delle strutture previste dal DM 77/2022. Avvio dei corsi regionali: 1) Corso per Direttori di Distretto; 2) Corso per Team aziendali, 3) Corso per Infermieri di Comunità) 30%	Formazione del personale individuato nei programmi formativi approvati. 60% Report dimostrativo	Formazione del personale individuato nei programmi formativi approvati. 100% Report dimostrativo.	///////
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
F.to Il Presidente della Regione n.q di Assessore per la Salute ad interim Schifani			F.to Scalzo	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato regionale Territorio e Ambiente
UFFICIO:	Dipartimento regionale Ambiente
DIRIGENTE:	Valenti Patrizia

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO
VP8_ Contrastare e prevenire il dissesto idrogeologico, sismico, vulcanico e industriale, con particolare riferimento al rischio di erosione del suolo e delle coste e della desertificazione
OBIETTIVO TRIENNALE
Migliorare l'efficacia dei processi di autorizzazione e valutazione ambientale di competenza regionale anche mediante una ulteriore semplificazione delle procedure ambientali

MISSIONE	9
PROGRAMMA	9
OBIETTIVO STRATEGICO	E09.01

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
	Elaborazione dei dati derivanti dal processo finalizzato ad una migliore definizione della base line riguardante i tempi procedurali e l'arretrato	Ridurre ulteriormente i tempi procedurali e l'arretrato delle pratiche a fronte di una migliore ingegnerizzazione dei processi precedentemente analizzati riguardanti la V.I.A. e la V.Inc.A. Report dimostrativo della riduzione	obiettivo si conclude nel 2025	
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE GENERALE	
On.Avv.Giuseppa Savarino			Patrizia Valenti	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato regionale Territorio e Ambiente
UFFICIO:	Dipartimento regionale Ambiente
DIRIGENTE:	Valenti Patrizia

OBIETTIVO TRIENNALE
Redazione e attuazione del Piano Operativo dell'Osservatorio Regionale per la Biodiversità Siciliana

MISSIONE	9
PROGRAMMA	9
OBIETTIVO STRATEGICO	E09.09

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Binario SI/NO	Avanzamento della raccolta dati di monitoraggio - Implementazione della documentazione per il V° report ex art. 17 direttiva 92/43/CEE – Redazione ed attuazione del Piano di Comunicazione dell'Osservatorio regionale della Biodiversità Siciliana e del Sistema Regionale delle Aree Protette	Predisposizione della documentazione per la trasmissione al Ministero dell'Ambiente del V° report ex art. 17 direttiva 92/43/CEE	l'obiettivo si conclude nell'anno 2025	
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
On.Avv.Giuseppa Savarino			Patrizia Valenti	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025-2027				
ANNO DI RIFERIMENTO:		2025		
AMMINISTRAZIONE:		Assessorato del Territorio e dell'Ambiente		
UFFICIO:		Dipartimento dell'Urbanistica		
DIRIGENTE:		Calogero Beringheli		
PRIORITY POLITICA				
Tutela del Territorio e sicurezza				
OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO				
VP8_ Contrastare e prevenire il dissesto idrogeologico, sismico, vulcanico e industriale, con particolare riferimento al rischio di erosione del suolo e delle coste e della desertificazione				
OBIETTIVO TRIENNALE				
Definizione del procedimento di formazione del Piano Territoriale Regionale (PTR)				
MISSIONE		8 - Tutela del Territorio ed edilizia abitativa		
PROGRAMMA		1-Urbanistica e assetto del territorio		
OBIETTIVO STRATEGICO CORRISPONDENTE		E08.01		
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2024-2026				
INDICATORE	BASELINE	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
SI/NO	Schema del PTR.	Avvio della Procedura Valutazione Ambientale Strategica del PTR. Relazione esplicativa	Elaborazione schema del PTR a seguito delle risultanze della partecipazione e concertazione	Trasmissione al Presidente della Regione dello schema del PTR per le determinazioni
DATA		L'ASSESSORE		IL DIRIGENTE GENERALE
		Giuseppa Savarino		Calogero Beringheli

SCHEMA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale del Territorio e dell'Ambiente
UFFICIO:	Comando Corpo Forestale
DIRIGENTE:	Giuseppe Battaglia
VALORE PUBBLICO	
VP8 - Contrastare e prevenire il dissesto idrogeologico, sismico, vulcanico e industriale, con particolare riferimento al rischio di erosione del suolo e delle coste e della desertificazione.	
OBIETTIVO TRIENNALE	
Favorire la diffusione della cultura ambientale tra le nuove generazioni, in particolare nei contesti sociali più disagiati, mediante attività d'informazione e di educazione ambientale.	

AREA	Territorio, Ambiente, Urbanistica ed Infrastruttura (E)
MISSIONE	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente (9)
OBIETTIVO STRATEGICO	E09.03

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASLINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
numerico	Progetto di educazione ambientale finalizzato a diffondere la conoscenza del valore dei boschi e a promuovere comportamenti responsabili per la prevenzione degli incendi boschivi - Organizzazione di un evento informativo di presentazione del progetto, rivolto agli stakeholder del territorio, per avviare un percorso di sensibilizzazione e educazione ambientale.	- Attività di educazione ambientale: n. 6 incontri nelle scuole - Concorso rivolto alle scuole sul tema del valore dei boschi e dell'importanza della prevenzione degli incendi, con pubblicazione dei risultati nel Calendario 2026.	Realizzazione di materiale informativo per diffondere la conoscenza dei rischi legati agli incendi e promuovere la cultura ambientale, con particolare attenzione alle nuove generazioni e ai contesti sociali più disagiati.	Eventi itineranti con unità mobili del Corpo Forestale per informare e sensibilizzare la collettività.
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	
Giuseppa Savarino			Giuseppe Battaglia	

SCHEMA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2025
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale del Territorio e dell'Ambiente
UFFICIO:	Comando Corpo Forestale
DIRIGENTE:	Giuseppe Battaglia
VALORE PUBBLICO	
VP8 - Contrastare e prevenire il dissesto idrogeologico, sismico, vulcanico e industriale, con particolare riferimento al rischio di erosione del suolo e delle coste e della desertificazione.	
OBIETTIVO TRIENNALE	
Piano regionale di tutela della qualità dell'aria in Sicilia di cui al D.L. n. 155/2010 e ss.gg. - Azioni necessarie all'attuazione dell'Obiettivo Misura M 5: Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'attività di prevenzione e lotta agli incendi boschivi, attraverso la programmazione e attuazione di interventi finalizzati a concorrere alla riduzione della superficie boscata incendiata.	
AREA	Territorio, Ambiente, Urbanistica ed Infrastruttura (E)
MISSIONE	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente (9)
OBIETTIVO STRATEGICO	E09.03

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
numerico	DDG di approvazione nuovo organigramma del Comando del Corpo Forestale. Efficientamento delle risorse umane del Comando del Corpo Forestale, con qualifica di P.G. e P.S., per un miglioramento dell'attività di vigilanza nel territorio.	Realizzazione di un programma di formazione per gli agenti del Comando del Corpo Forestale finalizzato all'implementazione delle competenze per operare efficacemente nelle sale operative durante la campagna AIB (Antincendio Boschivo).	/	/
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	

Giuseppa Savarino	Giuseppe Battaglia

ASSESSORATO DEL TURISMO, DELLO SPORT E DELLO SPETTACOLO

SCHEMA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027				
ANNO DI RIFERIMENTO:		2025		
AMMINISTRAZIONE:		Assessorato Reg.le del Turismo, dello Sport e dello Spettacolo		
UFFICIO:		Dipartimento Reg.le del Turismo, dello Sport e dello Spettacolo		
DIRIGENTE:		Maria Concetta Antinoro		
VALORE PUBBLICO				
VP 9 – Valorizzare il patrimonio culturale della Regione, favorire la destagionalizzazione del turismo ed aumentare le presenze turistiche sul territorio regionale.				
OBIETTIVO TRIENNALE				
Turismo nei mesi non estivi				
AREA	C07.01			
MISSIONE	7 – Turismo			
OBIETTIVO STRATEGICO	1 – Sviluppo e valorizzazione del turismo			
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2024)	TARGET 31/12/2025	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027
Azioni di marketing territoriale in Italia e all'estero.	/	2	4 (cumulato)	6 (cumulato)
Partecipazione istituzionale ad eventi fieristici nazionali ed esteri con forte caratterizzazione promozionale, diretta ad incentivare e sostenere il brand Sicilia. Report dimostrativo.	/	4	8 (cumulato)	12 (cumulato)
L'ASSESSORE			IL DIRIGENTE	

ALLEGATO D – MISURA TRASPARENZA – ELENCO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE 2025-2027

Consultabile nella sezione Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza raggiungibile tramite il seguente link:

<https://amministrazionetrasparente.regione.sicilia.it/node?uuid=77107c08-988f-4641-bed3-5b9826022f6e#/>

ALLEGATO E – TAVOLA SINOTTICA MISURE 2025-2027

Consultabile nella sezione Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza raggiungibile tramite il seguente link:

<https://amministrazionetrasparente.regione.sicilia.it/node?uuid=77107c08-988f-4641-bed3-5b9826022f6e#/>

ALLEGATO F – MAPPATURA DEI PROCESSI E DELLE AREE DI RISCHIO

Consultabile nella sezione Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza raggiungibile tramite il seguente link:

<https://amministrazionetrasparente.regione.sicilia.it/node?uuid=77107c08-988f-4641-bed3-5b9826022f6e#/>