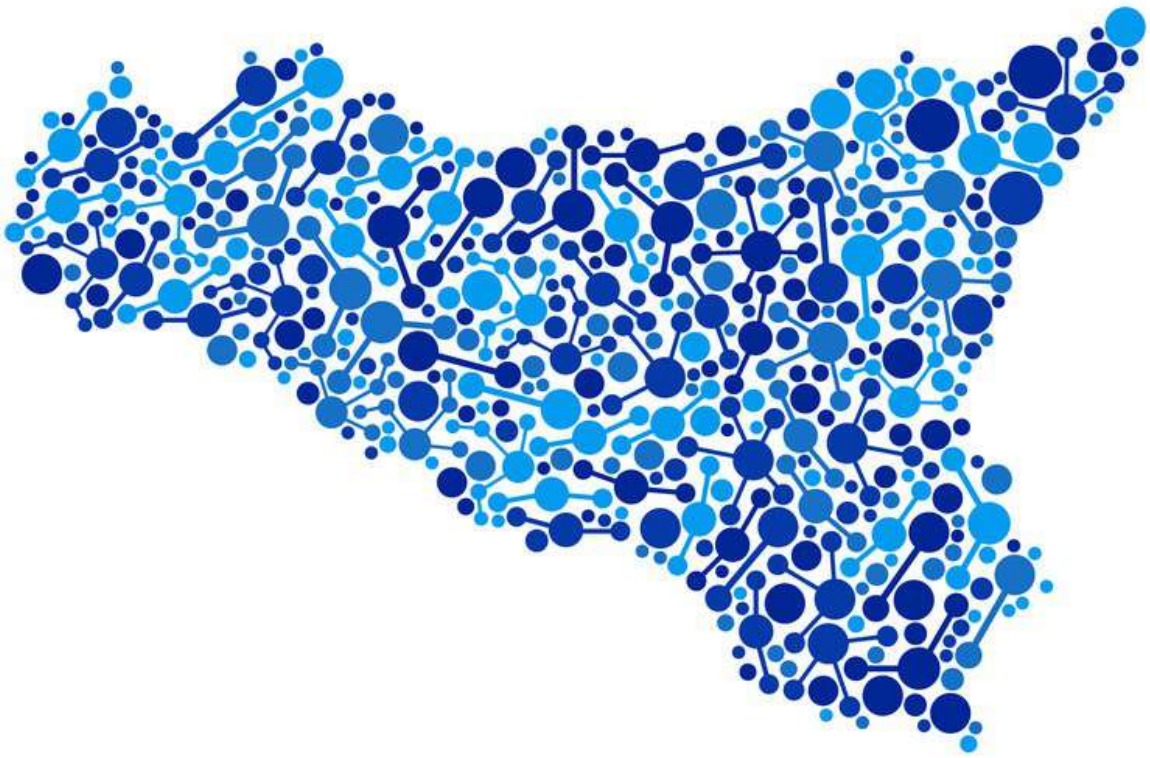


Regione Siciliana

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2026-2028

INDICE

PREMESSA....7

1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE....9

2 – VALORE PUBBLICO, *PERFORMANCE* E ANTICORRUZIONE....9

2.1 - Valore pubblico....9

2.1.1 - Contesto esterno: Politiche di sviluppo e stanziamenti di bilancio....10

2.1.2 - Accessibilità dell'Amministrazione a cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità....27

2.1.3 – Semplificazione e digitalizzazione....29

2.1.3.1 – Strategie di sviluppo digitale....29

2.1.4 – Obiettivi di valore pubblico....30

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....37

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....38

2.1.4.3 – VP_3 - Realizzare il ciclo integrato dei rifiuti, promuovendo l'economia circolare e l'uso efficiente dei beni pubblici....39

2.1.4.4 – VP_4 - Migliorare la qualità ed efficienza dei servizi sanitari, potenziando la rete ospedaliera e la sanità territoriale....41

2.1.4.5 – VP_5 - Ridurre il numero dei Neet e rafforzare le competenze dei giovani siciliani....42

2.1.4.6 – VP_6 - Riorganizzare e rafforzare il welfare territoriale, tutelando le fasce più deboli della popolazione 43

2.1.4.7 – VP_7 - Migliorare la mobilità e l'accessibilità potenziando la dotazione infrastrutturale trasportistica regionale secondo i principi della mobilità sostenibile....44

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....45

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....47

2.1.4.10 – VP_10 – Rafforzare la capacità amministrativa e razionalizzare la spesa pubblica regionale....49

2.2 - *Performance*....50

2.2.1 - L'albero della *performance*....50

2.2.2 – Il sistema di misurazione e valutazione....51

2.2.3 – Coinvolgimento degli *stakeholder*....51

2.2.4 – La programmazione strategica....53

2.2.5 – La programmazione annuale....53

2.2.5.1 – Obiettivi di semplifcazione....54

2.2.5.2 – Obiettivi di digitalizzazione....55

2.2.6 – Pari opportunità ed equilibrio di genere: il Piano delle azioni positive....56

2.2.7 – La programmazione triennale....74

2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza....75

2.3.1 - Valutazione di impatto del contesto esterno ed interno....83

2.3.2 – Gestione del rischio corruttivo e mappatura dei processi....91

2.3.3 – Misure Generali ed Ulteriori....98

2.3.3.1 - Codice di comportamento....98

2.3.3.2 - Rotazione del personale....99

2.3.3.3 - Conflitto di interessi....104

2.3.3.4 - Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti....109

2.3.3.5 - Inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali....109

2.3.3.6 - Attività successive alla cessazione dal servizio - *Pantouflage*....112

2.3.3.7 - Formazione di Commissioni, assegnazione agli Uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A....114

2.3.3.8 - Tutela del soggetto che segnala illeciti - *Whistleblower*....115

2.3.3.9 - Formazione del personale....116

2.3.3.10 - Monitoraggio dei tempi procedimentali....117

2.3.3.11 - Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni....117

2.3.3.12 - Patti di integrità negli affidamenti....119

2.3.3.13 - Procedura per la raccolta di segnalazioni da parte della società civile....119

2.3.3.14 - Informatizzazione dei processi....119

2.3.3.15 - Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate o controllate....120

2.3.3.16 - Misure relative all'area di rischio contratti pubblici....120

2.3.4 - Programmazione dell'attuazione della Trasparenza....122

2.3.5 - Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure....133

3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO....137

3.1 – Struttura organizzativa....137

3.1.1 – Assetti organizzativi e organigramma....137

3.1.2 – Enti e società partecipate....143

3.1.2.1 – Gli enti regionali....143

3.1.2.2 – Le società a partecipazione diretta....154

3.1.2.3 – Le società a partecipazione indiretta....156

3.2 – Organizzazione del lavoro agile e telelavoro....157

3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale....163

3.3.1 – Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2025.....163

3.3.1.1 – Dotazione organica e PTFP.....163

3.3.1.2 Personale in servizio, trend del personale in servizio e vacanze in organico.....164

3.3.1.3 Personale ruolo speciale ad esaurimento.....166

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. Rafforzamento degli organici dei Dipartimenti impegnati nell'attuazione delle politiche di coesione, con il sostegno del CAPCOE.....166

3.3.1.5 Personale comandato in entrata.....167

3.3.1.6 Personale regionale in servizio presso altre amministrazioni.....168

3.3.1.7 Personale regionale in servizio: distribuzione per fasce di età, titoli di studio, rappresentatività di genere. 170

3. 3.2 Programmazione strategica delle risorse umane.....174

3. 3.2.1 Modalità di rilevazione e analisi dei fabbisogni.....174

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.....177

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.....178

3.3.3.2 – Le scelte per la copertura dei fabbisogni relativi al comparto non dirigenziale: utilizzo graduatorie relative a precedenti concorsi, nuovi concorsi , valorizzazione delle professionalità interne, mobilità esterna. Ricorso al trattenimento in servizio di cui all'articolo 1 comma 165 della legge 30 dicembre 2024 n. 207.....181

3.3.3.3 Le risorse assunzionali per la dirigenza.....184

3.3.3.4 Il programma delle assunzioni 2026.....186

3.3.3.5 Programma delle assunzioni e sostenibilità finanziaria.....188

3.3.3.6 – Tabelle numeriche fabbisogni di personale – Regione Siciliana.....190

3.3.4 – Piano triennale dei fabbisogni di personale del Comando del Corpo Forestale.....218

3.3.4.1 – Assetti organizzativi e articolazioni territoriali del Comando del Corpo forestale.....219

3.3.4.1.1 – Criticità nel reclutamento e necessità di adeguamento contrattuale (Addendum).....221

3.3.4.2– Dotazione organica del Corpo forestale.....224

3.3.4.3 - Personale in servizio e andamento delle cancellazioni.....228

3.3.4.4 -Le scelte operative.....231

3.3.4.5 – Tabelle numeriche fabbisogni di personale del Corpo forestale.....236

3.3.5 – Formazione del personale.....245

4 – MONITORAGGIO.....261

4.1 – Monitoraggio degli obiettivi di *performance*.....261

4.2 – Monitoraggio sottosezione rischi corruttivi e trasparenza.....261

4.3 – Monitoraggio del lavoro agile e del telelavoro.....263

ALLEGATO A – OBIETTIVI OPERATIVI ARTICOLATI PER MISSIONE E PROGRAMMA.....264

Missione 1 - Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione.....264

Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio.....282

Missione 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali.....285

Missione 6 - Politiche giovanili, Sport e Tempo libero.....287

Missione 7 - Turismo.....288

Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa.....290

Missione 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente.....292

Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità.....297

Missione 11 - Soccorso civile.....299

Missione 12 - Diritti sociali, Politiche sociali e Famiglia.....301

Missione 13 - Tutela della salute.....303

Missione 14 - Sviluppo economico e competitività.....307

Missione 15- Politiche per il lavoro e la formazione professionale.....309

Missione 16- Agricoltura e politiche agroalimentari e pesca.....312

Missione 17- Energia e diversificazione delle fonti energetiche.....314

Missione 18- Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali.....316

Missione 19- Relazioni internaziona.....318

ALLEGATO B – DIRETTIVE ASSESSORIALI PER L'AZIONE AMMINISTRATIVA 2026.....320

Presidenza della Regione.....321

Assessorato delle attività produttive.....333

Assessorato dei beni culturali e dell'identità siciliana.....334

Assessorato dell'economia.....336

Assessorato dell'energia e dei servizi di pubblica utilità.....342

Assessorato della famiglia, del lavoro e delle politiche sociali.....344

Assessorato delle autonomie locali e della funzione pubblica.....347

Assessorato delle infrastrutture e della mobilità....349
Assessorato dell'istruzione e della formazione professionale....351
Assessorato dell'agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea....355
Assessorato della salute....360
Assessorato del territorio e dell'ambiente....364
Assessorato del turismo, dello sport e dello spettacolo....368

ALLEGATO C – OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* PER IL TRIENNIO 2026-2028....369

Presidenza della Regione....369
Assessorato delle attività produttive....390
Assessorato dei beni culturali e dell'identità siciliana....393
Assessorato dell'economia....396
Assessorato dell'energia e dei servizi di pubblica utilità....405
Assessorato della famiglia, del lavoro e delle politiche sociali....412
Assessorato delle autonomie locali e della funzione pubblica....420
Assessorato delle infrastrutture e della mobilità....426
Assessorato dell'istruzione e della formazione professionale....429
Assessorato dell'agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea....434
Assessorato della salute....442
Assessorato del territorio e dell'ambiente....447
Assessorato del turismo, dello sport e dello spettacolo....450

ALLEGATO D – *MISURA TRASPARENZA – ELENCO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE 2026-2028*....451
ALLEGATO E – *TAVOLA SINOTTICA MISURE 2026-2028*....451
ALLEGATO F – *MAPPATURA DEI PROCESSI E DELLE AREE DI RISCHIO*....451

PREMESSA

Caratteristiche fondanti del 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, sono la rilevante valenza strategica ed il forte valore comunicativo sia verso l'esterno sia verso l'interno dell'ente. Le pubbliche amministrazioni possono avvalersi, pertanto, 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.

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.

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 2026, del *PIAO* approvato per il triennio 2025-2027 con Deliberazione della Giunta Regionale n. 23 del 30 gennaio 2025, successivamente integrato e rettificato con Delibera di Giunta regionale n. 189 del 17 giugno 2025 e come poi modificato e integrato in alcune Sezioni con Delibere di Giunta regionale n. 261 del 12/09/2025, n. 394 del 17/12/2025 e n. 409 del 29/12/2025, 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.
Per la redazione del presente Piano aggiornato tramite il coordinamento della Segreteria Generale della Presidenza della Regione, si è adottato il metodo già impiegato nelle precedenti stesure, tramite l'operatività di un Gruppo di Lavoro Integrato, al quale sono stati chiamati a partecipare tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nella redazione dei piani assorbiti dal PIAO, al fine di realizzare una costruzione partecipata del Piano, in coerenza con gli obiettivi perseguiti dal legislatore statale.
Come da indirizzo impartito con la Direttiva Presidenziale di indirizzo prot. n. 26761/Gab del 21/11/2025 nella programmazione 2025 si è tenuto conto della selezione di obiettivi di valore pubblico già individuata ed evidenziata nel PIAO 2025/2027 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

L'adozione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (*PIAO*) consente all'Amministrazione regionale di utilizzare uno strumento di pianificazione, monitoraggio e valutazione degli impatti delle politiche e dei progetti finalizzati a migliorare il livello di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc…) di cittadini, imprese e *stakeholder*.
Con il presente aggiornamento per il 2026, in continuità con i precedenti Piani, principio cardine è la creazione di Valore pubblico, a beneficio della collettività siciliana, tramite il perseguimento di una specifica selezione di obiettivi, nella consapevolezza 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.

2.1.1 - Contesto esterno: Politiche di sviluppo e stanziamenti di bilancio

Il contesto economico

Con riferimento allo scenario economico della Regione, si riportano di seguito le elaborazioni effettuate dal Servizio Statistica inserite nel DEFR 2026-2028 e nella relativa Nota di Aggiornamento.

In un contesto internazionale segnato da diversi segnali di incertezza, l'economia siciliana ha mostrato nel periodo post-pandemia, secondo i più recenti dati diffusi dall'Istat, una dinamica migliore di quelle delle altre regioni. Nel biennio 2022-2023 la Sicilia si colloca, infatti, alla testa della graduatoria regionale per crescita del PIL in volume (+7,8 e +2,1 per cento rispettivamente), seppure frenando come le altre aree del Paese. In generale, l'economia del Mezzogiorno ha performato meglio del Centro Nord facendo registrare tassi di crescita superiori alla media nazionale e conseguendo una variazione cumulata del PIL del 15,9% nel periodo 2021-2023, a fronte di una variazione del 14,4% conseguita dall'Italia nel complesso. La Sicilia in questo contesto realizza il risultato migliore tra le regioni, con una variazione cumulata del PIL pari al 18,7%. La crescita è stata sostenuta dalla forte dinamica dei settori delle costruzioni e dell'industria oltreché dei servizi e, dal lato della domanda aggregata, dall'espansione consistente degli investimenti e della spesa per consumi delle famiglie.

Tabella 1 Variazioni % del PIL a prezzi costanti

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Var. % cumulata 2021-2023	Var. % cumulata 2021-2025
Sicilia	-1,2	-0,1	-8,2	8,8	7,8	2,1	1,0	0,4	18,7	20,1
Mezzogiorno	0,0	0,3	-8,6	8,6	5,9	1,5	0,8	0,5	15,9	17,1
Italia	0,8	0,4	-9,0	8,9	4,8	0,7	0,7	0,6	14,4	15,8

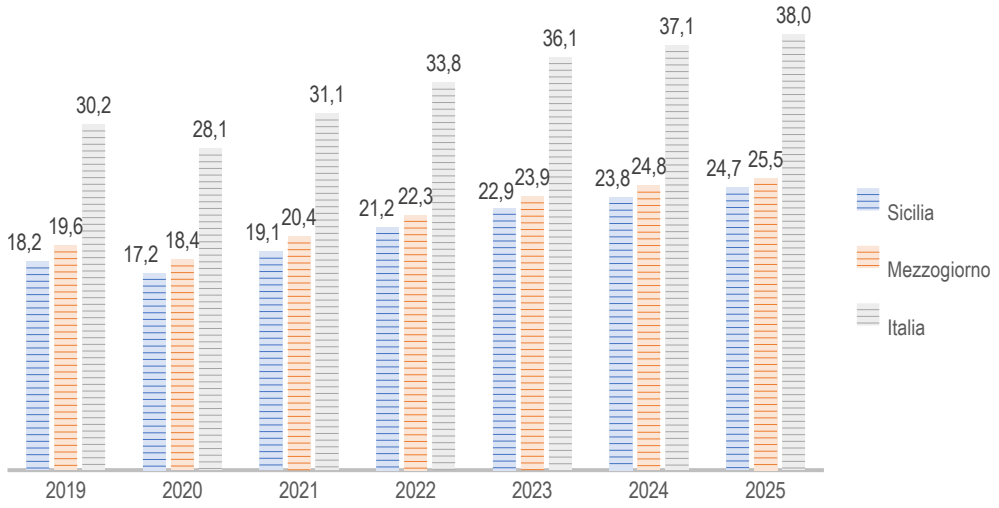
Fonte: Servizio Statistica - Elaborazioni su dati ISTAT e stime MMS (in rosso);
(*) valori concatenati anno di riferimento 2020, dati grezzi;

Per l'anno 2024 le stime di crescita del PIL elaborate con il Modello Multisettoriale della Sicilia confermano, seppur in evidente rallentamento, il miglior risultato dell'Isola (+1,0%) rispetto alle media delle regioni del Mezzogiorno (+0,8%) e dell'Italia (+0,7%).

Sul risultato previsto per il 2025, pesano le incertezze legate al perdurare e all'acuirsi delle tensioni geopolitiche internazionali, a cui si aggiungono i possibili contraccolpi delle politiche commerciali attuate dal governo degli Stati Uniti che spingono ad orientare gli scenari previsivi su profili prudenziali ed in linea con quelli relativi delle circoscrizioni di riferimento. Infatti, le previsioni 2025 indicano una crescita del PIL in volume dello 0,4%, pressoché allineata a quella riportata, per l'intero paese, nel Documento di Finanza Pubblica (+0,6%). Se vengono confermate le stime sull'andamento del PIL degli ultimi due anni, la crescita cumulata nel quinquennio 2021-2025 della Sicilia risulterebbe pari a +20,1%, ben superiore a quella delle circoscrizioni di riferimento che si fermano a +17,1% per il Mezzogiorno e a +15,8% per l'Italia.

Malgrado questi positivi risultati, si mantiene tuttavia elevato il divario territoriale in termini di ricchezza prodotta per abitante. Il PIL pro capite in Sicilia è apparso in crescita negli ultimi anni portandosi da quota 17,2 mila euro nel 2020 alle 22,9 migliaia di euro del 2023, un valore che secondo le stime dovrebbe crescere ulteriormente nel 2024 e nel 2025, portandosi su quota 23,8 e 24,7 mila euro rispettivamente, ma il gap con le regioni del Centro-Nord rimane ancora molto marcato dal momento che il dato nazionale si fissa su oltre 37 mila euro nel 2024 (figura 1).

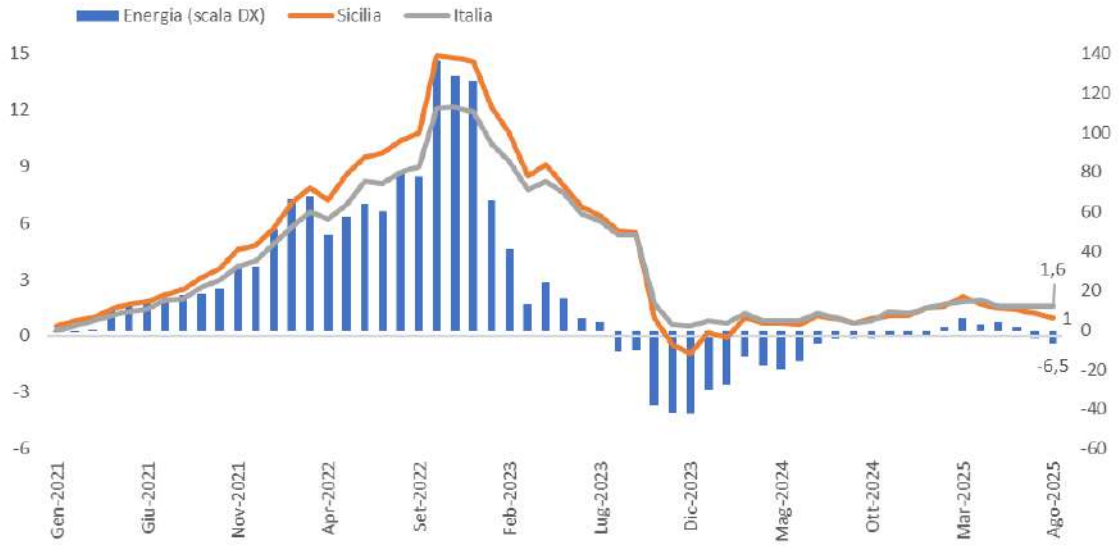
Figura 1 - PIL per abitante (migliaia di euro a valori correnti)



Fonte: Servizio Statistica - Elaborazioni su dati ISTAT

Una speciale rilevanza, in questo scenario, assume l'andamento dell'inflazione, che nel suo profilo regionale è apparsa in calo pressoché ininterrotto dalla fine del 2022, per effetto del calo dei prezzi dei prodotti energetici, stabilizzandosi a partire dai primi mesi del 2024 intorno all'1% per poi salire lievemente a luglio e tornare a scendere nel mese successivo, fino ad attestarsi all'1,1% in dicembre, con andamento pressoché allineato a quello nazionale (Fig.2). Dopo la crescita registrata nei primi mesi del 2025, i prezzi hanno rallentato la loro dinamica a partire da marzo, attestandosi il livello generale, nel mese di agosto, su un tasso dell'1% e mantenendo un profilo migliore di quello nazionale (1,6%). Permangono tuttavia, per alcune tipologie di prodotto, profili di crescita più elevati. I maggiori rialzi si riscontrano nei prezzi di beni alimentari e bevande analcoliche (ad agosto +3,7%) e nei prezzi degli affitti reali per abitazione (+2,9%), entrambi direttamente influenti sui conti delle famiglie.

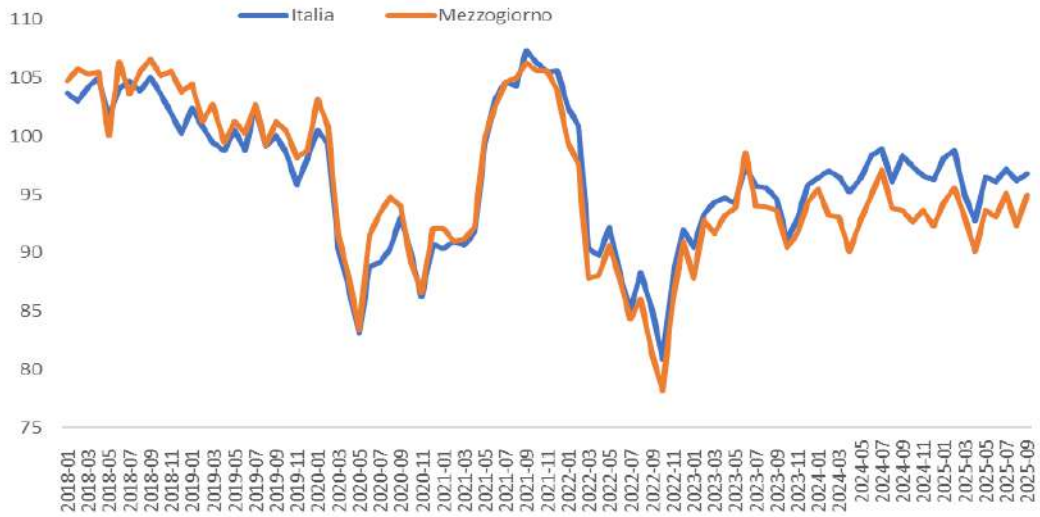
Figura 2 -Indice dei prezzi per l'intera collettività NIC generale e dei prodotti energetici (variazioni percentuali tendenziali mensili*)*



Fonte: Servizio Statistica, elaborazioni su dati Istat

Riguardo alla spesa per investimenti di quest'ultime, migliorano gradualmente le prospettive del mercato immobiliare. Nel secondo trimestre del 2025, il volume delle transazioni registrato dall'Osservatorio operante presso l'Agenzia delle Entrate, risulta in deciso aumento in Sicilia (+8,2%) sull'analogo periodo del 2024 ed in linea con l'andamento osservato sul contesto nazionale (+8,0%). Inoltre, con riferimento al clima di fiducia dei consumatori, rilevato dalle indagini Istat sia in ambito nazionale che meridionale, si riscontra che a settembre l'indice manifesta un miglioramento del clima di opinione sia per l'intero Paese (da 96,2 a 96,8), sia per il Mezzogiorno (da 92,3 a 95,0), recuperando parzialmente il calo del mese precedente (Fig. 3). La crescita è sostenuta soprattutto dall'evoluzione positiva delle opinioni sulla situazione economica generale, come anche sull'opportunità di acquisto di beni durevoli. In merito a tali beni, il numero di nuove immatricolazioni di autovetture, nei primi 9 mesi dell'anno in corso, risulta in riduzione (-5,2%) sul corrispondente periodo del 2024, non confermando il trend precedente. La flessione osservata nell'Isola è comunque in linea con l'andamento nazionale, che però registra un decremento più contenuto (-3,8%). Sempre dal lato della domanda, la crescita prevista degli investimenti fissi lordi per il 2025 nel DEFR è del 2,5% tenendo conto dell'avanzamento nell'attuazione dei lavori connessi al PNNR.

Figura 3 - Clima di fiducia dei consumatori Mezzogiorno e Italia (indice base 2021=100 – stime pesate)



Fonte: Servizio Statistica, elaborazioni su dati Istat

Per quanto riguarda la domanda estera, i volumi dell'export regionale riferiti ai primi sei mesi del 2025 confermano la tendenza complessivamente al ribasso emersa a consuntivo dell'anno precedente. Il valore dei flussi in uscita dalla regione è risultato in calo dell'11,2% sul primo semestre del 2024, trascinato dalla riduzione del valore dei prodotti petroliferi (-28,1%). Anche per questo scorcio dell'anno, come per il 2024, al netto di questa componente le esportazioni siciliane risultano invece in deciso aumento. Il valore delle merci in uscita dalla Sicilia dei prodotti "non oil" appare in crescita del 15,2%, per effetto soprattutto delle performance positive dei due maggiori comparti dell'Isola, nello specifico, in ordine di peso sull'export, l'agroalimentare (+12,5%) e l'elettronica (+55,3%). Si registrano andamenti contrastanti negli altri comparti.

Tabella 2 -**Esportazioni della Sicilia I semestre 2025** *(Valori in mln di euro, incidenza sul totale e var. % annua)*

	mln €	peso sul totale exp %	var%
Totale esportazioni	6.085,3	100,0	-11,2
prodotti petroliferi	3.003,7	49,4	-28,1
Totale al netto dei petroliferi	3.081,6	50,6	15,2
Industria manifatturiera	5.584,2	91,8	-12,1
di cui:			
Coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio	3.003,3	49,4	-27,6
Agroalimentare	994,8	16,3	12,5
Computer e prodotti di elettronica e ottica	399,8	6,6	55,3
Prodotti chimici	397,3	6,5	-15,8
Apparecchiature elettriche e per uso domestico non elettriche	172,7	2,8	-53,2
Macchinari e apparecchiature n.c.a.	93,5	1,5	5,0
Articoli in gomma e materie plastiche	92,8	1,5	10,8
Altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	75,7	1,2	-2,9
Prodotti farmaceutici	70,2	1,2	-11,2
Prodotti in metallo	43,2	0,7	12,4
Mobili	30,6	0,5	-10,0
Prodotti della metallurgia	26,0	0,4	-35,6
Autoveicoli	32,6	0,5	8,7

Fonte: Servizio statistica, elaborazione su dati ISTAT

Dal lato dell'offerta, le stime di crescita del valore aggiunto, per l'anno 2024 (+1,1%) e per il 2025 (+0,4%), sono orientate ad un generale rallentamento della tendenza espansiva manifestata nel biennio precedente (+8,0% nel 2022 e +2,2% nel 2023). Alla decelerazione della crescita contribuiscono, da un lato, la minore spinta dei due settori (Costruzioni e Servizi) che hanno trainato la ripresa dell'economia siciliana negli ultimi tre anni e dall'altro l'andamento negativo del comparto dell'Agricoltura.

Tabella 3 -**Sicilia. Valore aggiunto ai prezzi di base per settori di attività economica.** *Variazioni % a prezzi costanti*

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Agricoltura	-3,9	5,3	-1,0	-3,1	-10,1	7,0
Industria	-22,1	20,5	25,0	2,8	0,1	0,9
Costruzioni	-6,9	30,6	25,0	8,0	5,2	2,3
Servizi	-6,7	6,5	5,5	1,9	5,0	-0,1
Totale	-7,8	8,5	8,0	2,2	1,1	0,4

Fonte: Servizio Statistica della Regione, elaborazione su dati Istat e MMS; in rosso le stime non Istat

Nel dettaglio settoriale, l'Agricoltura dopo due anni di contrazione ha registrato nel 2024 un ulteriore forte decremento (-10,1%) che dovrebbe in parte recuperare nel 2025. L'annata agraria 2024 in Sicilia è stata particolarmente difficile a causa di condizioni climatiche estreme. La regione ha affrontato una siccità prolungata, con precipitazioni quasi inesistenti per oltre 12 mesi. Questo ha avuto un impatto negativo sulle colture principali con cali produttivi in tutte le coltivazioni principali, quali ad esempio il frumento duro. Anche l'agrumicoltura ha sofferto a causa delle elevate temperature e della scarsità d'acqua, con una riduzione della pezzatura dei frutti oltre che della quantità prodotta.
Il settore industriale siciliano, dopo aver registrato un incremento sostenuto nel biennio 2021-2022 (+20,5 e +25,0 per cento rispettivamente) ha rallentato la sua crescita nel 2023 (+2,8%) fino a segnare il passo secondo le stime nel 2024 (+0,1%). Nel 2025, sempre secondo le stime, la crescita della produzione del comparto dovrebbe essere dello 0,9%.

Il settore delle Costruzioni è quello che ha manifestato la spinta maggiore nel negli anni successivi al 2020, beneficiando, come detto, degli incentivi fiscali all'attività del settore. In attesa di conferma dai dati Istat, nel 2024 si stima che il comparto, che ha un peso sull'economia del 6,1%, abbia realizzato una crescita del 5,2% su base annua che, sebbene inferiore a quella realizzata negli anni precedenti, rappresenta la performance migliore tra i settori produttivi dell'Isola. Sull'andamento del settore influisce da un lato l'interruzione dei finanziamenti legati al superbonus e più in generale il processo di aggiustamento fiscale in corso e dall'altro il ruolo degli investimenti pubblici legati alle ingenti risorse del PNRR destinate alle regioni meridionali, oltre ai fondi europei relativi al ciclo di programmazione 2014-20 che stanno per essere completati.

E' proseguita, anche se in attenuazione, la crescita del Terziario che in Sicilia copre quasi l'80% del valore aggiunto totale. Dopo aver ampiamente recuperato i livelli produttivi pre-crisi, il settore nel 2024 è stato stimato in crescita del 5,0% su base annuale mentre si prevede un rallentamento nel corso del 2025. Al buon risultato del 2024, ha contribuito sicuramente la buona performance del comparto turistico. Secondo i dati dell'Osservatorio Turistico Regionale, la Sicilia nel 2024 ha registrato 22,7 milioni di presenze complessive, l'11% in più rispetto al 2023, grazie sia alla componente estera (12,2 milioni di presenze), che cresce del 16,2% sia a quella italiana (+5,5%), valutata pari a 10,5 milioni di presenze. Il dato incorpora tra gli esercizi extra alberghieri anche quelli degli affitti brevi che rappresenta un fenomeno in rapida espansione e con cifre di un certo rilievo. In crescita risultano anche gli arrivi (+8,7%), particolarmente per la componente straniera (+14,8%), mentre la permanenza media passa da 3,1 a 3,2 giorni. I primi riscontri sull'andamento dei flussi turistici nel 2025 evidenziano segnali contrastanti dopo quelli positivi dell'anno precedente. Secondo i dati provvisori la Sicilia nei primi sei mesi del 2025 ha registrato quasi 8 milioni di presenze complessive, in leggero calo (-0,4%) rispetto allo stesso periodo del 2024.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, i dati diffusi dall'Istat indicano, per la Sicilia, in media annua 2024, un ulteriore aumento tendenziale degli occupati (+64 mila unità, pari ad un incremento del 4,5% rispetto al 2023), mostrando una performance migliore di quella nazionale (+1,5%). La crescita dei posti di lavoro ha coinvolto tutti i settori, in particolare quello dei Servizi, che fa registrare 58 mila occupati in più in un anno (+5,6%), per la maggior parte dovuta alla crescita del comparto dei servizi diversi dal commercio. Un aumento di 7 mila occupati si riscontra nell'Industria in senso stretto (+4,7%), e di 12 mila unità nelle Costruzioni (+12,0%). Il ciclo positivo continua anche nel 2025. Nel primo e secondo trimestre dell'anno, si registra infatti un aumento degli occupati, dal punto di vista tendenziale, rispettivamente del 3,0 e del 2,8 per cento guardando agli stessi trimestri dell'anno precedente, in analogia e con intensità maggiore rispetto a quanto è avvenuto a livello nazionale (+1,8% e +0,7%). Gli aumenti si registrano soprattutto nel settore delle Costruzioni (+7,2% e +2,0%) e dei Servizi (+1,7% e +3,8%) mentre risultano contrastanti i dati dell'Industria (-2,7% e +1,7%) e dell'Agricoltura (+22% e -5,1%).

Tabella 4 - **Occupati per settore di attività economica in Sicilia 2024 e 2025** (migliaia di unità e variazioni perc. su base annua)

	2024		1° trim. 2024	2° trim. 2024	3° trim. 2024	4° trim. 2024	1° trim. 2025	2° trim. 2025	1° trim 25 / 1° trim 24	2° trim. 25 / 2° trim. 24
Settori	n.	var%	n.	n.	n.	n.	n.	n.	var%	var%
					SICILIA					
Agricoltura	109	-9,9	98	114	102	121	120	108	22,0	-5,1
Industria	266	7,7	249	257	290	270	252	262	1,1	1,9
- in senso stretto	155	4,7	152	144	166	156	148	147	-2,7	1,7
- costruzioni	112	12,0	97	113	124	114	104	115	7,2	2,0
Terziario	1.100	5,6	1.076	1.104	1.110	1.112	1.094	1.146	1,7	3,8
- commercio	316	4,3	301	315	326	323	307	325	1,9	3,5
- altri servizi	784	5,9	775	790	784	789	787	820	1,6	3,9
Totale	1.475	4,5	1.423	1.475	1.501	1.503	1.466	1.516	3,0	2,8
					ITALIA					
Agricoltura	820	-3,3	772	824	829	854	773	827	0,1	0,3
Industria	6.386	1,7	6.366	6.351	6.362	6.464	6.452	6.488	1,3	2,1
- in senso stretto	4.779	0,6	4.782	4.731	4.778	4.824	4.814	4.819	0,7	1,9
- costruzioni	1.607	5,0	1.584	1.621	1.584	1.640	1.637	1.669	3,3	3,0
Terziario	16.726	1,7	16.505	16.800	16.938	16.662	16.852	16.887	2,1	0,5
- commercio	4.860	3,4	4.615	4.860	5.121	4.845	4.697	4.939	1,8	1,6
- altri servizi	11.866	1,0	11.890	11.940	11.817	11.817	12.155	11.947	2,2	0,1

Fonte: Servizio Statistica, elaborazioni su dati Istat

La Giunta Regionale, con Delibera n.231 del 28 giugno 2024 ha approvato il DEFR per il triennio 2025

Il Documento di Economia e Finanza Regionale 2026-2028: le politiche

La Giunta Regionale, con Deliberazione n.199 del 30 giugno 2025, ha approvato il DEFR per il triennio 2026-2028, poi trasmesso all'ARS che lo ha approvato nella seduta n.203 del 17 settembre 2025. 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 in estrema sintesi 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 per 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 e per il rafforzamento amministrativo, 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; il rinnovamento dell'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, sta attuando un percorso di transizione strutturato secondo un approccio integrato e incrementale, finalizzato a realizzare un ecosistema innovativo orientato allo sviluppo sostenibile. Le azioni strategiche della Regione Siciliana, si articolano nelle seguenti aree di intervento:

- Consolidamento e adozione di infrastrutture cloud;
- Integrazione con la PDND per favorire l'interoperabilità;
- Sperimentazione e adozione di soluzioni di Intelligenza Artificiale (AI);
- Potenziamento della sicurezza informatica (cybersecurity);
- Valorizzazione del patrimonio informativo regionale;
- Miglioramento dell'accessibilità e dell'usabilità dei servizi digitali;
- Adozione generalizzata di pagoPA per i pagamenti digitali;
- Rafforzamento dell'utilizzo di SPID e CIE come sistemi di identità digitale;
- Promozione dell'adozione tecnologica da parte degli utenti (user adoption).

In tema di "Istruzione e diritto allo studio" (Missione 4), è intendimento del Governo regionale proseguire ed intensificare l'attenzione al 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. Le linee strategiche perseguite 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 e IeFP; gli interventi per la prevenzione delle dipendenze mediante la didattica partecipativa L.R. n.26 del 07/10/2024; i corsi di formazione professionale post-diploma di scuola inferiore.

Riguardo alla "Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali" (Missione 5), occorre osservare che la valorizzazione e promozione del patrimonio culturale non è solo un atto di conservazione, ma un'opportunità per stimolare l'economia locale, rafforzare l'identità culturale e coinvolgere le nuove generazioni nella protezione della propria storia. Un approccio integrato che combini eventi, educazione, tecnologia e turismo è la chiave per rafforzare i processi di crescita e sviluppo attraverso il patrimonio culturale. Gli obiettivi strategici di riferimento "Conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale di specifici e individuati siti archeologici attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie" e "Sviluppo dell'attrattività dall'estero per la fruizione del patrimonio culturale della Sicilia" saranno declinati secondo le seguenti linee di intervento: migliorare la fruizione dei luoghi della cultura e dei beni culturali attraverso servizi, tecnologie e metodologie che possano garantire modalità innovative di conoscenza del patrimonio culturale; incentivare l'adozione dei livelli minimi uniformi di

qualità per i musei e i luoghi della cultura e il relativo accreditamento al Sistema museale nazionale nonché la gestione sostenibile del patrimonio culturale affinché possa essere apprezzato e trasmesso alle future generazioni; assicurare che il patrimonio culturale sia accessibile e fruibile da tutti, senza barriere fisiche, sensoriali o cognitive; sostenere e qualificare la valorizzazione del patrimonio culturale e delle produzioni culturali del territorio regionale attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione; massimizzare la digitalizzazione del patrimonio culturale per garantire una migliore conservazione, fruizione e valorizzazione del patrimonio culturale migliorando l'attrattività, l'accessibilità (sia fisica che digitale) e la sicurezza; 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; incrementare le attività di promozione del patrimonio culturale siciliano attraverso la programmazione di eventi e manifestazioni di rilevanza regionale, nazionale e internazionale e la realizzazione di servizi innovativi e interventi di miglioramento e strutturazione delle esposizioni museali; ottimizzare e massimizzare l'utilizzo delle risorse del PNRR e delle risorse regionali, nazionali e comunitarie, inclusi i correlati programmi complementari, e assicurare la relativa azione di monitoraggio; attuare e definire le attività di accorpamento dei Parchi Archeologici per garantire maggiore efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e sviluppare politiche unitarie di promozione; dotare la Regione di un efficiente sistema regionale di biblioteche attraverso l'emanazione di un disegno di legge di settore;

In merito al "Turismo" (Missione 7), le linee strategiche perseguite, in coerenza con la programmazione comunitaria e nazionale, nonché con le indicazioni previste all'interno del Piano triennale di Sviluppo turistico 2025-2027 e dei conseguenti Piani Operativi Annuali, sono le seguenti: l'attrattività della destinazione Siciliana, i cui obiettivi rispondono alle finalità delle politiche turistiche e sono individuabili nella destagionalizzazione e diversificazione dei prodotti turistici e nella promozione e valorizzazione della qualità del brand Sicilia; la Competitività delle imprese turistiche i cui obiettivi complessivi rispondono alle finalità delle politiche turistiche individuabili nel rafforzamento della competitività sui mercati nazionali ed internazionali e nel sostegno alla transizione verde e digitale.

Riguardo alla Missione 9, "Sviluppo sostenibile e la 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 gestione aree naturali protette (parchi regionali, riserve regionali, ZSC, ZPS e corridoi ecologici); il monitoraggio e aggiornamento periodico della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile ed in questo ambito 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; la gestione fondo del consumo di suolo e la promozione di interventi di rigenerazione di aree e polmoni verdi al fine di prevenire incendi, mitigare gli eccessi termici che caratterizzano in particolare l'ambiente urbano e favorire l'incremento di permeabilità dei suoli per facilitare l'assorbimento delle acque piovane

In tema di Tutela della qualità dell'aria si punta alla Programmazione regionale e comunale in materia di trasporti, alla Pianificazione energetica, alla Programmazione dello sviluppo portuale ed aeroportuale, alla Gestione forestale finalizzata alla riduzione delle superfici boscate incendiate al fine di ridurre le emissioni in atmosfera.

In tema di gestione dei rifiuti le linee di intervento riguardano: la realizzazione di impianti di selezione a supporto della raccolta differenziata di qualità; il Programma finalizzato alla esecuzione di compostiere di comunità nei centri maggiormente disagiati con popolazione inferiore a 1000 abitanti; la realizzazione e il potenziamento dei Centri comunali di raccolta a supporto della raccolta differenziata; la realizzazione dei centri per il riuso; l'incentivazione della collocazione di telecamere e fototrappole atte a limitare e/o contrastare il fenomeno dell'abbandono dei rifiuti; l'incremento e il potenziamento delle

attività di analisi dei dati convogliati sulle piattaforme di monitoraggio dei flussi; l'agevolazione della costituzione ed attivazione di piattaforme di monitoraggio dei provvedimenti di rilascio delle autorizzazioni per lavori edilizi.

Per quanto riguarda la gestione delle acque, il programma di intervento regionale mira ad assicurare la difesa del suolo e la mitigazione del rischio idrogeologico, il risanamento delle acque, la manutenzione dei corpi idrici, la fruizione e gestione del patrimonio idrico e la tutela degli aspetti ambientali. Linee strategiche perseguite sono: la pianificazione sulle acque: Piano di gestione (PdG), Piano Gestione Rischio Alluvioni (PGRA), Piano di Tutela (PTA), Piano di contrasto alla Siccità, Piano Regolatore Acquedotti (PRGA); la pianificazione e gestione della difesa del suolo: Piano dell'Assetto idrogeologico (PAI), Piano Coste, Piano di Contrasto alla desertificazione; l'Osservatorio Usi Idrici, Pianificazione Risorse idriche, programmazione interventi di mitigazione e contrasto alla Siccità e approvazione Progetti di Gestione Invasi; la gestione del Demanio Idrico: interventi di riqualificazione dei corsi d'acqua, concessioni demaniali e riscossione canoni;

Riguardo il Corpo Forestale, le linee strategiche saranno: il potenziamento dell'organico del Comando del Corpo Forestale; il miglioramento dell'attuale sistema regionale di protezione civile in materia di lotta agli incendi boschivi; il miglioramento del sistema di intervento della flotta aerea regionale; la riorganizzazione delle funzioni del Corpo Forestale a partire dai presidi territoriali; l'attivazione di una infrastruttura avanzata hardware e software per supportare le attività del Comando del Corpo Forestale nella lotta agli incendi boschivi e di vegetazione anche mediante l'impiego di droni; l'ammodernamento della rete di avvistamento degli incendi boschivi; l'utilizzo di sistemi tecnologici per il monitoraggio delle aree a maggior tasso di fenomeni di illegalità; il completamento del processo di rinnovamento e potenziamento del parco automezzi (AIB) e ammodernamento del sistema di telecomunicazioni; la sottoscrizione di accordi con la Direzione Regionale dei Vigili del Fuoco, il Dipartimento Regionale della Protezione Civile e con il Comando Legione Carabinieri Sicilia per il potenziamento di attività di lotta attiva agli incendi boschivi; la prevenzione dei reati ambientali attraverso attività di educazione ambientale presso gli istituti di ogni ordine e grado; la prosecuzione delle iniziative volte alla responsabilizzazione dei cittadini, mediante attività di informazione e coinvolgimento attivo nella prevenzione e controllo degli incendi boschivi;

Riguardo alla Missione 10, "Trasporti e diritto alla mobilità", il Governo si pone degli obiettivi strategici e operativi che individuano le principali linee di intervento su cui intervenire per dotare l'Isola delle infrastrutture (stradali, ferroviarie e portuali) necessarie al raggiungimento di una reale crescita sostenibile e a garantire un effettivo sviluppo economico per tutti i settori produttivi. Le azioni che verranno intraprese riguardano: ammodernare e manutenere della rete stradale, porre in sicurezza le infrastrutture stradali e mettere in sicurezza delle aste fluviali al fine di prevenire il dissesto idrogeologico.

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 fasce deboli della popolazione regionale con particolare attenzione ai minori, alle famiglie in condizione di povertà e di vulnerabilità sociale, ai soggetti con disabilità, ai giovani, ai detenuti e agli immigrati, destinatari dei vari interventi attivati sia dai Distretti socio sanitari che dagli enti del Terzo Settore.

Le linee strategiche di intervento riguardano: l'attivazione Protocollo d'intesa siglato con UNICEF mirato a implementare un maggiore numero di azioni efficaci a supporto dei minorenni svantaggiati sul territorio siciliano, oltre a fornire la possibilità di incrementare la qualità degli interventi proposti a supporto dell'infanzia; l'attuazione del Piano di Azione Nazionale della Garanzia Infanzia (PANGI) che

prevede, in ambito di governance, l'attivazione della Rete regionale per la Protezione e l'Inclusione Sociale; il rafforzamento del welfare territoriale attraverso l'attuazione dei Piani di Zona, che promuovono la realizzazione di diverse Azioni rivolte all'Infanzia e all'adolescenza (presso le scuole, centri di aggregazione, spazio neutro, mediazione familiare, ecc), alla Famiglia (Centri famiglia e educativa domiciliare), agli anziani autosufficienti in una logica di invecchiamento attivo e ai disabili, attraverso piani personalizzati; l'emanazione di avviso per il finanziamento di progetti culturali e sportivi per i minori a rischio esclusione e i soggetti svantaggiati; interventi di adeguamento, rifunzionalizzazione e ristrutturazione di edifici pubblici da adibire a servizi socio educativi e sociali per i minori; l'emanazione di nuovi avvisi per la lotta contro la povertà per le superiori linee d'intervento al fine di assicurare adeguate risorse alimentari alle persone in condizioni di particolare vulnerabilità socio-economica; l'assicurare adeguati ricoveri a persone in condizione di marginalità sociale ed economica estrema.

Nell'ambito della Missione 13 "Tutela della salute" il contesto economico non favorevole degli ultimi anni, con l'introduzione di vincoli di finanza pubblica e di tagli lineari, ha comportato una riduzione degli investimenti nel nostro Paese nella maggior parte dei settori, determinando inevitabili riflessi anche sul sistema sanitario regionale. In ragione di siffatta circostanza, il Governo regionale in via prioritaria ha avviato un piano di investimenti in infrastrutturazione sanitaria per potenziare e riqualificare l'edilizia sanitaria ospedaliera dell'Area Metropolitana di Palermo. Inoltre sono state avviate le attività propedeutiche alla sottoscrizione dell'Accordo di programma integrativo ex art. 20 L. 67/88 per la realizzazione del nuovo Ospedale di Siracusa che avrà una rilevanza strategica per l'intera area sud-orientale della Regione, così come la recente approvazione dell'intervento per 91 milioni di euro nei confronti dell'IRCCS Bonino Pulejo. Il Governo regionale ha proseguito altresì, nelle seguenti linee strategiche:

1) Revisione della rete ospedaliera ed 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,

2) Rete territoriale – completamento e potenziamento dell'assistenza sanitaria territoriale e della assistenza socio sanitaria, con particolare riferimento all'attivazione delle strutture previste dal DM77/22 (Case della Comunità, Ospedali di Comunità, Centrali Operative Territoriali) al potenziamento ADI ed al riordino della rete dei laboratori e quella di salute mentale, mediante il concreto utilizzo delle risorse relative al PNRR;

3) Riduzione della mobilità passiva.

4) Sanità digitale – compiuta attuazione Piano per potenziare i servizi in favore del cittadino.

5) 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 (MMG, PLS, altri specialisti, ecc.) delle strutture pubbliche e private con informazioni su ruoli, compiti e competenze nel percorso di implementazione, utilizzo e promozione del FSE.

6) Pieno ed integrale utilizzo delle risorse PNRR (ospedali sicuri, grandi attrezzature) e quelle del PNS al fine di modernizzare la sanità regionale e di contrastare la povertà sanitaria attraverso interventi mirati con i fondi del PNES alla eliminazione delle disuguaglianze in ordine agli screening oncologici, alla cura della salute mentale e alla valorizzazione del genere al centro della cura.

7) 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). La deliberazione n°317 della Giunta Regionale di Governo del 27/07/2023 ha richiamato con specifico riguardo alle liste di attesa per le prestazioni di assistenza specialistica ambulatoriale e per le prestazioni ospedaliere, le disposizioni del decreto legge n. 198/2022, convertito, con modificazioni, dalla legge n.14/2023, n. 14.

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 finanziare di natura anche extra e attraverso azioni di rilancio del tessuto imprenditoriale regionale. Le linee strategiche perseguite riguardano: la realizzazione di programmi di riposizionamento aziendale; il rafforzamento delle filiere strategiche; la riqualificazione energetica nelle imprese; la crescita imprenditoriale con priorità in investimenti in conoscenza e tecnologie; l’introduzione e il miglioramento delle conoscenze digitali; l’incentivazione della nuova imprenditorialità, in particolare in settori emergenti, o strettamente derivante da innovazione in senso più ampio; l’adozione di un mix di agevolazioni e fondi SIE che trovano 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”, tra le specifiche attività, il Governo regionale attraverso il Dipartimento competente adotta interventi mirati a sostenere l'occupazione, promuovendo l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro attraverso servizi di orientamento, formazione e accompagnamento, di giovani e/o meno giovani. Tra i principali obiettivi di tali politiche vi è quella di diminuire la disoccupazione tra i Neet, ovvero giovani che non lavorano e non sono inseriti in percorsi di studio o di formazione (Not in Education, Employment, or Training) promuovendone l’inserimento lavorativo attraverso tipologie contrattuali di più ampia durata. Si tratta di attività che favoriscono l’inserimento o il reinserimento dei giovani nel mercato del lavoro e che comprendono: orientamento di base e specialistico, che include l’analisi delle competenze, allineata alla situazione del mercato del lavoro locale e alla profilazione della persona; percorsi di formazione, per la qualificazione e riqualificazione professionale, autoimpiego e autoimprenditorialità; supporto nella ricerca di lavoro; tirocini; incentivi all’occupazione e tutoraggio per l’avvio di impresa, incentivi al lavoro autonomo, alla mobilità territoriale e all'avvio d'impresa. Linee strategiche perseguite sono: Attività volte all’utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento Lavoro; Potenziamento e promozione dell’istituto del tirocinio e del contratto di apprendistato come strumenti di sviluppo delle competenze e di inserimento lavorativo; Potenziamento dei Centri per l’impiego – attivazione sportelli virtuali CPI.

Inoltre il Governo promuove, attraverso la gestione delle risorse messe a disposizione del PNNR, , la formazione e un miglior livello di qualificazione professionale rivolta a tutti i soggetti, con particolare riferimento all’inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati, al fine di favorire l’acquisizione di competenze rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro e l’inserimento lavorativo anche di soggetti vulnerabili ed in condizione di fragilità sociale (donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di 30 anni di età, lavoratori con almeno 55 anni).

Con riferimento alla missione 16 “Agricoltura, Politiche agroalimentari e Pesca”, il DEFR evidenzia che il sistema agricolo e rurale della Sicilia continua ad essere interessato da diverse problematiche di natura congiunturale, in larga parte ancora riconducibili al conflitto russo-ucraino, che determina sia difficoltà di approvvigionamento che fenomeni inflattivi, per le materie prime, per i materiali di costruzione e per i prodotti energetici. Al di là delle difficoltà congiunturali, continuano però a pesare sul settore i nodi strutturali tipici quali: scarsa competitività delle filiere causate da carenze strutturali, infrastrutturali, tecnologiche, gestionali; basso potere contrattuale dell’agricoltore nei confronti della trasformazione agroindustriale, della distribuzione organizzata e dei produttori di mezzi tecnici che operano a monte e a valle dell’agricoltura; declino dei sistemi cerealicolo-foraggero-zootecnici, cuore socio-economico delle aree interne della regione; rischi derivanti dalla volatilità dei prezzi di mercato dei prodotti agricoli e dal cambiamento climatico.

In tale contesto le linee strategiche perseguite dal Governo sono: compensare le perdite per le filiere più colpite dalle crisi congiunturali; sostenere il rafforzamento su ricerca, innovazione (tecnologica, sociale ed etica), formazione e divulgazione agricola per la riduzione dei costi di produzione, recupero di redditività e risparmio energetico, in linea con gli orientamenti della Commissione Europea sui Sistemi di conoscenza e innovazione nel mondo agricolo e rurale (“Agricultural Knowledge and Innovation Systems

- AKIS"); sostenere il rilancio e il miglioramento delle attività zootecniche; ristrutturare e riconvertire i vigneti, le cantine e promuovere il vino nei Paesi terzi; proseguire gli interventi previsti dalla legge sulla Banca della Terra, anche al fine di rafforzare le opportunità occupazionali e di reddito, valorizzare il patrimonio agricolo forestale, favorire il ricambio generazionale; sostenere modelli operativi su "Sicilia sicura", cibo e territori rurali; rafforzare gli interventi sulla gestione del rischio: volatilità dei prezzi di mercato dei prodotti agricoli; eventi meteorologici estremi conseguenza cambiamenti climatici; sostenere filiere e prodotti ad alto valore salutistico e ambientale (prodotti biologici), territoriale (DOP-IGP), culturale-antropologico; sostenere le produzioni di qualità legate ai territori di produzione; facilitare il raggiungimento sia dei mercati locali (filiera corta) che globali (piattaforme logistiche); valorizzazione ecologica del verde mediterraneo: olivo, vite, agrumi, specie frutticole mediterranee sono caratterizzate da elevata efficienza fotosintetica, pari o superiore a quella degli ecosistemi forestali, e quindi rispondono bene agli obiettivi di AGENDA 2030; puntare sulla biodiversità agricola della Sicilia, per il mercato e per la "transizione ecologica", verso modelli colturali agro-ecologici e di economia circolare.

Per il rilancio del settore della pesca e perseguire l'obiettivo generale di salvaguardare i livelli di reddito delle imprese, il livello occupazionale e nello stesso tempo tutelare gli ecosistemi marini il Governo intende realizzare misure attraverso l'utilizzo delle risorse disponibili del Programma Nazionale del Fondo Europeo per gli Affari Marittimi, la Pesca e l'Acquacoltura (PN FEAMPA 2021-2027) e delle risorse regionali correlate alla Legge regionale 20 giugno 2019, n. 9 relative all'art. 5 (Registro delle identità della pesca mediterranea e dei borghi marinari) e all'art. 39 (Fondo di solidarietà regionale della pesca e dell'acquacoltura)

Le priorità del Fondo Europeo 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.

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 individuare misure in conformità delle seguenti linee strategiche:

•P.E.A.R.S. verso l'autonomia energetica. L'aggiornamento del Piano vede la produzione dei suoi effetti in termini di cambio di modello energetico con il raddoppio della potenza della produzione da fotovoltaico e un buon avanzamento verso l'obiettivo 2030 del 32% di energia da fonte rinnovabile.

• Efficientamento energetico PO FESR 2021-2027. La nuova programmazione prosegue le azioni di sensibilizzazione che hanno generato effetti positivi sulla partecipazione ai bandi a suo tempo finanziati dal PO FESR 2014/2020. Si dovranno, quindi, implementare gli sforzi già fatti per perseguire l'efficienza energetica sia nel settore civile (PA locale), dove sarà necessario porre in essere azioni di assistenza tecnica presso gli uffici tecnici, che nel settore delle attività produttive (di tipo artigianale e di medio piccola imprenditoria), dove le esigenze derivanti dalle crisi internazionali hanno innalzato il livello di attenzione per i costi di approvvigionamento energetico.

• Cartografia delle cosiddette aree non idonee. I criteri di localizzazione degli impianti a FER verranno applicati predisponendo una cartografia dinamica con visualizzazione in Web Gis delle cosiddette aree idonee e non idonee, in conformità al comma 3 dell'art. 2 del vigente DPRS n. 48/2012 e nel rispetto dei dettami della L. n. 53 del 22 aprile 2021

• PNNR. Nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza il Dipartimento Regionale dell'Energia è incaricato di seguire l'erogazione dei fondi relativi alla elettrificazione delle banchine portuali (cold ironing), coordinata dal M.I.T. e alla produzione di idrogeno rinnovabile (hydrogen valley), coordianta dal M.A.S.E.

• Estrazione materiali da cava.

• Estrazione gas e idrocarburi.

Riguardo alla Missione 18, “Relazioni con le altre Autonomie Territoriali e Locali”, il Dipartimento competente esercita le proprie competenze istituzionali nell’ambito di un complesso modello di interazione tra livelli territoriali di governo, caratterizzato dal riconoscimento, in sede costituzionale, del comune quale prima frontiera della relazione tra istituzioni pubbliche e collettività sociale e prioritario riferimento per l’attribuzione delle funzioni amministrative.

È proprio tale prospettiva ad orientare pertanto, in ottica di sussidiarietà verticale, l’odierna evoluzione attuativa delle funzioni regionali rivolte agli enti locali in materia di vigilanza e controllo, di assetto ordinamentale e organizzativo, di polizia locale e di gestione dei procedimenti elettorali e referendari così come l’articolato sistema dei trasferimenti finanziari regionali in favore di comuni ed enti di area vasta siciliani, compendiato dalla componente costituita dai fondi comunitari a gestione territorializzata programmati dal PR FESR Sicilia 2021/2027, in particolare attraverso l’Obiettivo Strategico 5 “Un’Europa più vicina ai territori”. Le linee strategiche perseguite sono:

- Il pieno rilancio degli enti di area vasta;
- Il riordino della legislazione regionale in materia di enti locali;
- Un aggiornato e rafforzato ruolo della Conferenza Regione - Autonomie locali;
- Il consolidamento del sostegno finanziario regionale in favore degli enti locali;
- Il completo utilizzo delle risorse comunitarie a gestione territorializzata;
- Il rafforzamento degli assetti organizzativi e funzionali degli enti locali.

Il quadro delle politiche regionali così riassunto, che costituisce la parte centrale del DEFR 2026-2028 è stato sostanzialmente ribadito dalla successiva Nota di Aggiornamento (NADEFR) che la Giunta ha approvato con Delibera n. 329 del 31 ottobre 2025. In quest’ultimo documento sono state introdotte le novità nel frattempo maturate nella situazione economica di contesto che, per la Sicilia, hanno complessivamente determinato un leggero miglioramento delle stime per l’anno 2024, rispetto al DEFR di giugno, giustificato da una maggiore vivacità nella dinamica dei consumi delle famiglie, dal lato della domanda, e nel valore prodotto dal settore delle costruzioni e dei servizi dal lato dell’offerta. Il perdurare e l’inasprirsi delle tensioni geopolitiche internazionali rendono invece più incerta la valutazione delle tendenze per gli anni a venire, orientandola verso un maggior grado di cautela.

Nella NADEFR si afferma inoltre che, nel triennio 2026-2028 le politiche della Regione si muoveranno su misure di politica economia di grande impatto, sulle quali concentrare le risorse finanziarie allo scopo di stimolare la crescita economica, accelerando gli investimenti pubblici e privati. In tal senso ci si propone di agire, ad esempio, attraverso incentivi finanziari finalizzati a proseguire nell’abbattimento del costo del lavoro per le imprese, con lo scopo di compensare la riduzione del finanziamento di analoghe misure nazionali, come “decontribuzione Sud”. Si dovrà anche puntare all’attrazione degli investimenti attraverso l’implementazione dell’apposita task force già istituita con la legge di stabilità per il 2025. Allo stesso scopo il Governo regionale intende promuovere la costituzione di Super Zes, sotto forma di Aree a burocrazia semplificata e legalità controllata, come da disegno di legge già presentato dallo stesso Governo. Ulteriore strategia per sostenere la crescita economica consiste nell’uso appropriato della leva fiscale. A questo scopo la Regione Siciliana può adesso godere di un nuovo strumento offerto dalle recenti modifiche all'articolo 6 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1965, n. 1074, recante norme di attuazione dello statuto in materia finanziaria contenute nel decreto legislativo 8 agosto 2025, n. 126. Le disposizioni introdotte permettono alla Regione, relativamente ai tributi erariali per i quali lo Stato ne prevede la possibilità, di modificare le aliquote in aumento entro i valori di imposizione stabiliti dalla normativa statale o in diminuzione fino ad azzerarle.

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 5 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 0,4% nel 2025, allo 0,3% nel 2026, allo 0,5% nel 2027 e allo 0,6% nel 2028. Tale profilo di crescita è formulato sulla base del dato previsionale elaborato dal Modello Multisettoriale della Regione;
b) un quadro programmatico di crescita del PIL reale pari all'1,5% nel 2025, 1,4% nel 2026, 1,7% rispettivamente nel 2027 e nel 2028. 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 3,8% nel 2025, 3,5% nel 2026, 3,4% nel 2027 e 3,5% nel 2028, determinato dall'applicazione al PIL reale programmatico sopra individuato del deflatore del PIL nazionale programmatico indicato nel DPFP dello Stato.

Tabella 5 -Quadro macroeconomico di crescita del PIL Sicilia per il periodo di riferimento della NADEFR 2026-2028.

	2025	2026	2027	2028
PIL Sicilia tendenziale (mln di euro a prezzi costanti*)	101.127	101.442	101.988	102.551
PIL Sicilia tendenziale (var% a prezzi costanti*)	0,4	0,3	0,5	0,6
PIL Sicilia programmatico (var% a prezzi costanti*)	1,5	1,4	1,7	1,7
Deflatore del PIL Italia +	2,3	2,1	1,7	1,8
PIL Sicilia programmatico (var% a prezzi correnti)	3,8	3,5	3,4	3,5
PIL Sicilia programmatico (mln di euro a prezzi correnti)	117.526	121.695	125.804	130.199

Fonte: Servizio Statistica della Regione

(+) DPFP, ottobre 2025, Tavola I.2.3, p. 40 (+) valori concatenati anno base 2020

Gli stanziamenti finanziari previsti dal Bilancio di previsione

Il bilancio di previsione per il triennio 2026-2028 è stato approvato con la legge regionale n. 2 del 5 gennaio 2026.

La tabella seguente riassume gli stanziamenti per il triennio 2026-2028 per ciascun Assessorato e per ciascuna missione, dando evidenza delle risorse stanziate nell'ambito della legge di stabilità e delle incidenze percentuali di ciascun Assessorato sul totale dello stanziamento di bilancio e di ogni missione:

Tabella 5 -Stanziamenti di bilancio 2026

Assessorato	Missione		Previsione 2026	Previsione 2027	Previsione 2028	Incidenza % su totale risorse assegnate (2026)	Incidenza % su totale Missione (2026)
PRESIDENZA DELLA REGIONE	1	Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	77.933.211	44.716.434	9.443.016	18,75%	1,51%
	8	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	45.000.000	0	0	10,83%	14,64%
	9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	123.211.330	218.245.607	11.869.828	29,64%	15,93%
	11	Soccorso civile	149.408.283	66.399.638	17.405.950	35,94%	100,00%
	17	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	19.566.245	156.042.326	0	4,71%	23,78%
	19	Relazioni Internazionali	580.751	564.631	116.028	0,14%	72,08%
ASSESSORATO REGIONALE DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE	14	Sviluppo economico e competitività	655.272.796	319.849.737	16.976.839	100,00%	85,15%
ASSESSORATO REGIONALE DEI BENI CULTURALI E DELL'IDENTITA' SICILIANA	5	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	142.676.995	124.174.792	25.532.465	100,00%	69,97%
ASSESSORATO REGIONALE DELL'ECONOMIA	1	Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	3.567.156.695	3.394.192.820	3.316.383.071	89,68%	68,98%
	12	Diritti sociali, Politiche sociali e Famiglia	15.010.000	10.000	10.000	0,38%	3,04%
	13	Tutela della salute	338.728.391	338.728.391	337.728.391	8,52%	3,01%
	14	Sviluppo economico e competitività	33.731.274	12.982.099	4.000.000	0,85%	4,38%
	15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	23.050.000	78.060.000	75.890.000	0,58%	4,46%
ASSESSORATO REGIONALE DELL'ENERGIA E DEI SERVIZI DI PUBBLICA UTILITA'	1	Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	1.421.000	1.421.000	1.421.000	0,28%	0,03%
	9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	376.685.043	227.842.745	56.268.379	75,50%	48,70%
	14	Sviluppo economico e competitività	58.140.211	132.740.929	0	11,65%	7,56%
	17	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	62.699.397	9.588.822	2.907.456	12,57%	76,22%
ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA, DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO	1	Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	7.000.000	6.000.000	0	0,78%	0,14%
	6	Politiche giovanili, Sport e Tempo libero	300.000	300.000	300.000	0,03%	1,35%
	12	Diritti sociali, Politiche sociali e Famiglia	450.491.268	388.860.120	295.866.720	50,25%	91,35%
	15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	436.631.882	262.316.175	241.172.987	48,71%	84,52%
	18	Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	2.000.000	0	0	0,22%	0,27%

Assessorato	Missione		Previsione 2026	Previsione 2027	Previsione 2028	Incidenza % su totale risorse assegnate (2026)	Incidenza % su totale Missione (2026)
ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA	1	Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	1.502.931.985	1.575.419.200	1.480.021.661	67,00%	29,06%
	9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	300.000	300.000	0	0,01%	0,04%
	12	Diritti sociali, Politiche sociali e Famiglia	1.000.000	0	0	0,04%	0,20%
	13	Tutela della salute	100.000	100.000	100.000	0,00%	0,00%
	14	Sviluppo economico e competitività	2.200.000	0	0	0,10%	0,29%
	18	Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	736.285.221	631.235.221	640.385.221	32,83%	99,35%
	19	Relazioni Internazionali	225.000	225.000	225.000	0,01%	27,92%
ASSESSORATO REGIONALE DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA'	1	Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	6.785.896	8.931.042	3.352.612	0,55%	0,13%
	5	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	650.254	0	0	0,05%	0,32%
	8	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	255.946.975	136.205.401	40.954.150	20,68%	83,28%
	9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	6.214.375	4.250.000	2.500.000	0,50%	0,80%
	10	Trasporti e diritto alla mobilità	963.858.483	710.984.014	401.771.784	77,88%	99,69%
	14	Sviluppo economico e competitività	2.182.267	819.585	0	0,18%	0,28%
	18	Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	2.000.000	0	0	0,16%	0,27%
ASSESSORATO REGIONALE DELL'ISTRUZIONE E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE	1	Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	34.000	34.000	34.000	0,01%	0,00%
	4	Istruzione e diritto allo studio	294.085.838	191.266.654	145.406.244	83,77%	98,00%
	15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	56.943.969	11.003.715	1.690.800	16,22%	11,02%
ASSESSORATO REGIONALE DELLA AGRICOLTURA, DELLO SVILUPPO RURALE E DELLA PESCA MEDITERRANEA	9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	4.863.674	0	0	1,47%	0,63%
	14	Sviluppo economico e competitività	400.000	0	0	0,12%	0,05%
	16	Agricoltura politiche agroalimentari e pesca	326.257.224	261.863.259	174.029.049	98,41%	99,88%
ASSESSORATO REGIONALE DELLA SALUTE	4	Istruzione e diritto allo studio	6.004.850	6.004.850	6.004.850	0,05%	2,00%
	12	Diritti sociali, Politiche sociali e Famiglia	26.630.026	12.830.026	12.307.026	0,24%	5,40%

Assessorato	Missione		Previsione 2026	Previsione 2027	Previsione 2028	Incidenza % su totale risorse assegnate (2026)	Incidenza % su totale Missione (2026)
	13	Tutela della salute	10.918.979.706	10.904.117.871	10.901.847.434	99,70%	96,99%
	16	Agricoltura politiche agroalimentari e pesca	400.000	400.000	0	0,00%	0,12%
ASSESSORATO REGIONALE DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	1	Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	4.367.240	5.057.555	2.500.000	1,62%	0,08%
	8	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	2.459.266	2.459.266	2.051.266	0,91%	0,80%
	9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	262.252.759	206.315.807	128.217.470	97,16%	33,90%
	18	Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	850.000	500.000	500.000	0,31%	0,11%
ASSESSORATO REGIONALE DEL TURISMO, DELLO SPORT E DELLO SPETTACOLO	1	Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione	3.434.495	2.630.106	0	2,30%	0,07%
	5	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	60.582.175	59.132.175	58.862.175	40,56%	29,71%
	6	Politiche giovanili, Sport e Tempo libero	21.996.665	17.838.600	17.838.600	14,73%	98,65%
	7	Turismo	38.845.224	22.089.000	21.589.000	26,01%	100,00%
	8	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	3.912.049	0	0	2,62%	1,27%
	10	Trasporti e diritto alla mobilità	3.000.000	3.000.000	0	2,01%	0,31%
	14	Sviluppo economico e competitività	17.604.220	54.938.094	0	11,79%	2,29%
Totali			**22.121.278.609**	**20.612.986.707**	**18.455.480.471**		

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

Il rispetto del paradigma complessivo di inclusione digitale, ovvero la garanzia della possibilità da parte di tutti ad avere accesso, competenze e motivazione per usare le tecnologie digitali, si concretizza in una serie di azioni che le moderne Pubbliche Amministrazioni devono porre in essere, anche per assicurare la loro conformità alle previsioni normative comunitarie e nazionali.
Le politiche di transizione digitale delle Pubbliche Amministrazioni sono infatti conseguenti alle indicazioni contenute all'interno del nel Codice dell'Amministrazione Digitale – CAD (Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82), Capo I, Sezione II, artt. 3-9, che riportano compiutamente i principi di inclusione digitale e richiamano all'osservanza dei diritti di cittadinanza digitale.
In particolare, in considerazione che le risorse disponibili tramite internet, indipendentemente dalla modalità della loro fruizione (dispositivi mobili, personal computer, smart tv etc) rappresentano in ogni caso lo strumento digitale oggi più diffuso, in aggiunta alla normativa pre-esistente sull'accessibilità dei siti web della PA e dei servizi digitali offerti mediante gli stessi, si aggiunge uno specifico contesto normativo, che delinea una serie di azioni per scongiurare diseguaglianze e l'insorgenza di fenomeni di emarginazione nei confronti dei soggetti sfavoriti a livello digitale, tra i quali i cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità. Ci si riferisce alla Direttiva 2019/882, anche conosciuta come European Accessibility Act "EAA", e al 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, insieme all'esecuzione di adempimenti derivanti dall'applicazione delle norme menzionate, 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, al fine di aumentare il livello complessivo di inclusione digitale.
In particolare, l'adesione è avvenuta 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 e di fornire servizi di facilitazione digitale a 239.000 cittadini entro il 31.12.2025
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.
Il risultato finale conseguito dall'iniziativa al 31/12/2025 presenta un totale di 403 punti di facilitazione attivi e 258.061 cittadini facilitati.
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

1. Assicurare la copertura di almeno il 50% del fabbisogno di tecnologie assistive e software per i lavoratori con disabilità;
2. Erogare formazione al territorio con focus specifici in tema di accessibilità;
3. Ridurre del 50% il numero delle tipologie di errore e/o di mancato rispetto dei requisiti normativi e tecnici sull’accessibilità su almeno 2 servizi digitali, relativamente alle pagine del servizio successive al login dell’utente.

Si riassumono di seguito i risultati conseguiti al termine delle attività, concluse nel 2025:

- l'acquisto e la messa in esercizio di tecnologie assistive e software per i lavoratori con disabilità
- la completa erogazione dei previsti corsi di formazione per il personale della Regione Siciliana sui temi previsti dalla misura e dei relativi laboratori
- la riduzione dell' 80% di tipologie di errori e non conformità su 3 servizi digitali, con acquisizione della la certificazione ex-post sulla riduzione degli stessi

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).

Tabella 6 -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	35%	31/12/2026
Rendere disponibili servizi digitali accessibili via SPID e CIE attraverso l'infrastruttura regionale	Tutti gli interventi interessati	.Abilitare all'accesso con SPID/CIE i servizi già presenti .Abilitare all'accesso con SPID/CIE i nuovi servizi attivati	1.% di servizi già presenti accessibili 2.% 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. 33%	31/12/2026 31/12/2026
Miglioramento della fruizione dei servizi di trasporto pubblico	Centrale Operativa della mobilità	• Monitorare l'intervento • Implementazione dei servizi di sistema	1. Documento 2. Documento	1. Report di monitoraggio 2. SAL di periodo	31/12/2026 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 *stakeholder*s, 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 2026, prot. n. 26761/Gab del 21 novembre 2025, emanata annualmente per dare avvio al Ciclo di gestione della *performance* dell'Amministrazione, fissa per l'anno corrente 62 obiettivi strategici che, articolati in 5 Aree, ognuna comprendente le relative Missioni di cui al bilancio di previsione per il triennio 2026-2028, definiscono le linee di indirizzo attraverso cui tutte le Strutture amministrative regionali hanno programmato i propri obiettivi orientati verso 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.

Viene data, altresì, rilevanza all'attività da porre in essere per il coinvolgimento dei portatori di interesse in ordine alla valutazione partecipativa nonché, in maniera graduale, in tutte le fasi del Ciclo della performance.

Gli obiettivi strategici hanno, infatti, per loro natura valenza pluriennale, discendendo direttamente dal Programma di Governo.

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* 2025-2027. Il livello di raggiungimento del target di tali obiettivi relativo al 2026 sarà utilizzato, unitamente a quello analogo degli ulteriori obiettivi triennali 2026/2028 definiti con il presente "Piano", per la valutazione della *performance* organizzativa del 2026 delle Strutture cui sono riferiti, in attuazione del SMVP.

La tabella seguente riassume i 62 obiettivi strategici, raggruppati secondo le 5 Aree individuate per l'anno 2026:

Tabella 7 -Obiettivi strategici per l'anno 2026

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 Sicilia nonché rivisitazione degli stessi, da parte dei singoli Dipartimenti e Uffici, ai fini della semplificazione di tempi e delle proce
		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 consolida
		A01.08	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 spetta
		A01.09	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
		A01.10	Efficace utilizzo dell'assistenza tecnica in relazione alle richieste dei CdR
		A01.11	Chiusura di tutte le liquidazioni in corso degli enti e delle società a partecipazione regionale
		A01.12	Razionalizzazione della pubblicazione di dati e documenti pubblici per una maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini
	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

AREE	MISSIONE	IDD	Obiettivi strategici
	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
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
C) A REA CULTURALE	4 Istruzione e Diritto allo studio	C04.01	Attività di impulso e promozione dell'utilizzo dell'I.A. all'interno dei percorsi di studio scolastici e universitari
		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
	5 Tutela e valorizzazione dei Beni e	C05.01	Conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale di specifici e individuati siti archeologici attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie

AREE	MISSIONE	IDD	Obiettivi strategici
		C05.02	Sviluppo dell'attrattività dall'estero per la fruizione del patrimonio culturale della Sicilia
	6 Politiche giovanili, sport e tempo libero	C06.01	Riqualificare specifici e definiti impianti sportivi e potenziare la promozione di eventi sportivi
	7 Turismo	C07.01	Individuazione metodologie promozionali innovative finalizzate alla destagionalizzazione del brand Sicilia anche attraverso la riqualificazione degli impianti termali
D) A REA SANITA' E SERVIZI SOCIALI	12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	D12.01	Attività finalizzate a supportare i minori
		D12.02	Interventi finalizzati a contrastare la povertà
	13 Tutela della salute	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
		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 provvedim
		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 qua
		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 indagine nelle visite di controllo successive alla prima, tenut
		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 dell
		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, ..)
	15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	D15.01	Predisposizione di attività progettuale e operativa finalizzata al contrasto al fenomeno degli incidenti sul lavoro
		D15.02	Potenziamento delle attività di incontro fra la domanda e l'offerta di personale nella regione anche con l'utilizzo dello

AREE	MISSIONE	IDD	Obiettivi strategici
			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
E) AREA TERRITORIO, AMBIENTE, URBANISTICA ED INFRASTRUTTURE	8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa	E08.01	Definizione del procedimento di formazione del Piano Territoriale Regionale (PTR)
	9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	E09.01	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	Prevenzione e contrasto del fenomeno degli incendi boschivi
		E09.03	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 particol
		E09.04	Procedure per l'affidamento della gestione dei dissalatori nelle isole minori
		E09.05	Realizzazione di termovalorizzatori nel territorio regionale
		E09.06	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	Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile
	10 Trasporti e diritto alla mobilità	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 commercial
		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
		E10.05	Individuazione degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria delle singole aste fluviali oggetto di pulizia e

AREE	MISSIONE	IDD	Obiettivi strategici
			ripristino della sezione idraulica e cronoprogramma triennale dell'andamento dei lavori
	11 Soccorso civile	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
		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
	17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	E17.01	Conclusione delle fasi dell'accertamento e riscossione dei canoni di concessione arretrati e individuazione delle nuove tariffe

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. 26761/2025 nonché in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria, della selezione di obiettivi di Valore pubblico già individuata con i precedenti Piani, 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 2025, 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 impatto più appropriati ed adeguati, più facilmente misurabili attraverso fonti ufficiali solide nel tempo (di norma esterne alla pubblica amministrazione regionale, principalmente basate su banche dati ISTAT-BES) nonché ad implementare ciascuna delle schede degli obiettivi di Valore pubblico con una breve analisi di contesto e una sintetica elencazione dei principali stakeholder.

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 proseguito l'attività inerente 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), volta al miglioramento dei processi di programmazione orientati, 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

Analisi di contesto: La Sicilia è una regione altamente specializzata nell'agroalimentare di qualità pertanto il sostegno alle attività di internazionalizzazione delle imprese è un obiettivo fondamentale per garantire la competitività delle stesse nel complesso contesto commerciale e socio-economico attuale e in quello dei prossimi anni. Occorre pertanto assicurare una presenza qualificata delle produzioni di eccellenza siciliane all'interno dei principali eventi/fiere nazionali ed internazionali, in modalità preferenzialmente aggregata e definire percorsi di valorizzazione basati sul Brand Sicilia. La strategia della Regione Siciliana si innesta nel quadro della Strategia nazionale per la PAC; tutti gli interventi, ad eccezione di quelli relativi agli strumenti per la gestione del rischio, sono di portata nazionale con la previsione di elementi di specificità regionali, un approfondito monitoraggio dell'avanzamento fisico e finanziario degli interventi volti allo sviluppo del settore agricolo e zootecnico con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale.
La filiera ittica della Sicilia mantiene una rilevante importanza sia sul piano nazionale, dove rappresenta più del 20% sul numero nazionale di imbarcazioni sia su quello economico dove conta circa il 25% in termini di fatturato nazionale. Ai fini della rilevazione del Valore Pubblico del Piano triennale, bisogna considerare che la filiera ittica siciliana negli ultimi decenni ha registrato un costante calo delle catture delle specie ittiche di maggiore importanza commerciale e ciò ha determinato una crescente crisi per le imprese di pesca. Nel 2023 il Dipartimento Regionale della Pesca ha perciò commissionato uno studio denominato "Rilevamento di dati alieutici per l'individuazione delle specie ittiche dimenticate (SID) potenzialmente valorizzabili attraverso mirate campagne di promozione", con l'obiettivo di medio-lungo termine di diminuirne la pressione di pesca sulle specie in "sofferenza". Alla luce delle risultanze è stato elaborato un progetto triennale finalizzato a valorizzare sotto l'aspetto commerciale le cosiddette specie ittiche neglette o dimenticate, per sensibilizzare il consumatore "generico" attraverso l'attività di informazione e formazione verso altre specie, per caratteristiche alimentari, nutrizionali e gastronomiche e anche per la sostenibilità ambientale connessa al loro consumo.
Le aree rurali ed i boschi della Sicilia risultano spesso difficilmente accessibili a causa delle precarie condizioni della viabilità rurale e forestale. L'intervento di competenza del Dipartimento dello Sviluppo Rurale e Territoriale mira a migliorare la percorribilità di tali strade attraverso il finanziamento di progetti volti alla loro ristrutturazione.

Area	Obiettivi strategici di riferimento
Area B - Economica	**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 (Assessorati)	- Agricoltura, sviluppo rurale e pesca mediterranea	**Risorse finanziarie:** **Missione 16** – Agricoltura, Politiche agroalimentari e Pesca
Strutture coinvolte	Dipartimento Agricoltura – Dipartimento Sviluppo rurale e territoriale - Dipartimento pesca mediterranea	
Stakeholder	Imprese operanti nella filiera agro alimentare – Consumatori – Istituzioni - Imprese di pesca (produttori) - Imprese del canale commerciale (pescherie della GDO) - Fruitori del demanio forestale – Enti deputati alla gestione e salvaguardia dei boschi.	

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)	5,5 mld di euro prezzi correnti (2022)		ISTAT (istatdata)
Incidenza del valore aggiunto del comparto agroalimentare	Valore aggiunto del comparto agroalimentare sul totale del valore aggiunto (%)	6,0 % (anno 2022)		ISTAT (istatdata)
Grado di apertura commerciale del comparto agro-alimentare	Export del comparto agro-alimentare sul PIL (%)	1,5% (anno 2023)		ISTAT (istatdata)

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

Analisi di contesto: La Regione Siciliana dispone di un impianto strategico consolidato per la ricerca e l'innovazione, fondato sulla Strategia S3 che orienta gli investimenti pubblici verso ambiti tecnologici prioritari e filiere ad alta intensità di conoscenza. La nuova programmazione 2021/2027 rafforza questo orientamento prevedendo, nel PR FESR, risorse significative per aumentare la capacità di ricerca, il trasferimento tecnologico e l'adozione di tecnologie avanzate. Il processo di definizione degli interventi coinvolge imprese, università ed enti di ricerca, con l'obiettivo di consolidare un ecosistema regionale integrato e competitivo.				
Area	**Obiettivi strategici di riferimento**			
Area A - Istituzionale **Area B -** Economica	**A01.09** – Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentare il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio **B14.01** - Promozione di investimenti in R&I			
Ramo di Amministrazione (Assessorati)	ATTIVITA' PRODUTTIVE	**Risorse finanziarie:**	**Missione 14** – Sviluppo economico e competitività **Missione 1 –** Servizi istituzionali, generali e di gestione	
Strutture coinvolte	Dipartimento delle attività produttive			
Stakeholder	imprese, università, enti di ricerca e innovazione, pubbliche amministrazioni, organizzazioni di categoria, associazioni, studenti e lavoratori ad alta qualificazione.			

Indicatore	Descrizione indicatore	Baseline	Target	Fonte del dato
N° di start-up innovative operanti in Sicilia	Numero di start-up	593 (2° trim 2025)	↑	Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT)
Specializzazione produttiva nei settori ad alta tecnologia	Numero di occupati nei settori ad alta tecnologia sul totale occupati (%)	2,6% (2023)	↑	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 (%)	10,5% (2023)	→	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

Analisi di contesto: Nell'ambito dell'Obiettivo di valore pubblico VP3, l'incentivazione e la sensibilizzazione promosse dalla Regione nei confronti degli Enti locali e delle SRR costituiscono un fattore chiave per il raggiungimento degli obiettivi programmati di riduzione del rifiuto indifferenziato da avviare a smaltimento e l'aumento dei materiali recuperati e riciclati, contribuendo all'economia circolare e ad una gestione più sostenibile ed efficiente a livello territoriale.
Gli Enti locali e le SRR, pur essendo i principali attori, necessitano di supporto in termini di pianificazione degli interventi e risorse per implementare sistemi efficaci di raccolta differenziata. **L'aumento di produzione di energia da fonti rinnovabili rappresenta un obiettivo strategico, in quanto favorisce la decarbonizzazione del sistema energetico regionale e accresce l'indipendenza energetica del territorio, diminuendo la vulnerabilità alle fluttuazioni dei mercati internazionali di energia.**
In relazione all'economia circolare, com'è noto il Parlamento europeo il 18.04.2018 ha approvato 4 Direttive che intervengono diffusamente sulla disciplina complessiva dei rifiuti. Segnatamente:
1. direttiva 2018/849/UE (veicoli fuori uso) che modifica la 2000/53/CE (veicoli fuori uso);
2. direttiva 2018/850/UE che modifica la direttiva sulle discariche e post mortem 1999/31/Ue;
3. direttiva 2018/851/Ue di modifica della direttiva 2008/98/Ce (rifiuti);
4. direttiva 2018/852/Ue che modifica la direttiva 94/62/ce sugli imballaggi e rifiuti di imballaggi.

Tra le Direttive sulle quali si è intervenuto si evidenziano altresì, la direttiva 2006/66/Ce (pile, accumulatori e relativi rifiuti), la direttiva 2012/19/UE (Raee). Le nuove Direttive (il cosiddetto "pacchetto economia circolare") sono state già state recepite dallo Stato italiano.
L'aggiornamento del Piano di Gestione dei Rifiuti (Stralcio Urbani) in particolare ha prefissato i seguenti obiettivi al 2030
Riciclo dei Rifiuti Urbani 65%
RU smaltiti in discarica <10%

Area	Obiettivi strategici di riferimento
Area E - Territorio, Ambiente, Urbanistica ed infrastrutture	**E09.05** Realizzazione di termovalorizzatori nel territorio regionale **E09.07** Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile

Ramo di Amministrazione (Assessorati)	Assessorato Energia e servizi di pubblica utilità Presidenza della Regione	**Risorse finanziarie: Missione 9 –** Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente **Fondi di sviluppo e coesione**
Strutture coinvolte	Dipartimento dell'acqua e dei rifiuti Dipartimento dell'energia Ufficio Speciale per la valorizzazione energetica e la gestione del ciclo dei rifiuti	
Stakeholder	Comuni e Province, Associazioni ambientaliste, Aziende pubbliche e private di gestione dei rifiuti, Gestori di discariche ed impianti di trattamento, Gestori di impianti di riciclaggio e recupero rifiuti, Università siciliane, CONAI	

Indicatore	Descrizione indicatore	Baseline	Target	Fonte del dato
Raccolta differenziata dei rifiuti urbani	% di raccolta differenziata sul totale.	55,2 (anno 2023)	↑	Istat BES-T
Conferimento dei rifiuti urbani in discarica	% dei rifiuti urbani conferiti in discarica sul totale dei rifiuti urbani prodotti	34,4 (anno 2023)	↓	Istat BES

Costi totale di gestione dei rifiuti urbani indifferenziati	Costi totale di gestione dei rifiuti urbani indifferenziati (euro/abitante x anno)	valore di riferimento dell'anno di avvio a regime (2023 - 32,60 €/abitante)		ISPRA
Quantità dei rifiuti urbani indifferenziati trasferiti extra-Regione (*)	Ammontare della quantità dei rifiuti urbani indifferenziati trasferiti extra-Regione (somme spese per assicurare il servizio di trasferimento extra-Regione)	———		ISPRA
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 (%)	30,9 (anno 2023)		Istat BES-T

(*) Indicatore da utilizzare successivamente all'avvio a regime dei termovalorizzatori

2.1.4.4 – VP_4 - Migliorare la qualità ed efficienza dei servizi sanitari, potenziando la rete ospedaliera e la sanità territoriale

Analisi di contesto: Il contesto sanitario siciliano è caratterizzato da un piano di rientro finanziario e da un sistema assistenziale da rimodulare per stimolare una maggiore fiducia dei cittadini verso il pubblico; le soluzioni includono investimenti in nuove strutture e potenziamento dell'attuale offerta ospedaliera anche con nuove tecnologie e l'adozione di idicatori di qualità oggettivi (efficacia, sicurezza, equità, tempestività) per una gestione sanitaria mirata a un sistema più efficiente, equo e all'avanguardia, basato sui principi di universalità e solidarietà del SSR. Per migliorare dunque la qualità ed efficienza sanitaria in Sicilia, serve una riqualificazione della rete ospedaliera da integrarsi con lo sviluppo del territorio con l'utilizzo al meglio delle risorse del PNRR, attraverso il potenziamento della medicina territoriale e affrontando la carenza di personale e le disparità geografiche, come delineato nei piani regionali per l'assistenza territoriale e la gestione delle risorse.				
Area	**Obiettivi strategici di riferimento**			
Area D – Sanità e servizi sociali	**D13.03** –Definizione di percorsi diagnostici terapeutici (PDTA) Regionale in coerenza con le indicazioni del piano delle cronicità e monitoraggio della relativa implementazione da parte delle Aziende del SSR. **D13.05 –** Redazione di linee di indirizzo regionali per la gestione delle prenotazioni di visite specialistiche e diagnostica, in particolare al fine di garntire ai pazienti la continuità clinica e di indagine 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			
Ramo di Amministrazione (Assessorati)	SALUTE	**Risorse finanziarie: Missione 13 –** Tutela della Salute		
Strutture coinvolte	Dipartimento della pianificazione strategica Dipartimento della attività sanitarie e osservatorio epidemiologico			
Stakeholder	Cittadini, portatori di interesse, fruitori dei servizi sanitari, organizzazioni sindacali			
Indicatore	**Descrizione indicatore**	**Baseline**	**Target**	**Fonte del dato**
Tasso di mortalità per tumori	Tassi di mortalità per tumori (causa iniziale) standardizzati con la popolazione europea al 2013 all'interno della classe di età 20-64 anni, per 10.000 residenti.	8,4 (anno 2022)		ISTAT BES-T
Speranza di vita alla nascita	La speranza di vita esprime il numero medio di anni che un bambino che nasce in un certo anno di calendario può aspettarsi di vivere.	82,1 (anno 2024)		ISTAT BES-T
Emigrazione ospedaliera in altra regione	Rapporto percentuale tra le dimissioni ospedaliere effettuate in regioni diverse da quella di residenza e il totale delle dimissioni dei residenti nella regione. I dati si riferiscono ai soli ricoveri ospedalieri in regime ordinario per "acuti" (sono esclusi i ricoveri dei reparti di "unità spinale", "recupero e riabilitazione funzionale", "neuro-riabilitazione" e "lungodegenti").	7,0 (anno 2023)		ISTAT BES-T
Rinuncia a prestazioni sanitarie	Percentuale di persone che hanno dichiarato di aver rinunciato, negli ultimi 12 mesi, a qualche visita specialistica (escluse visite odontoiatriche) o a esame diagnostico (es. radiografie, ecografie, risonanza magnetica, TAC, ecodoppler, o altro tipo di accertamento, ecc.) pur avendone bisogno, a causa di uno dei seguenti motivi: motivi economici; scomodità (struttura lontana, mancanza di trasporti, orari scomodi); lista d'attesa lunga; Covid (dal 2020).	9,0 (anno 2024)		ISTAT BES

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

Analisi di contesto: Il fenomeno dei NEET (Not in Education, Employment and Training), è misurato come la percentuale di individui non occupati né in istruzione né in formazione, rispetto al totale degli individui compresi tra l'età di 15 e 29 anni. Rispetto alla media Ue, i giovani italiani lasciano più tardi il nucleo familiare. Una tendenza sulla quale incidono numerosi fattori, ma su cui ha un ruolo anche l'inserimento in percorsi di istruzione e formazione. Tale fenomeno appare particolarmente impattante nelle regioni del mezzogiorno. A fronte di una media nazionale del 23,3% di neet nella fascia 15-29 anni, spicca il dato della Sicilia pari a 37,5%. Ad amplificare il fenomeno dei neet, relativamente alle attività messe in campo per le offerte di tirocinio e di apprendistato, ha di certo contribuito la crisi pandemica 2020-2021 con effetti ancora in corso e l'aggravarsi nel 2022 della crisi del tessuto produttivo relativamente al caro energia e carburanti, nonché le crisi geopolitiche e il conflitto russo-ucraino in corso. Le predette condizioni di criticità hanno determinato situazioni di picchi anomali del mercato del lavoro dovuti alla conseguenziale contrazione di "ospitalità occupazionale" e di "ospitalità di tirocini" del tessuto produttivo che, tuttavia, stanno mostrando timidi segnali di ripresa.			
Area	**Obiettivi strategici di riferimento**		
***C** - Culturale* ***D** - Sanità e servizi sociali*	**C04.02** - Attività di impulso finalizzata alla crescita qualitativa degli Atenei allo scopo di realizzare elementi di competitività internazionale **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 **D15.01** - Predisposizione di attività progettuale e operativa finalizzata al contrasto al fenomeno degli incidenti sul lavoro **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		
Ramo di Amministrazione (Assessorati)	- Famiglia, politiche sociali e lavoro - Istruzione e formazione professionale	**Risorse finanziarie:**	Missione 15 - politiche per il lavoro e la formazione professionale Missione 4 - istruzione e diritto allo studio
Strutture coinvolte	Dipartimento Lavoro – Dipartimento Formazione professionale - Dipartimento Istruzione – Ufficio Speciale Edilizia scolastica e universitaria		
Stakeholder	Organizzazioni sindacali, Organizzazioni datoriali, Università, Istituti scolastici, Centri di formazione professionale, INAIL, Ufficio Scolastico Regionale		

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 (%)	25,7 (anno 2024)	↓	Istat BES_T
Tasso di occupazione giovanile	Percentuale di occupati di 15-29 anni sulla popolazione di 15-29 anni.	23,5 (anno 2024)	↑	Istat BES-T
Dispersione scolastica	Giovani che abbandonano prematuramente gli studi (%)	15,24 (anno 2024)	↓	Istat (Noi Italia)

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

Analisi di contesto: La Sicilia presenta un quadro socio-economico caratterizzato da profonde fragilità sociali, economiche e strutturali ancora più marcate in ragione della condizione di insularità a livello europeo in cui versa. L'analisi dei dati più recenti rivela una Regione che, pur mostrando alcuni segnali di ripresa in ambiti produttivi e socio-assistenziali, continua a registrare performance inferiori alla media nazionale in relazione ai principali indicatori di benessere economico e sociale. Malgrado la Regione sconti tali criticità soprattutto nei contesti familiari che si trovano in particolari condizioni di fragilità dovuta alla presenza di minori, anziani e disabili, tuttavia le politiche sociali assistenziali ed economiche appositamente dedicate stanno contribuendo a migliorare il quadro di riferimento.				
Area	**Obiettivi strategici di riferimento**			
***D** - Sanità e servizi sociali*	**D12.01** – Attività finalizzate a supportare i minori **D12.02** - Interventi finalizzati a contrastare la povertà			
Ramo di Amministrazione (Assessorati)	Famiglia, politiche sociali e lavoro	**Risorse finanziarie:** Missione 12 – Diritti sociali, Politiche sociali e Famiglia		
Strutture coinvolte	Dipartimento Famiglia e politiche sociali			
Stakeholder	Enti del terzo settore, associazioni, fondazioni, enti pubblici e ecclesiastici			
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)	230 euro (anno 2022)	↑	Istat
Spesa pro-capite dei comuni per disabili	Spesa sul totale della popolazione di riferimento (euro pro capite)	1322 euro (anno 2022)	↑	Istat
Grave deprivazione materiale	Percentuale di persone che registrano almeno sette segnali di deprivazione materiale e sociale su una lista di tredici (sette relativi alla famiglia e sei relativi all'individuo) indicati di seguito. Segnali familiari: 1) non poter sostenere spese impreviste (l'importo di riferimento per le spese impreviste è pari a circa 1/12 del valore della soglia di povertà annuale calcolata con riferimento a due anni precedenti l'indagine); 2) non potersi permettere una settimana di vacanza all'anno lontano da casa; 3) essere in arretrato nel pagamento di bollette, affitto, mutuo o altro tipo di prestito; 4) non potersi permettere un pasto adeguato almeno una volta ogni due giorni, cioè con proteine della carne, del pesce o equivalente vegetariano; 5) non poter riscaldare adeguatamente l'abitazione; 6) non potersi permettere un'automobile; 7) non poter sostituire mobili danneggiati o fuori uso con altri in buono stato. Segnali individuali: 8) non potersi permettere una connessione internet utilizzabile a casa; 9) non poter sostituire gli abiti consumati con capi di abbigliamento nuovi; 10) non potersi permettere due paia di scarpe in buone condizioni per tutti i giorni; 11) non potersi permettere di spendere quasi tutte le settimane una piccola somma di denaro per le proprie esigenze personali; 12) non potersi permettere di svolgere regolarmente attività di svago fuori casa a pagamento; 13) non potersi permettere di incontrare familiari e/o amici per bere o mangiare insieme almeno una volta al mese.	7,0 (anno 2024)	↓	ISTAT BES

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

Analisi di contesto: Il contesto socio-economico e territoriale della Regione Siciliana è caratterizzato da elementi di complessità, coniugando rilevanti potenzialità di sviluppo e permanenti gap strutturali. Il territorio presenta una marcata eterogeneità, con aree urbane concentrate nelle zone costiere e aree interne interessate da fenomeni di spopolamento e da insufficiente dotazione infrastrutturale.
Il contesto ambientale e infrastrutturale in particolare evidenzia criticità connesse al rischio idrogeologico, alla fragilità territoriale, alla mobilità e alla disomogeneità delle infrastrutture, ma allo stesso tempo offre significative opportunità nei processi di transizione ecologica, sviluppo delle energie rinnovabili, rigenerazione urbana e sostenibilità.
Si è ritenuto porre l'attenzione sulla necessità di miglioramento del Trasporto Pubblico Locale (su gomma e su mezzi a guida vincolata) sia urbano che extra urbano, poiché incentivando l'uso di questi sistemi attraverso il miglioramento degli stessi e dell'interscambio modale , si ridurrebbero l'uso del mezzo proprio con ricadute positive sia sul traffico urbano ed extraurbano che sulle emissioni di inquinanti.

Area	Obiettivi strategici di riferimento
Area E - Territorio, Ambiente, Urbanistica ed infrastrutture	**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 maggiore 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 **E10.04** Individuazione delle strade oggetto di manutenzione e messa in sicurezza e cronoprogramma triennale dell'andamento dei lavori

Ramo di Amministrazione (Assessorati)	Infrastrutture e mobilità	**Risorse finanziarie:** Missione **10 –** Trasporti e diritto alla mobilità
Strutture coinvolte	Dipartimento Infrastrutture, mobilità e trasporti – Dipartimento Regionale Tecnico	
Stakeholder	**Interni:** Dipartimenti regionali, Organi politici di vertice. **Esterni:** Enti locali (Comuni, Città Metropolitane, Liberi Consorzi); Cittadini e comunità locali; Imprese appaltatrici e professionisti; Ordini professionali e associazioni di categoria; Ministeri competenti; Autorità di controllo ; Università e centri di ricerca; Società di gestione di servizi pubblici e infrastrutture.	

Indicatore	Descrizione indicatore	Baseline	Target	Fonte del dato
Utenti assidui dei mezzi pubblici	Percentuale di persone di 14 anni e più che utilizzano più volte a settimana i mezzi di trasporto pubblici (autobus, filobus, tram all'interno del proprio comune, pullman o corriere che collegano comuni diversi, treno)	8,1 (anno 2024)		Istat BES
Indice di utilizzazione del trasporto ferroviario	Percentuale di lavoratori, scolari e studenti di 3 anni e più che utilizzano il treno abitualmente per recarsi a lavoro, asilo o scuola sul totale	2,0 (anno 2024)		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

Analisi di contesto:
Il territorio regionale è caratterizzato da un'elevata vulnerabilità ai fenomeni di dissesto idrogeologico, rischio sismico e vulcanico, aggravati dall'accelerazione dei mutamenti climatici. Le pressioni climatiche determinano:

- una crescente variabilità delle precipitazioni;
- fenomeni di siccità prolungata;
- aumento degli eventi meteo-intensi e della frequenza di incendi boschivi (22,3 per 1.000 kmq nel 2023), con incidenza del 6,5% sulle superfici boscate.

A ciò si aggiunge l'esigenza non più rinviabile di rafforzare gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria dei corsi d'acqua, delle infrastrutture idrauliche e delle dighe, nonché la necessità di consolidare il quadro pianificatorio regionale mediante:

- la definizione del **Piano Territoriale Regionale (PTR)**;
- l'aggiornamento e l'attuazione degli strumenti di pianificazione idrica e idro-morfologica;
- la piena implementazione della **Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile**, di cui l'Assessorato del Territorio e dell'Ambiente è **soggetto capofila e coordinatore istituzionale**, con funzioni di integrazione strategica, governance multilivello e raccordo con la Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.

Al fine di contrastare gli incendi boschivi è necessario effettuare, annualmente, all'interno del demanio forestale, degli interventi selvicolturali, tra cui il riefficientamento e la realizzazione dei viali parafuoco. È opportuno, altresì, intervenire nelle aree percorse da incendi per la ricostituzione dei boschi, prevenendo, in tal modo, possibili fenomeni di erosione del suolo con conseguente dissesto idrogeologico.

La direttiva della Commissione europea 2000/60/CE stabilisce il quadro di riferimento normativo per la tutela e gestione sostenibile delle risorse idriche anche al fine di gestire i fenomeni di siccità.
A tal riguardo la direttiva stabilisce che lo strumento per raggiungere gli obiettivi fissati è il Piano di gestione delle Acque. Recentemente nel mese di giugno 2025 la commissione europea ha adottato la strategia per la resilienza delle risorse idriche e contestualmente la raccomandazione per una gestione efficiente delle stesse per mitigare gli effetti dei cambiamenti climatici e per mitigare e contrastare le situazioni di crisi idriche connesse ai fenomeni di siccità.
Il piano di Gestione secondo normativa testé citato dovrà essere aggiornato secondo le scadenze fissate dalla direttiva e prevederà apposito piano per gestire e situazioni di crisi idrica.

Le dighe sono infrastrutture strategiche per la sicurezza idraulica, la gestione delle risorse idriche. In un contesto caratterizzato da cambiamenti climatici, eventi meteorici estremi e crescente carenza di riserve idriche, la loro manutenzione assume un ruolo fondamentale. Gli interventi di manutenzione delle dighe contribuiscono direttamente ad assicurare la stabilità della risorsa idrica nelle aree soggette a siccità o desertificazione. Gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria garantiscono sicurezza, continuità del servizio idrico e resilienza dei territori.

Il contesto socio-economico e territoriale della Regione Siciliana è caratterizzato da elementi di complessità, coniugando rilevanti potenzialità di sviluppo e permanenti gap strutturali. Il territorio presenta una marcata eterogeneità, con aree urbane concentrate nelle zone costiere e aree interne interessate da fenomeni di spopolamento e da insufficiente dotazione infrastrutturale.
Il contesto ambientale e infrastrutturale in particolare evidenzia criticità connesse al rischio idrogeologico, alla fragilità territoriale, alla mobilità e alla disomogeneità delle infrastrutture, ma allo stesso tempo offre significative opportunità nei processi di transizione ecologica, sviluppo delle energie rinnovabili, rigenerazione urbana e sostenibilità.

Area	Obiettivi strategici di riferimento
Area E - Territorio, Ambiente, Urbanistica ed infrastrutture **Area B** - Economica	**E08.01** - Definizione del procedimento di formazione del Piano Territoriale Regionale (PTR) **E09.02** - Prevenzione e contrasto del fenomeno degli incendi boschivi **E09.03** - Tutela quanti-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 idro-morfologico, con particolare attenzione agli interventi di manutenzione dei corsi d'acqua e alla pianificazione dell'economia idrica **E09.06** - 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** - Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile **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 **E11.02** - 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 **B16.03** – Ricostruzione delle superfici boschive e delle aree demaniali danneggiate e/o distrutte da eventi incendiari e prevenzione degli incendi boschivi

Ramo di Amministrazione (Assessorati)	Presidenza della Regione Territorio e Ambiente Energia e servizi di pubblica utilità Infrastrutture e mobilità Agricoltura, sviluppo rurale e pesca mediterranea	**Risorse finanziarie:** **Missione 8 –** Assetto del territorio ed edilizia abitativa **Missione 9 –** Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Missione **10 –** Trasporti e diritto alla mobilità **Missione 11** – Soccorso civile **Missione 16** – Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca
Strutture coinvolte	Dipartimento Ambiente - Dipartimento Urbanistica - Corpo Forestale R.S. - Autorità di Bacino del Distretto Idrografico della Sicilia - Dipartimento Protezione Civile - Dipartimento Acqua e Rifiuti - Dipartimento Regionale Tecnico – Dipartimento Sviluppo Rurale e Territoriale	
Stakeholders	Strutture regionali: coinvolte in modo trasversale attraverso diversi rami dell'amministrazione e dipartimenti specifici, ciascuno con competenze mirate al raggiungimento degli obiettivi strategici di tutela del territorio Cittadinanza: In particolare la popolazione residente in aree a rischio frane, alluvioni o prossime ad aree boschive/vulcaniche, che beneficia direttamente della sicurezza territoriale. Enti Locali (Comuni e Città Metropolitane): Coinvolti nella gestione delle emergenze e nella pianificazione urbanistica locale. Enti Nazionali: Protezione Civile Nazionale, ISPRA, ISTAT (come fonti dati e partner di monitoraggio). Settore Agricolo e Industriale: Imprese che necessitano di tutela delle risorse idriche e protezione dal rischio industriale e idrogeologico. Associazioni ambientaliste. Fruitori del demanio forestale. Siciliacque e Gestori servizi idrici integrati.	

Indicatore	Descrizione indicatore	Baseline	Target	Fonte del dato
Impatto degli incendi boschivi	Superficie forestale (boscata e non) percorsa dal fuoco per 1.000 Kmq	22,3 (anno 2023)	↓	ISTAT BES
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	3,6 (anno 2024)	↓	ISPRA
Popolazione esposta a rischio alluvione	Abitanti per km2 esposti a rischio alluvione	5,1 (anno 2020)	↓	Istat statistiche per le politiche di sviluppo
Consumo del suolo	Percentuale di suolo consumato (da naturale ad artificiale) sulla superficie amministrativa [%]	6,6 (anno 2024)	→	ISPRA –Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente
Perdite nel settore potabile	Perdite in percentuale sul volume di acqua potabile immesso in rete	51,6% (anno2022)	↓	Istat statistiche sull'acqua

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

Analisi di contesto:

PRESENZE TURISTICHE:

Alla data del 31 dicembre 2024, le presenze complessivamente registrate in Sicilia hanno contabilizzato, al netto degli affitti brevi, 17 milioni 340 mila unità (dato Istat ufficiale). Se si includono gli affitti brevi il dato supera i 22 milioni 421 mila unità. Sul versante degli arrivi, sempre al netto degli affitti brevi, il dato si asseta a quota 5.801.463 (dato Istat) mentre considerando il flusso generato dagli affitti brevi gli arrivi superano nel complesso i 7 milioni di unità (+7,4% sul 2023con un determinante contributo del contingente straniero che traina la crescita dell'intero comparto. Dall'analisi dei dati emerge un elemento certamente interessante che è quello legato alla permanenza media che, nel periodo di riferimento, cresce – specie nel comparto extra-alberghiero – assestandosi, mediamente, a 3,2 giorni.

TASSO DI TURISTICITA':

Tale tendenza espansiva incide positivamente sul tasso di turisticità che rispetto alla baseline del 2022 (dato Istat - 3,1) lascia intravedere, per gli anni a venire buoni margini di miglioramento, anche alla luce dei primi dati provvisori del 2025.

TURISMO NEI MESI NON ESTIVI:

La crescita delle presenze rilevata, nel corso dell'ultimo biennio, nei mesi non estivi ha dimostrato l'efficacia della policy di Governo in tema di destagionalizzazione e diversificazione dell'offerta turistica regionale. Così come per il tasso di turisticità, anche per tale indicatore i dati rilevati nel recente passato lasciano intravedere decisi margini di miglioramento rispetto al dato Istat 2022, pari a 1,1.

Le indagini ISTAT sui musei e sugli istituti similari pur fotografando un panorama in cui l'adozione di strumenti digitali risulta essere ancora limitata, evidenziano una crescita dell'offerta digitale in Italia. In tale ambito, la Sicilia mostra una sua specificità nell'approccio alla digitalizzazione, con iniziative mirate ma ancora in fase di consolidamento rispetto a un quadro nazionale in evoluzione. L'offerta di servizi digitali e visite virtuali negli istituti e luoghi della cultura siciliani è in atto caratterizzata da un significativo processo di modernizzazione, sostenuto dai fondi del PNRR e del PO FESR e dal Piano Triennale della Transizione Digitale 2024-2026, che ha fatto registrare un aumento generale dell'offerta digitale negli istituti e luoghi della cultura siciliani (tour virtuali, video, social media) con risultati notevoli a livello di singoli progetti, come ad esempio "Sicilia Virtual+", che hanno creato contenuti multimediali di alta qualità (foto 360°, video droni) per diversi siti archeologici e culturali. Le azioni avviate nel solco della digitalizzazione dei beni culturali, tuttavia, presentano ancora una frammentazione e una necessità di implementazione, e di una standardizzazione e replicabilità su un più alto numero di istituti e luoghi della cultura, nonché di strutturazione e consolidamento di queste esperienze in un sistema digitale organico, interoperabile e continuativo per i visitatori virtuali e reali con l'obiettivo di rendere l'offerta più accessibile, interconnessa e fruibile anche da parte di un utenza non specializzata.

Area	**Obiettivi strategici di riferimento**	
Area C - Culturale	**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 *brand* Sicilia anche attraverso la riqualificazione degli impianti termali	
Ramo di Amministrazione (Assessorati)	Beni Culturali e Identità Siciliana Turismo, sport e spettacolo	**Risorse finanziarie:** **Missione 5** – Tutela e Valorizzazione dei beni e attività culturali **Missione 7** – Turismo
Strutture coinvolte	Dipartimento Beni culturali e identità siciliana - Dipartimento Turismo, sport e spettacolo	
Stakeholder	Utenti, altre amministrazioni pubbliche, incluso le istituzioni pubbliche di vario livello, la collettività, i gruppi organizzati quali associazioni di utenti o cittadini, associazioni di categoria, sindacati, associazioni del territorio (associazioni culturali, ambientali, sociali), oppure gruppi non organizzati (imprese, enti no profit, cittadini e collettività, mass media). Associazioni di categoria; Strutture ricettive; Agenzie di viaggio; Esercizi di ristorazione; Biblioteche, musei ed altre attività culturali.	

Indicatore	**Descrizione indicatore**	**Baseline**	**Target**	**Fonte del dato**
Presenze turistiche	Numero di presenze (italiani e stranieri) negli esercizi ricettivi (in milioni di giornate)	17,3 (anno 2024)		ISTAT

Tasso di turisticità	Presenze (italiani e stranieri) nel complesso degli esercizi ricettivi (giornate per abitante)	3,1 (anno 2022)		Istat statistiche per le politiche di sviluppo
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 e razionalizzare la spesa pubblica regionale

Analisi di contesto:
Complessità organizzativa, discendente dalle numerose attribuzioni statutarie della Regione Siciliana.
Carenza di personale anche nei settori strategici, determinata dal prolungato blocco del turn over, eliminato solo da pochi anni.
Elevata età media del personale, soprattutto dirigenziale, e gap nelle competenze digitali e gestionali.
Processi poco digitalizzati.

Area	Obiettivi strategici di riferimento
Area A – Istituzionale **Area D –** Sanità e servizi sociali **Area C** – Area Culturale	**A01.01**- Implementazione della gestione strategica delle risorse umane, basata sulle centralità delle competenze e orientata al rafforzamento della capacità amministrativa dell'Amministrazione regionale. **A01.03 –** 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. **A01.06** - Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell'Amministrazione **A01.09** - 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 **C05.01 –** Conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale di specifici e individuati siti archeologici attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie

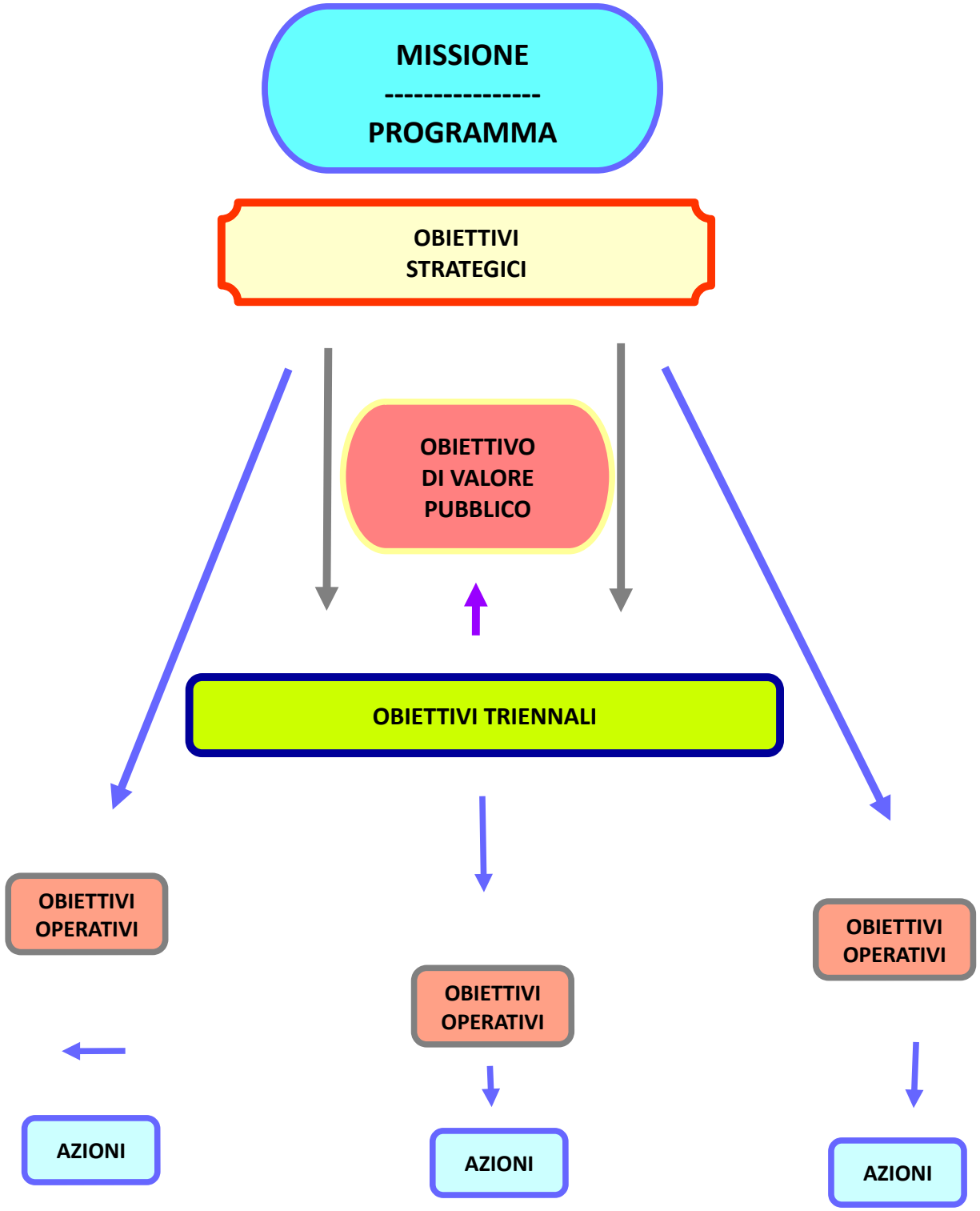
Ramo di Amministrazione (Assessorati)	Presidenza Autonomie locali e della Funzione Pubblica Economia	**Risorse finanziarie: Missione 1 –** Servizi istituzionali, generali e di gestione **Missione 5 –** Tutela e valorizzazione Beni culturali
Strutture coinvolte	Dipartimento Programmazione - Ufficio Legislativo e Legale - Dipartimento della funzione Pubblica e del Personale - Dipartimento Bilancio e Tesoro - Dipartimento Finanze e del credito – ARIT - CUC	
Stakeholder	Stakeholders interni (Presidente della Regione, Giunta Regionale, Dipartimenti Regionali), Enti vigilati e società partecipate, Comuni, Liberi Consorzi e Città metropolitane della Sicilia, ASP e Aziende ospedaliere, Creditori della Regione e Rappresentanti di interessi economi diffusi, cittadini, imprese	

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.	-15,79(2024)		Dipartimento Bilancio e Tesoro - Servizio Bilancio
Capacità di impegno	Percentuale di impegni (comprensivi del FPV *) sugli stanziamenti disponibili	79,2% (2024)		Dipartimento Bilancio e Tesoro – Servizio Bilancio
Capacità di spesa	Percentuale di pagamenti su Impegni (comprensivi del FPV)	82,3% (2024)		Dipartimento Bilancio e Tesoro – Servizio Bilancio

2.2 - *PERFORMANCE*

2.2.1 - L'albero della *performance*

L'Albero della performance mostra in modo chiaro e strutturato i diversi livelli di obiettivi (strategici, di valore pubblico, triennali e operativi) che insieme contribuiscono al raggiungimento del mandato istituzionale.
Inoltre, rappresenta la coerenza tra il ciclo di gestione della performance e la programmazione finanziaria e di bilancio, riportando nella parte superiore le entità "Missione" e "Programma" previste dalla normativa nazionale sull'armonizzazione dei bilanci, comuni a tutte le Regioni.



2.2.2 – Il sistema di misurazione e valutazione

Il SMVP è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi resi dall'Amministrazione regionale attraverso la valorizzazione del merito, lo sviluppo delle competenze professionali e l'utilizzo di sistemi premianti basati sui risultati conseguiti, sia a livello organizzativo sia individuale.
Il Sistema disciplina la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione regionale, nel suo complesso e nelle singole strutture, nonché della performance individuale dei dipendenti, assicurando il corretto svolgimento delle fasi di programmazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance, in coerenza con quanto previsto dal D.P.Reg. n. 52/2012 e s.m.i.
Il Sistema definisce il processo di valutazione, individuando ruoli e responsabilità e promuovendo una cultura organizzativa orientata al miglioramento degli standard qualitativi e al miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini.
Il sistema è aggiornato annualmente ed è adottato secondo un iter che prevede il coinvolgimento di tutti gli organi competenti e, in particolare, l'acquisizione del parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione.
L'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) della Regione Siciliana per l'anno 2026 è consultabile sul sito istituzionale della Regione https://amministrazionetrasparente.regione.sicilia.it/node?uuid=6bc36059-e3df-4ff0-842b-834a810b0611#/

2.2.3 – Coinvolgimento degli *stakeholder*

Il coinvolgimento degli stakeholder nel ciclo della performance, inserito nella programmazione triennale 2026-2028 del PIAO, si configura come una leva strategica per l'evoluzione dell'Amministrazione regionale verso modelli sempre più orientati ai risultati, alla trasparenza e alla creazione di valore pubblico. La progressiva estensione di questo modus operandi consente di rafforzare il legame tra amministrazione, cittadini e imprese, contribuendo in modo concreto al miglioramento della qualità dei servizi e al rafforzamento della fiducia nelle istituzioni.
La promozione della partecipazione dei cittadini alle decisioni e alle politiche pubbliche trova il proprio fondamento nell'art. 118 della Costituzione, che sancisce il principio di sussidiarietà, riconoscendo il ruolo attivo dei cittadini e delle formazioni sociali nella cura dell'interesse generale. Il coinvolgimento degli stakeholder nel ciclo della performance trova, inoltre, fondamento in un consolidato quadro normativo e regolamentare.
La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive, trova innanzitutto riferimento nel d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che introduce il sistema di misurazione e valutazione della performance quale strumento di miglioramento continuo delle amministrazioni pubbliche. Successivamente, il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, art. 19-bis, estende la partecipazione dei cittadini, anche in forma associata, al processo di misurazione e valutazione delle performance organizzative. Infine, la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 rafforza e valorizza la valutazione partecipativa come strumento per il miglioramento della qualità dei servizi offerti.
Nel merito dell'argomento e delle procedure applicative, è intento dell'Amministrazione – secondo gli indirizzi contenuti nella Direttiva del Presidente della Regione del 21 novembre 2025 in materia di programmazione strategica e tenendo conto anche di quanto evidenziato nel documento di validazione della Relazione sulla Performance 2024, formulato dall'OIV nell'ottobre 2025 – estendere a tutti i Dipartimenti e Uffici interessati un modello operativo già sperimentato nel triennio 2022-2024 e messo a punto nell'ambito di un gruppo pilota composto da quattro Dipartimenti regionali: Pesca mediterranea, Famiglia e politiche sociali, Autonomie locali e Attività produttive.
Al fine di istituzionalizzare il coinvolgimento degli stakeholder nel Piano della performance, il modello in questione – traendo spunto dalle Linee guida sulla valutazione partecipativa elaborate dal Dipartimento

della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri – prevede, con un avanzamento graduale, cinque fasi operative.
Nel primo step vengono individuati i servizi-obiettivi sui quali, per il loro ruolo strategico e la loro rappresentatività, si ritiene opportuno concentrare il processo di partecipazione degli stakeholder, al fine di migliorare la qualità dell'erogazione e la fruizione dei servizi stessi. Nel secondo step viene individuato il target group, ossia la mappatura degli utenti interni ed esterni destinatari dei servizi selezionati. Nel terzo step, individuati gli stakeholder e i portatori di interesse da coinvolgere, vengono attivati tavoli tematici e focus group finalizzati all'analisi dello status quo dei servizi erogati, riconoscendo i punti di forza e, soprattutto, le criticità.
Sulla base delle evidenze emerse e delle valutazioni effettuate, si procede con il quarto step, che consiste nell'introduzione dei necessari miglioramenti nell'erogazione dei servizi, attraverso l'adozione di azioni correttive e di interventi mirati al superamento delle criticità riscontrate. Infine, il quinto e ultimo step prevede la rilevazione del grado di soddisfazione delle categorie di utenti individuate in relazione ai servizi erogati, mediante la somministrazione di appositi questionari di customer satisfaction.
In tale ambito risulta particolarmente utile l'esperienza già realizzata nel 2025, che ha previsto, in coerenza con quanto indicato nel SMVP, la predisposizione di un modello esemplificativo di questionario e l'utilizzo di una piattaforma web quale strumento standardizzato per la realizzazione di rilevazioni sistematiche di customer satisfaction, comparabili e misurabili.
Il SMVP, nell'aggiornamento 2026, in materia di valutazione partecipativa, prevede pertanto la continuità delle attività già avviate, al fine di coinvolgere nel ciclo di gestione della performance e, in particolare, nei processi valutativi, gli utenti finali e tutti i portatori di interesse (stakeholder). In particolare, la rilevazione annuale del grado di soddisfazione mediante customer satisfaction riguarderà almeno un servizio erogato da ciascun Dipartimento o Ufficio interessato; inoltre, l'esito della valutazione partecipativa inciderà direttamente sul risultato finale della performance organizzativa.
In coerenza con il principio di gradualità e per un approccio evolutivo, nel merito di quanto già esposto, saranno sostenute tutte le iniziative e le forme di collaborazione che possono favorire una compartecipazione più ampia, strutturata e sinergica, degli stakeholder in tutte le fasi del ciclo della performance, secondo quanto previsto sia nell'aggiornamento del SMVP che nella Direttiva del Presidente della Regione in materia di programmazione strategica già menzionata.
La Struttura individuata per il coordinamento della Valutazione partecipativa, già dal 2025, è il Servizio 16 "Ufficio centrale per le relazioni con il pubblico" del Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale.

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 21 novembre 2025, con prot. 26761/Gab, ed è consultabile sul sito istituzionale della Regione all'indirizzo:
https://amministrazionetrasparente.regione.sicilia.it/sites/default/files/2025-11/Direttiva%2520prot.%2520n.%252026761-2026_0.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 Direttiva 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 quando 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 2026 comprende, nell'ambito delle 13 Direttive pubblicate dagli Assessori e dal Presidente della Regione, un complesso di 222 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 2026.
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 2026".

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 2026/2028;
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 2026 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 2026/2028'', approvato dalla legge regionale 5 gennaio 2026, n. 2.

2.2.5.1 – Obiettivi di semplifcazione

Nell'ambito degli indirizzi strategici delineati dal Presidente della Regione all'interno dell'annuale direttiva prevista dal Ciclo della performance per l'anno 2026, 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".
Anche per il 2026 la Direttiva Presidenziale ha dato altresì rilevanza, confermando quanto già fatto nelle precedenti annualità del Ciclo della performance, alla programmazione di obiettivi 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, in continuità con quanto già avviato nel 2025, 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, 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 10 sono elencati gli obiettivi di digitalizzazione programmati nell'ambito delle Direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2026.

Tabella 8 - Obiettivi di digitalizzazione per l'anno 2026

Assessorato	Dipartimento o Ufficio equiparato	N	Descrizione	Data ultima
Presidenza della Regione	Ufficio legislativo e legale	3	Monitoraggio sull'utilizzo del portale informatico regionale dedicato alla trattazione dei ricorsi straordinari al Presidente della Regione per la sua implementazione	31/12/2026
		4	Implementazione dei servizi all'utenza. Virtualizzazione della Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana	31/12/2026
		7	Semplificazione e razionalizzazione della macchina amministrativa e dei processi. Miglioramento delle procedure della funzione consultiva	31/12/2026
Assessorato dell'Istruzione e della Formazione Professionale	Dipartimento dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo Studio	5	Attività di impulso e promozione dell'utilizzo della I.A. all'interno dei percorsi di studio scolastici e universitari	31/12/2026
Assessorato dell'Economia	Autorità regionale per l'innovazione tecnologica	4	Sistema di Gestione del Personale della Regione Siciliana (SGP)	31/12/2026
		5	Digitalizzazione di procedimenti e servizi	31/12/2026
Assessorato della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro	Dipartimento regionale del lavoro, dell' impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative	4	Potenziamento delle attività di incontro tra domanda e offerta di lavoro, attraverso l'integrazione di metodologie statistiche avanzate, di intelligenza artificiale e di machine learning dedicate	31/12/2026
Assessorato della Salute	Dipartimento pianificazione Strategica	7	Integrazione Piattaforma regionale liste di attesa con PNLA (Piattaforma Nazionale Liste di attesa)	31/12/2026

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 2026/2028 delle previsioni inserite nell'analoga sezione del PIAO 2025/2027, approvato dalla giunta regionale con deliberazione n. 23/2025. 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. 005/CUG del 08/01/2026 ha espresso parere favorevole ed è stato oggetto di trasmissione alla Consigliera Regionale di Parità. Le azioni programmate riguardano il triennio 2026/2028 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.

Obiettivo1: Attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare									
Azione 1: Adottare misure organizzative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita - lavoro – SVILUPPO RURALE									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/ Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2026	Proseguire l'esperienza del lavoro agile e del lavoro da remoto nel solco delle norme legislative e contrattuali, nonché nel rispetto delle direttive in materia emanate dal competente Dipartimento regionale	Dipendenti del Dipartimento	Area 1 Affari e Servizi Generali	0	%	1%	1%	2%	31/12/26
2027	Proseguire l'esperienza del lavoro agile e del lavoro da remoto nel solco delle norme legislative e contrattuali, nonché nel rispetto delle direttive in materia emanate dal competente Dipartimento regionale	Dipendenti del Dipartimento	Area 1 Affari e Servizi Generali	0	%	1%	2%	3%	31/12/27
2028	Proseguire l'esperienza del lavoro agile e del lavoro da remoto nel solco delle norme legislative e contrattuali, nonché nel rispetto delle direttive in materia emanate dal competente Dipartimento regionale	Dipendenti del Dipartimento	Area 1 Affari e Servizi Generali	0	%	1%	3%	4%	31/12/28

Obiettivo 2) Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Per quanto riguarda la promozione del benessere organizzativo, si tratta di 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 micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture. Infatti il "*Benessere organizzativo è la capacità di un'organizzazione, di essere efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, assicurando un adeguato grado di benessere fisico e psicologico dei propri lavoratori*".
A tal proposito, prima di redigere un Piano di miglioramento del benessere organizzativo che sia rappresentativo della realtà odierna della Regione Siciliana, occorre procedere a una nuova valutazione, che è necessaria a seguito delle ingenti variazioni intervenute relative al Personale Regionale, oltre che i grandi cambiamenti organizzativi, nonché, le variazioni derivate dall'applicazione degli ultimi CCRL.
Infatti il Piano di miglioramento del benessere organizzativo mette in rete diversi attori e diverse competenze e diverse attività che all'interno dell'Amministrazione perseguono tali finalità (dal coordinamento dei Servizi di Prevenzione e Protezione (SPP), allo Sportello di Ascolto psicologico per il benessere e la valorizzazione del personale della P.A della Regione Siciliana, al "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)" e ai/le Consiglieri/e di Fiducia dei dipartimenti, al Servizio 5 per la Formazione e Qualificazione del Personale regionale) e mira ad ampliare la discussione sul benessere organizzativo potenzialmente a tutta la comunità lavorativa, per una maggiore partecipazione e una migliore lettura del contesto.
Il miglioramento del benessere organizzativo che è componente essenziale per il Welfare Aziendale, deve svilupparsi attraverso un percorso partecipato, in un'ottica di circolarità tra il Piano delle Azioni Positive, il Piano del fabbisogno formativo e altre attività già messe in campo dai diversi settori dell'amministrazione come il perseguimento della Parità di genere e le pari opportunità, pertanto mette in evidenza aree di sovrapposizione e di reciproco arricchimento e rinforzo. Obiettivo del prossimo triennio diventa una nuova rilevazione del Grado di benessere Organizzativo che segue una la specifica informazione e/o formazione ai dipendenti attraverso diversi approcci disponibili. Nella tabella di seguito si definiscono step e scadenze.

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 delle ingenti variazioni intervenute relative al Personale Regionale, oltre che i grandi cambiamenti organizzativi, nonché, le novità derivate dall'applicazione degli ultimi CCRL, occorre procedere ad una informazione e/o formazione specifica sul B.O e ad una nuova rilevazione che tenga conto dei cambiamenti intercorsi. In base ai risultai della nuove rilevazione, si procederà ad una informativa ai dipendenti, utilizzando diversi canali, che sarà parallelamente integrata da un programma di formazione e informazione trasversale sul benessere organizzativo, sulla valorizzazione del Personale dell'amministrazione, per promuovere la costruzione 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**
2026	Avvio Interventi formativi e informativi sulla rilevazione del benessere organizzativo	Tutto il personale	Dip. Funzione Pubblica - Servizio 10; Sportello di ascolto, CUG, tavolo di coordinamento benessere; altri Dip.	qn	Numerico	Almeno 1 dipartimento	Report sul benessere organizzativo anni precedenti	nota di avvio informazione/formazione sul del benessere organizzativo, e report attività	**30/06/2026**
2026	Rilevazione del grado di 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	report attività sul benessere organizzativo	Relazione sui risultati relativi al Benessere Organizzativo e proposte di eventuali interventi.	**31/12/2026**
2027	Interventi formativi e informativi 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 1	proposte di eventuali interventi di miglioramento del benessere organizzativo	Report di sintesi attività informativa e Formativa e Piano di miglioramento del benessere organizzativo	**31/12/27**
2028	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	**31/12/28**

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**
2026	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**
	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	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	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	15/09/27

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/lle Consiglieri/e di Fiducia dei dipartimenti per i quali è stata effettuata una ricognizione finalizzata all'aggiornamento dei/lle Consiglieri/e di Fiducia già in carica e nominati precedentemente al nuovo Codice di Condotta e alla prima e seconda edizione della formazione dei/lle 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/lle 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**
2026	Diffusione opuscolo informativo su Discriminazioni e aree di intervento	Tutto il personale	Rete dei/lle 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 il personale	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	Sensibilizzazione e informazione su contrasto alle molestie e violenza di genere e prevenzione del fenomeno attraverso il superamento degli stereotipi di genere. Organizzazione giornata informativa	Tutto il personale	Consigliere di Fiducia FP in collaborazione con Servizio 5 e Dip. della Funzione Pubblica	q.n.	Numerico	Almeno 1 evento	Codice di Condotta	Report attività di informazione e sensibilizzazione	30/06/26
2026	Aggiornamento dei/lle 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 (quinta edizione)	Consiglieri di 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	31/10/26
2026	Laboratori pratici con i/le Consiglieri/e di Fiducia, a cadenza trimestrale, su ascolto empatico e gestione dei casi per l'esercizio del ruolo	Consiglieri di Fiducia di tutti i Dipartimenti	Consigliere di Fiducia FP	q.n.	Binario Sio/no	Si		Report attività laboratoriali	30/11/26
2026	Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di condotta al fine di diffondere la cultura dell'antidiscriminazione 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	30/11/26

2026	Formazione del personale del Corpo Forestale della Regione Siciliana sul Codice di Condotta e sulla Rete Regionale dei Consiglieri di Fiducia	Tutto il personale del Corpo Forestale della Regione Siciliana	Dirigente Generale, Dirigenti, RSPP, Consigliere di Fiducia del C.F., in collaborazione con la Rete Regionale dei/lle Consiglieri/e di Fiducia e C.U.G.	//	Binario si/no	Evento formativo per il personale della Sicilia Orientale	Report delle attività precedentemente svolte	Report di sintesi dell'attività di formazione interna del personale sulle tematiche relative alle pari opportunità e Codice di Condotta	30.11.26
2026	Realizzazione di un opuscolo informativo su "stereotipi di genere" condiviso da tutta la rete dei Consiglieri di Fiducia della Regione Siciliana	Tutto il personale	Rete dei/lle Consiglieri/e di Fiducia	q.n.	Binario Si/no	Si	Rete dei/le Consiglieri/e di Fiducia	Realizzazione opuscolo informativo	31/12/26
2027	Sensibilizzazione e informazione su contrasto alle molestie e violenza di genere e prevenzione del fenomeno attraverso il superamento degli stereotipi di genere. Organizzazione giornata informativa	Tutto il personale	Consigliere di Fiducia FP in collaborazione con Servizio 5, Dip. della Funzione Pubblica	q.n.	Numerico	Almeno 1 evento	Codice di Condotta	Report attività di informazione e sensibilizzazione	30/06/27
2027	Laboratori pratici con i/le Consiglieri/e di Fiducia, a cadenza trimestrale, su ascolto empatico e gestione dei casi per l'esercizio del ruolo	Consiglieri di Fiducia di tutti i Dipartimenti	Consigliere di Fiducia FP	q.n.	Binario Sio/no	Si		Report attività laboratoriali	30/11/27
2027	Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di condotta al fine di diffondere la cultura dell'antidiscriminazione 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	30/11/27
2027	Sensibilizzazione e informazione del personale del Comando Corpo Forestale della Regione Siciliana sul Codice di Condotta	Tutto il personale del Corpo Forestale della Regione Siciliana	Dirigente Generale, Dirigenti, RSPP, Consigliere di Fiducia del C.F., in collaborazione con la Rete Regionale dei/lle Consiglieri/e di Fiducia e C.U.G.	//	Binario si/no	Campagna di informazione rivolta al personale	Report delle attività precedentemente svolte	Report di sintesi dell'attività di formazione interna del personale sulle tematiche relative alle pari opportunità e Codice di Condotta	30.11.27
2028	Sensibilizzazione e informazione su contrasto alle molestie e violenza di genere e prevenzione del	Tutto il personale	Consigliere di Fiducia FP in collaborazione con Servizio 5, Dip. della Funzione Pubblica	q.n.	Numerico	Almeno	Codice di	Report attività di informazione e	30/06/28

	fenomeno attraverso il superamento degli stereotipi di genere. Organizzazione giornata informativa					1 evento	Condotta	sensibilizzazione	
2028	Informazione, Formazione e Sensibilizzazione sul Codice di condotta al fine di diffondere la cultura dell'antidiscriminazione e della non violenza sui luoghi da lavoro. Organizzazione evento	Tutto il personale	Su proposta del Consiglieredi 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	30/11/28
2028	Sensibilizzazione e informazione del personale del Comando Corpo Forestale della Regione Siciliana sul Codice di Condotta	Tutto il personale del Corpo Forestale della Regione Siciliana	Dirigente Generale, Dirigenti, RSPP, Consigliere di Fiducia del C.F., in collaborazione con la Rete Regionale dei/lle Consiglieri/e di Fiducia e C.U.G.	//	Binario si/no	Campagna di informazione rivolta al personale	Report delle attività precedentemente svolte	Report di sintesi dell'attività di formazione interna del personale sulle tematiche relative alle pari opportunità e Codice di Condotta	30.11.28

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**
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				**31/12/2026**

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**
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**
2026	Formazione del personale del Corpo Forestale della Regione Siciliana sul Codice di Condotta e sulla Rete Regionale dei Consiglieri di Fiducia	Tutto il personale del Corpo Forestale della Regione Siciliana	Dirigente Generale, Dirigenti, RSPP, Consigliere di Fiducia del C.F., in collaborazione con la Rete Regionale dei/lle Consiglieri/e di Fiducia e C.U.G.	//	Binario si/no	Evento formativo per il personale della Sicilia Orientale	Report delle attività precedentemente svolte	Report di sintesi dell'attività di formazione interna del personale sulle tematiche relative alle pari opportunità e Codice di Condotta	30.11.2026
2027	Sensibilizzazione e informazione del personale del Comando Corpo Forestale della Regione Siciliana sul Codice di Condotta	Tutto il personale del Corpo Forestale della Regione Siciliana	Dirigente Generale, Dirigenti, RSPP, Consigliere di Fiducia del C.F., in collaborazione con la Rete Regionale dei/lle Consiglieri/e di Fiducia e C.U.G.	//	Binario si/no	Campagna di informazione rivolta al personale	Report delle attività precedentemente svolte	Report di sintesi dell'attività di formazione interna del personale sulle tematiche relative alle pari opportunità e Codice di Condotta	30.11.2027
2028	Sensibilizzazione e informazione del personale del Comando Corpo Forestale della Regione Siciliana su parità di genere e discriminazioni	Tutto il personale del Corpo Forestale della Regione Siciliana	Dirigente Generale, Dirigenti, RSPP, Consigliere di Fiducia del C.F., in collaborazione con la Rete Regionale dei/lle Consiglieri/e di Fiducia e C.U.G.	//	Binario si/no	Campagna di informazione rivolta al personale	Report delle attività precedentemente svolte	Report di sintesi dell'attività di formazione interna del personale sulle tematiche relative alle pari opportunità e Codice di Condotta	30.11.2028

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**
2026	promozione e sensibilizzazione di idonea attività formativa ed informativa sulla cultura delle pari opportunità e sensibilizzazione	Dipendenti di ruolo del comparto dirigenziale e non	Tutti i dipendenti di ruolo e non	n.d.	%	partecipazione femminile ai percorsi formativi qualificanti	Equilibrio % tra uomini e donne	SI	31/12/2026
2026	pari opportunità di accesso alle posizioni organizzative, ai percorsi formativi e di carriera;	Dipendenti di ruolo	dipendenti di ruolo	n.d.	%	% partecipazione femminile	Equilibrio % tra uomini e donne	SI	31/12/2026
2026	incentivazione ed attuazione delle politiche di conciliazione vita-lavoro, finalizzate al miglioramento del benessere del personale;	Dipendenti di ruolo e non	dipendenti di ruolo e non	n.d.	numerico.	% partecipazione femminile	Equilibrio numerico tra uomini e donne	SI	31/12/2026

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza									
Azione 6: Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio dal punto di vista del genere (SETTORIALE: SVILUPPO RURALE)									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/ Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2026	Adeguare la modulistica in uso al Dipartimento al rispetto del linguaggio di genere	Utenti esterni	Area 1 Affari e Servizi Generali	0	%	100%	0%	100%	31/12/26
Azione 7: Mettere a disposizone di tutto il personale del Dipartimento un adeguato supporto informativo in materia di parità/pari opportunità e di contrasto a sistuazioni di violenza di genere e discriminazioni									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/ Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2026	Raccogliere, aggiornare e diffondere tra il personale del Dipartimento materiale informativo in materia di parità/pari opportunità, molestie, violenze di genere, mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro	Dipendenti del Dipartimento	Area 1 Affari e Servizi Generali	0	%	30%	0%	30%	31/12/26
2027	Raccogliere, aggiornare e diffondere tra il personale del Dipartimento materiale informativo in materia di parità/pari opportunità, molestie, violenze di genere, mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro	Dipendenti del Dipartimento	Area 1 Affari e Servizi Generali	0	%	30%	30%	60%	31/12/27

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza									
2028	Raccogliere, aggiornare e diffondere tra il personale del Dipartimento materiale informativo in materia di parità/pari opportunità, molestie, violenze di genere, mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro	Dipendenti del Dipartimento	Area 1 Affari e Servizi Generali	0	%	40%	60%	100%	31/12/28
Azione 8:Promuovere la formazione professionale in modo da offrire la possibilità di crescita e miglioramento, con particolare attenzione ai temi della violenza sulle donne, delle discriminazioni e delle pari opportunità									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/ Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2026	Nell'ambito del percorso formativo annuale, previsto per i dipendenti regionali, deve essere garantito un numero di ore dedicato ai temi concernenti la cultura di genere e le misure di contrasto alla discriminazione	Dipendenti del Dipartimento	Area 1 Affari e Servizi Generali	0	n. ore	2	0	2	31/12/26
2027	Nell'ambito del percorso formativo annuale, previsto per i dipendenti regionali, deve essere garantito un numero di ore dedicato ai temi concernenti la cultura di genere e le misure di contrasto alla discriminazione	Dipendenti del Dipartimento	Area 1 Affari e Servizi Generali	0	n. ore	2	2	4	31/12/27
2028	Nell'ambito del percorso formativo annuale, previsto per i dipendenti regionali, deve essere garantito un numero di ore dedicato ai temi concernenti la cultura di genere e le misure di contrasto alla discriminazione	Dipendenti del Dipartimento	Area 1 Affari e Servizi Generali	0	n. ore	2	4	6	31/12/28

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza									
Azione 9: 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**
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**

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza									
Azione 10: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione di genere operata nel luogo di lavoro (SETTORIALE: UFF. LEGISLATIVO E LEGALE)									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/ Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2026	Sensibilizzazione di tutto il personale circa la promozione della cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione	Personale dell' amministrazione regionale	Amministrazione regionale		Binario SI/NO	Report di sintesi		SI	31/12/2026
2027	Contrasto ad ogni forma di discriminazione e di disparità attraverso la promozione della parità di genere e delle pari opportunità attraverso adeguata formazione del personale regionale	Personale dell' amministrazione regionale	Amministrazione regionale		Binario SI/NO	Report di sintesi		SI	31/12/2027
2028	Incremento della partecipazione del personale regionale a moduli formativi/informativi su tematiche relative al contrasto ad ogni forma di discriminazione, di disuguaglianza e di disparità all'interno dei luoghi di lavoro	Personale dell' amministrazione regionale	Amministrazione regionale		Binario SI/NO	Report di sintesi		SI	31/12/2028

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza									
Azione 11: 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**
2026	Organizzazione di convegni/seminari finalizzati alla diffusione di esperienze di buone prassi in materia di pari| opportunità ed equilibrio i genere in ambito lavorativo	Personale dell'Amministrazione regionale	Amministrazione regionale		Binario si/no				**31/12/2026**
2027	Promozione e diffusione del Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna revisionato	Personale dell'Amministrazione regionale	Amministrazione regionale		Binario si/no				**31/12/2027**
2028	Informazione e sensibilizzazione del personale contro ogni forma di discriminazione e di violenza morale e psichica	Personale dell'Amministrazione regionale	Amministrazione regionale		Binario si/no				**31/12/2028**

Obiettivo 3: Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza									
Azione 12: (SETTORIALE: S4 F.P.)									
Anno	**Attività**	**Destinatari**	**Soggetti coinvolti**	**Costi/ Capitolo di spesa**	**Indicatore**	**Valore atteso**	**Baseline**	**Target**	**Data ultima**
2026	Dicitura nei bandi di concorso relativa alla parte della composizione delle commissioni di valutazione rispettando al loro interno la parità di genere.	I componenti delle commissioni di valutazione nell'ambito dei concorsi e/o avvisi pubblici.	Dipendenti del Servizio 4 coinvolti nelle varie fasi di partecipazione e realizzazione del bando di concorso.	//	percentuale	50%	//	50%	**31/12/2026**
2027	Dicitura nei bandi di concorso relativa alla parte della composizione delle commissioni di valutazione rispettando al loro interno la parità di genere.	I componenti delle commissioni di valutazione nell'ambito dei concorsi e/o avvisi pubblici.	Dipendenti del Servizio 4 coinvolti nelle varie fasi di partecipazione e realizzazione del bando di concorso.	//	percentuale	50%	//	50%	**31/12/2027**
2028	Dicitura nei bandi di concorso relativa alla parte della composizione delle commissioni di valutazione rispettando al loro interno la parità di genere.	I componenti delle commissioni di valutazione nell'ambito dei concorsi e/o avvisi pubblici.	Dipendenti del Servizio 4 coinvolti nelle varie fasi di partecipazione e realizzazione del bando di concorso.	//	percentuale	50%	//	50%	**31/12/2028**

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 2026, all'aggiornamento, ove necessario, degli obiettivi triennali 2025-2027, nonché all'individuazione di ulteriori obiettivi pluriennali per il periodo 2026/2028.
La programmazione per il triennio 2026-2028 consta complessivamente di 69 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 2026 di tali obiettivi sarà utilizzato per la valutazione della *performance* organizzativa delle strutture cui sono riferiti, in attuazione del SMVP.

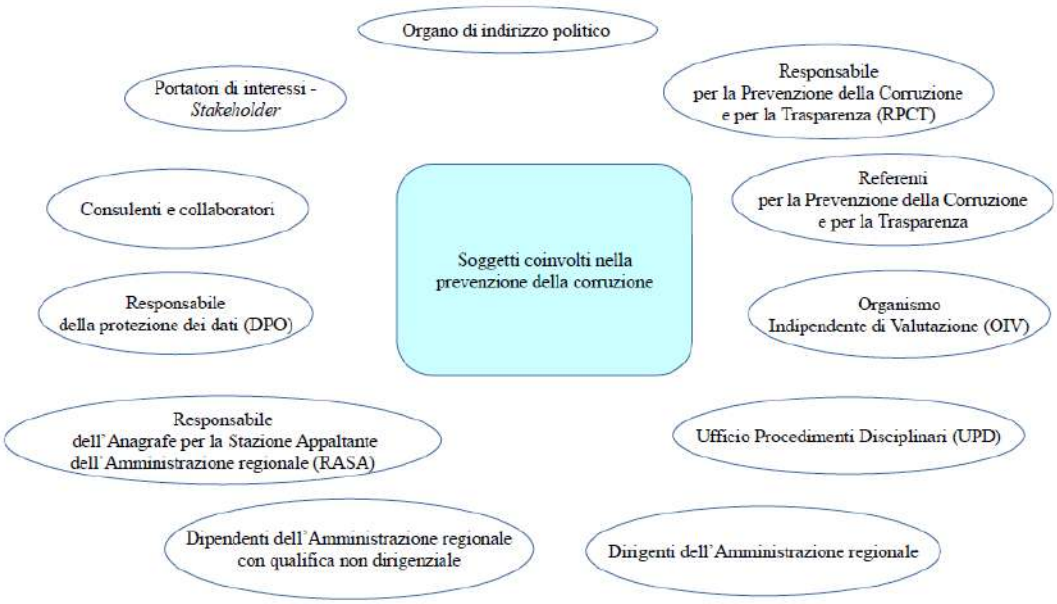
2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Le politiche di prevenzione della corruzione rappresentano, come noto, 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, attraverso un approccio partecipativo, trasparente e orientato al risultato.
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, e conformemente alle indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nei Piani Nazionali Anticorruzione, è stata elaborata la presente sottosezione predisposta dal *Responsabile* per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza *(RPCT).* Essa aggiorna per il triennio 2026-2028 la sottosezione 2.3 del precedente PIAO 2025-2027.
Anche per quest'anno, aderendo ai suggerimenti dell'ANAC, che raccomanda la compilazione di un documento sintetico, eventualmente avvalendosi di allegati e *link* di rinvio, si conferma la scelta di proporre un documento snello 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 2026",* prot. n. 26761/Gab del 21 novembre 2025, 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 e che rimarrà invariato nell'approvando SMVP per l'anno 2026, 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".*
Nella citata Direttiva il Presidente della Regione ha, inoltre, richiamato il Piano Nazionale Anticorruzione 2025, approvato dal Consiglio di ANAC l'11 novembre 2025, ed in fase di prossima pubblicazione, con il quale l'Autorità presenta, per la prima volta, un progetto di *strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica per l'Italia*, riferito al triennio 2026-2028, *articolato in 6 linee strategiche, n. 12 obiettivi e n. 31 azioni concrete a cui sono associati risultati attesi, indicatori e target per il monitoraggio e la valutazione.*
Gli obiettivi che danno attuazione alle linee strategiche, sono posti sia in capo all'Autorità deputata a regolare e controllare l'attuazione delle politiche di prevenzione della corruzione, sia alle amministrazioni destinatarie della disciplina in materia, fra le quali, anche l'Amministrazione regionale.
Tenuto conto che diversi obiettivi afferenti alle amministrazioni sono subordinati all'implementazione da parte dell'Autorità di azioni e indicazioni propedeutiche allo sviluppo degli stessi, per l'annualità 2026, particolare attenzione è rivolta all'obiettivo strategico A01.12 *"Razionalizzazione della pubblicazione di dati e documenti pubblici per una maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini",* anche in considerazione della Piattaforma Unica sulla Trasparenza (PUT) realizzata da ANAC .
Appare inoltre importante evidenziare che diversi obiettivi strategici riportati nel tempo da ANAC nei vari Piani Nazionali Anticorruzione risultano comunque già recepiti dall'Amministrazione regionale. Si fa riferimento, ad esempio, al rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR, al miglioramento della regolamentazione interna (aggiornamento del Codice di comportamento), al rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale, all'implementazione delle misure necessarie per assicurare l'invio e la gestione delle segnalazione di

attività illecite, all'attenzione, sempre costante, per la formazione in materia di trasparenza e misure di prevenzione, al rafforzamento del monitoraggio dei tempi procedimentali.
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* 2026-2028 , costituisce la mappa ricognitiva degli obblighi cui l'Amministrazione regionale è tenuta ad adempiere;
Allegato E: *Tavola sinottica Misure* 2026-2028*,* costituisce un promemoria per ciascuna misura con la previsione di adempimenti, fasi e scadenze, indicatori di attuazione e *target*;
Allegato F: *Mappatura dei processi e delle aree di rischio,* comprendente le schede di mappatura aggiornate negli anni 2024 e 2025.

Soggetti coinvolti nelle prevenzione della corruzione

Nell'ambito dell'Amministrazione regionale 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.840[1] e confermati nel più recente parere n. 1324/2025[2].

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);
- 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),

[1] *https://www.anticoruzione.it/documents/91439/120513/Del.840.2018.pdf/f063e944-ac41-cf34-8584-e2abbffa223f?t=1587757098303*

[2] *https://www.anticorruzione.it/documents/91439/280092172/Parere+anticorruzione+del+9+aprile+2025+-+fasc.1324.2025.pdf/bb6748ad-8803-f89f-29d1-f01cc052efca?t=1744966539173*

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 20.4.2018[3] 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/organi interni all'Amministrazione, implica che questi ultimi siano tenuti ad una 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;

[3] *http://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*

- 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 61 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 *RPCT* 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 designato con decreto del Presidente della Regione n. 540/GAB del 20/05/2025, previa delibera della Giunta regionale n. 151 del 16 maggio 2025.

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 2026-2028, 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 rappresenta una fase essenziale per la definizione mirata delle misure di prevenzione della corruzione consentendo di acquisire le informazioni necessarie alla individuazione dei possibili rischi corruttivi ai quali l'Amministrazione è esposta considerando sia le caratteristiche socio-economiche e criminologiche dell'ambiente in cui la stessa opera (contesto esterno), che la propria articolazione organizzativa e le attività espletate (contesto interno).
Quanto al contesto economico regionale, ampiamente illustrato nella relativa sottosezione del presente documento, si evidenzia, sinteticamente, ai fini della presente analisi, che l'economia siciliana ha mostrato, nel biennio 2022-2023, una rilevante crescita del PIL sostenuta principalmente dalla forte dinamica dei settori delle costruzioni e dell'industria, oltreché dei servizi, e dall'espansione consistente degli investimenti e della spesa per consumi delle famiglie. Degna di nota, inoltre, è la circostanza che sull'andamento del settore delle costruzioni ha influito il ruolo degli investimenti pubblici legati alle ingenti risorse del PNRR destinati alle regioni meridionali, oltre ai fondi europei relativi al ciclo della programmazione 2014-2020.
Per quanto concerne, invece, il contesto criminologico, viene trattata, a seguire, una breve analisi[4] 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 2024, per poi passare all'osservazione dei dati dei reati contro la Pubblica Amministrazione desunti a livello regionale nello stesso anno attraverso 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 Corruzione[5], 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 risulterebbe 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'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) 2024 di *Transparency International* è stato pubblicato a gennaio 2025 (presentazione ufficiale il 30 gennaio 2025), mostrando l'Italia al 52° posto globale con 54 punti (su 100) e al 19° posto tra i paesi UE, segnando una perdita di 10 posizioni rispetto all'anno precedente. A livello globale, nel Corruption Perception Index 2024, la Danimarca rimane al vertice con 90 punti, seguita dalla Finlandia con 88 punti e dallo Stato di Singapore con 84 punti; segue la Nuova Zelanda con 83 punti e il Lussemburgo con 81 punti. In fondo alla classifica troviamo il Sud Sudan con 8 punti, preceduto dalla Somalia con 9 punti, dal Venezuela con 10 punti, dalla Siria con 12 punti e dallo Yemen con 13 punti.
In generale, l'Africa subsahariana ha la media regionale più bassa, con alti livelli di corruzione sistemica, spesso legati ai problemi climatici e ai conflitti. La mancanza di adeguati meccanismi di trasparenza e responsabilità aumenta il rischio che i fondi per il clima possano essere utilizzati in modo improprio o sottratti. La corruzione è un enorme ostacolo alla soluzione della crisi climatica e man mano che cresce in scala e complessità ha implicazioni enormi e potenzialmente devastanti per l'azione globale sul clima. In questa area i paesi più corrotti sono

[4] A cura del *Servizio Statistica ed Analisi Economica* del Dipartimento regionale del Bilancio e del Tesoro
[5] I risultati completi sono disponibili qui *https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione/*

Sud Sudan (8/100), Somalia (9/100), Libia (13/100) ed Eritrea (13/100), mentre aspetti positivi manifestano Botswana, Capo Verde e Ruanda che occupano posizioni nella classifica migliori rispetto all'Italia. Con riferimento alla zona geografica dell'Asia e del Pacifico, si osserva che i punteggi medi sono generalmente in calo. Le questioni chiave si possono sintetizzare nella corruzione anche in questa area legati ai progetti climatici (Vietnam, Indonesia) e nelle lacune normative che nascondono fondi illeciti provenienti dall'Africa. Per la zona geografica dell'Europa orientale, si osserva come l'autoritarismo e i sistemi giudiziari deboli creino un circolo vizioso di corruzione, con la maggior parte dei paesi che presentano punteggi in stagnazione o in declino. I più corrotti sono l'Azerbaigian (22), la Russia (22), il Tagikistan (19) e il Turkmenistan (17).

Tabella 9 - CPI 2024 – Ranking e punteggio (mappa globale)

| PUNTEGGIO/PAESE | | |

Tabella 10 - CPI 2024 – Ranking e punteggio (Paesi Unione Europea e Europa Occidentale)

PUNTEGGIO	PAESE
90	Denmark
88	Finland
81	Luxembourg
81	Norway
81	Switzerland
80	Sweden
78	Netherlands
77	Iceland
77	Ireland
76	Estonia
75	Germany
71	United Kingdom
69	Belgium
67	Austria
67	France
63	Lithuania
60	Slovenia
59	Latvia
57	Portugal
56	Cyprus
56	Czechia
56	Spain
54	Italy
53	Poland
49	Greece
49	Slovakia
47	Croatia
46	Malta
46	Romania
43	Bulgaria
41	Hungary

Fonte: Transparency International

Tra queste questioni vanno considerate le carenze normative che regolano il tema del conflitto di interessi nei rapporti tra pubblico e privato, la mancanza di una disciplina in materia di lobbying, la recente sospensione del registro dei titolari effettivi che potrebbe limitare gli sforzi dell'antiriciclaggio.

Figura 4 -CPI 2012-2024 – 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 riguardano gli illeciti che incidono negativamente sulle attività dello Stato e degli Enti pubblici. Le fattispecie individuate riguardano 13 tipologie di delitti:

1. *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.

2. *Indebita destinazione di denaro o cose mobili* (art. 314 bis)[6]: fuori dei casi previsti dall'articolo 314, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un 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, li destina ad un uso diverso da quello previsto da specifiche disposizioni di legge o da atti aventi forza di legge dai quali non residuano margini di discrezionalità e intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale o ad altri un danno ingiusto, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e l'ingiusto vantaggio patrimoniale o il danno ingiusto sono superiori ad euro 100.000.

3. *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

4. *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

5. *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

6. *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

7. *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

8. *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

9. *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

10. *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

[6] Articolo introdotto dall'art. 9, comma 1 del D.L. 4 luglio 2024, n. 92, convertito con modificazioni dalla L. 8 agosto 2024, n. 112.

11. *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

12. *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

13. *Traffico di influenze illecite* (art. 346 bis): chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319 ter(2) 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 2024 (in base alla disponibilità dei dati anche per quest'ultimo anno).

L'andamento della delittuosità in Sicilia riferita alle 13 fattispecie è esposta nella Tabella 11

Tabella 11 -Delitti contro la Pubblica Amministrazione commessi in Sicilia dal 2004 al 2024

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Totale
Art. 314 -**Peculato**-	37	47	23	33	32	33	43	36	65	59	54	46	41	40	28	52	36	30	30	54	15	834
Art. 314 bis - **Indebita destinazione di denaro o cose mobili**																					1	1
Art. 316 -**Peculato mediante profitto dell'errore altrui**-	4	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1		1				1		2	24
Art. 317 -**Concussione**-	18	17	11	15	18	24	16	19	17	14	10	10	5	10	7	6	5	5	5	11	5	248
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	4	42
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	5	190
Art. 319 ter -**Corruzione in atti giudiziari**-		1				1	1			1		2	2		1	1	2	1		2	2	17
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	1	25
Art. 321 -**Pene per il corruttore**-	7	6	4	4	7	8	1	10	1	8	1	4	6	12	11	15	9	11	7	2	3	137
Art. 322 -**Istigazione alla corruzione**-	11	4	5	3	8	7	4	6	6	7	5	11	3	5	14	7	4	6	4	13	11	144
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	33	2.958
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	82	4.678

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

Nella Tabella 12 le tredici fattispecie sono state accorpate in quattro macro-categorie per una lettura più immediata e comprensibile del fenomeno relativo ai più significativi reati contro la Pubblica Amministrazione.

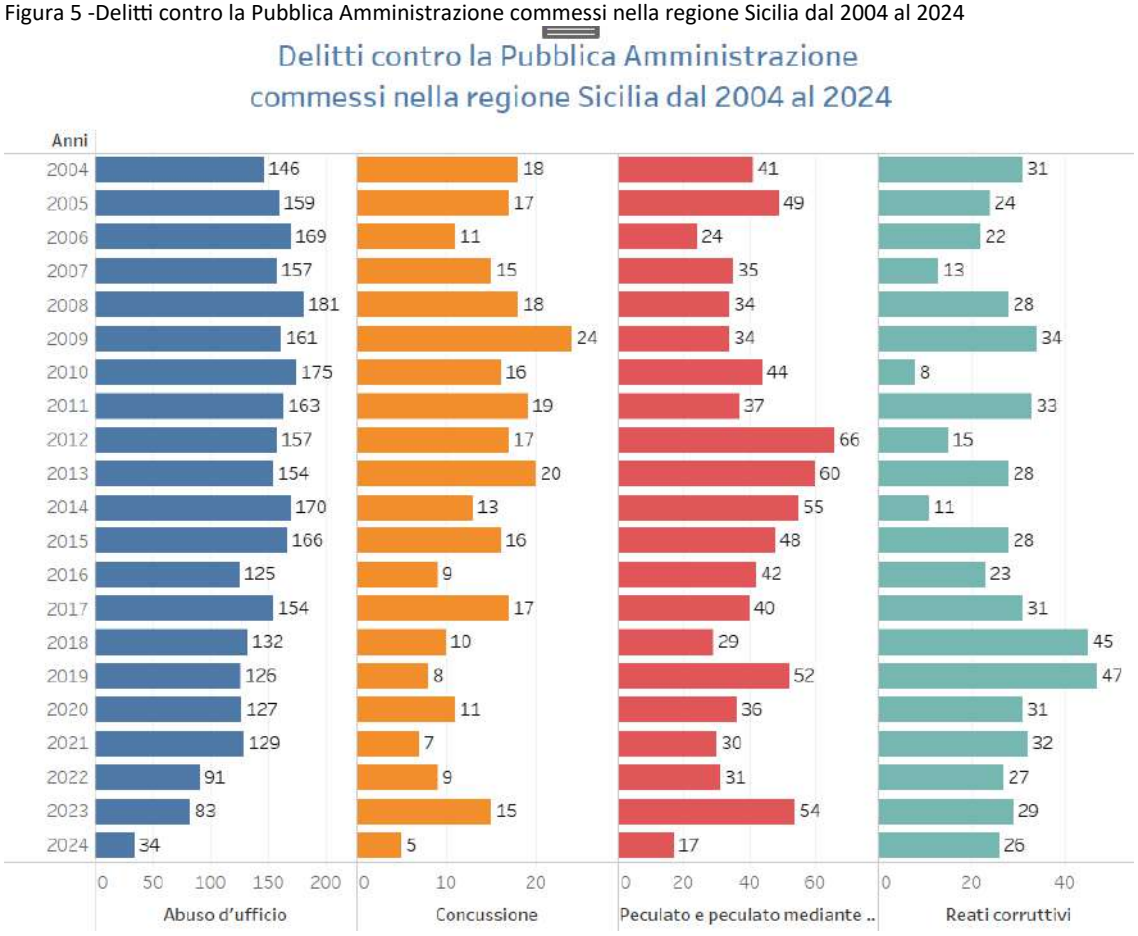
Tabella 12 -**Andamento della delittuosità in Sicilia suddivisa in quattro macro categorie**

Delitti contro la Pubblica Amministrazione commessi nella regione Sicilia dal 2004 al 2024																							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Totale	Var. % 2004-2024
Concussione (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	5	295	***-72,2***
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	26	566	***-16,1***
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	17	858	***-58,5***
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	34	2.959	***-76,7***
totale	236	249	226	220	261	253	243	252	255	262	249	258	199	242	216	233	205	198	158	181	82	4.678	***-65,3***

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 n. 4.678. Tra le diverse tipologie di reato, quelle con maggiore rilevanza sono state le violazioni dei doveri d'ufficio e abusi con n. 2.959 delitti e, il peculato con n. 858 reati. Seguono i reati corruttivi (n. 566 delitti) ed infine i reati di concussione (n. 295 reati).
Di seguito, è rappresentata una valutazione dettagliata di ciascuna macro categoria dei delitti in Sicilia per l'arco temporale 2004-2024 (Figura 5).

Figura 5 -Delitti contro la Pubblica Amministrazione commessi nella regione Sicilia dal 2004 al 2024



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

Abuso d'ufficio (artt. 323 c.p. e 314 bis)
Per il reato di abuso d'ufficio[7], per il ventennio considerato, la dinamica dei tassi di criminalità appare in generale riduzione tendenziale nel territorio regionale. Il numero più elevato di delitti si è registrato nel 2008 (n.181) mentre dal 2021 si osserva un marcato calo fino al 2024, anno che si distingue per essere quello con il valore più basso in tutto il periodo considerato (n. 34 delitti). Rispetto al dato del 2004 il numero di delitti si è ridotto del 76,7%.

Concussione (artt. 317 e 319 quater c.p.)
Per il reato di concussione, la dinamica dei delitti appare in generale riduzione tendenziale in Sicilia, sebbene in termini numerici i dati sono di entità modesta e presentano oscillazioni annuali. In particolare, si evidenzia il valore più basso registrato nel 2024 con un totale di 5 reati che si contrappone al valore più elevato registrato nel 2009 pari a 24. Rispetto al dato del 2004 il numero di delitti nel 2024 si è ridotto del 72,2%.

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 molto altalenante, 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 in numero di reati (n. 31) si è più che dimezzato rispetto al picco del 2012. L'anno 2023 registra un nuovo incremento di reati (n. 54), a fronte di una riduzione marcata nell'ultimo anno (n. 17). Rispetto al dato del 2004 il numero di delitti nel 2024 si è ridotto del 58,5%.

Reati corruttivi (artt. 318, 319, 319 ter, 320, 321, 322 e 346 bis c.p.)
Per i reati corruttivi, la dinamica dei tassi di criminalità appare in generale incremento tendenziale fino al picco del 2019, presentando, anche in questo caso oscillazioni annuali. Dal 2020 il fenomeno è apparso in riduzione fino al 2024, anno in cui il numero di delitti è stato pari a 26, mostrando una riduzione rispetto al 2024 del 16,1%.
In conclusione, l'analisi complessiva dei reati corruttivi contro la Pubblica Amministrazione in Sicilia evidenzia, in merito alle tredici fattispecie di reato considerato, 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, soprattutto nelle evidenze dell'ultimo anno. Il numero di delitti contro la P.A. riferiti al 2024, infatti, oltre ad essere in riduzione rispetto all'anno precedente e al 2004, sono i più bassi dell'ultimo ventennio per tre dei quattro reati considerati.

Valutazione di impatto sul contesto esterno
Sulla scorta dei dati sopra riportati relativi al contesto economico sociale e criminologico, in prosecuzione del lavoro già avviato negli anni precedenti, sarà ulteriormente intensificata l'attenzione dedicata all'analisi dei processi afferenti ai settori maggiormente esposti a rischio di attività illecite e al rafforzamento delle misure di prevenzione, soprattutto specifiche.
Seppure i dati sopra riportati dei delitti contro la P.A. evidenziano una generale riduzione rispetto all'anno precedente, alcuni recenti fatti di cronaca, afferenti alla tematica degli appalti, nonché relativi al settore sanitario, hanno indotto l'Ufficio del *RPCT* ad incentivare l'attività di verifica sul monitoraggio delle mappature dei processi svolta dalle Strutture interessate da detti fenomeni corruttivi sollecitando e supportando le stesse a mappare e/o revisionare i processi correlati a tali fenomeni e ad individuare ed adottare misure specifiche più pertinenti.
Un *focus* specifico è stato rivolto, come detto, al settore sanitario avviando un confronto con il competente *Referente* che ha determinato, fra l'altro, un processo di revisione della mappatura dei processi afferenti alla suddetta struttura.

[7] Reato abrogato con la legge 9 agosto 2024, n. 114

L'enorme immissione di capitali pubblici dovuta al PNRR, cui si è accennato, determina, inevitabilmente, l'interesse delle organizzazioni criminali e, conseguentemente, l'esigenza di presidiare con sempre maggiore rigore il settore di pubblici appalti, ambito particolarmente sensibile. Ai Dipartimenti/Uffici impegnati nella gestione di fondi PNRR continuerà ad essere raccomandata, pertanto, l'attuazione di efficaci presidi di prevenzione per evitare che le relative risorse possano essere distolte dagli interventi programmati a beneficio della collettività.
Ancora, in linea con gli orientamenti forniti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione secondo cui le Amministrazioni declinano misure di prevenzione della corruzione volte a proteggere gli obiettivi di valore pubblico, attenta considerazione è stata data, da parte dell'Ufficio del *RPCT*, alla programmazione di idonee ed adeguate misure specifiche di prevenzione della corruzione riferite a ciascun processo collegato agli obiettivi di valore pubblico. Come evidenziato più nel dettaglio nel paragrafo relativo alla mappatura dei processi, proseguirà, anche per l'anno 2026, il riesame sui processi collegati agli obiettivi di valore pubblico e di *performance.*

Valutazione di impatto sul contesto interno
Per quanto concerne l'analisi del contesto interno, che riguarda invece gli aspetti legati all'organizzazione ed alle competenze/attività dell'Amministrazione regionale, si rinvia alla pertinente sottosezione del presente documento. In questa sede si ritiene utile porre l'accento sul fatto che la complessa organizzazione della Regione Siciliana, articolata in numerosi Uffici centrali e periferici, oltre a quelli "speciali" e di diretta collaborazione, costituisce un fattore di incremento del rischio corruttivo, aggravato, peraltro, dalla strutturale carenza di risorse umane, in più occasioni segnalata anche dai *Referenti* dei Dipartimenti /Uffici.
Come evidenziato anche nel DEFR 2026-2028, 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, il ricorso, nel quinquennio 2016/2020, a forme di prepensionamento come misura per la riduzione degli organici e dei costi del personale, il sostanziale blocco delle assunzioni e la riduzione del *turn over* a percentuali minime per l'accordo con lo Stato del 2021, hanno pesantemente inciso sull'operatività dell'Amministrazione regionale[8]
Non vi è dubbio che tale situazione condizioni la piena attuazione di alcune misure di prevenzione, tra le quali, in particolare, la misura della rotazione del personale.
Va altresì richiamata l'attività di razionalizzazione degli assetti organizzativi dei rami dell'Amministrazione regionale deliberata dalla Giunta regionale (n. 392 del 17 dicembre 2025), oggi in fase conclusiva. Conseguentemente sarà necessario valutare l'impatto della riorganizzazione e procedere, ove occorra, all'adozione delle opportune iniziative di revisione.
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, relativo alla mappatura dei processi, che costituisce parte fondamentale dell'analisi del contesto interno

[8]DEFR 2026-2028 pag 113 e ss

2.3.2 – Gestione del rischio corruttivo e mappatura dei processi

Analisi del contesto

Il processo di gestione del rischio corruttivo si sviluppa seguendo una logica sequenziale e ciclica, tesa a favorirne il miglioramento continuo.

Le fasi centrali del sistema, come evidenziato nell'Allegato 1 del PNA 2019, sono l'analisi del contesto (esterno ed interno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure), a cui si affiancano due ulteriori fasi trasversali (la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema).

La mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi del contesto interno.

Come evidenziato dall'ANAC (in ultimo, anche nel PNA 2025) la mappatura dei processi è funzionale anche al raggiungimento degli obiettivi di *performance* e di valore pubblico, nonché alle altre attività di programmazione confluite nel PIAO. Ed è per tale ragione che nell'ottica del coordinamento e integrazione propria del PIAO, l'Autorità auspica il ricorso a una mappatura unica dei processi che risponderebbe ad un'esigenza di semplificazione e consentirebbe di disporre di un unico strumento per analizzare l'attività complessiva dell'amministrazione.

A tale riguardo occorre precisare che l'Amministrazione regionale già da alcuni anni, accogliendo il principio della completezza auspicato da ANAC, ha proceduto alla mappatura dei processi riguardanti tutte le attività di competenza dei Dipartimenti/Uffici che possono determinare un'esposizione al rischio corruttivo.

Tale attività, particolarmente complessa stante la molteplicità delle Strutture e la considerevole consistenza numerica dei processi, è stata posta in essere dai *Referenti* delle strutture amministrative regionali con il costante e continuo ausilio del *RPCT* e del suo ufficio di supporto. Annualmente, quindi, secondo un criterio di gradualità teso ad approdare ad una attenta analisi del rischio corruzione nelle singole fasi di ciascun processo, si è proseguito nel percorso di revisione della mappatura dei processi anche sollecitando i *Referenti*, cui si attestano obiettivi di *performance* volti alla creazione di valore pubblico, a prestare particolare attenzione affinché i citati obiettivi siano presidiati da idonee e specifiche misure di prevenzione.

Analoga attenzione è stata richiesta per approfondire l'analisi dei rischi e la definizione delle misure di prevenzione con riguardo ai processi collegati al PNRR.

Proprio nell'ottica- su richiamata- di integrazione tra obiettivi di valore pubblico e prevenzione della corruzione, ed in linea con gli orientamenti forniti negli anni dall'Autorità Nazionale Anticorruzione le Strutture che hanno programmato obiettivi di valore pubblico, hanno provveduto ad individuare idonee misure specifiche di prevenzione della corruzione riferite a ciascun processo correlato agli obiettivi triennali tramite i quali vengono perseguiti gli obiettivi di valore pubblico.

In particolare, i *Referenti* delle strutture cui afferiscono i richiamati obiettivi di valore pubblico, hanno individuato circa n. 100 misure specifiche di prevenzione del rischio volte a proteggere i processi collegati agli obiettivi di valore pubblico.

Con riferimento all'analisi del rischio, la stessa ha riguardato tutte le 11 aree di rischio indicate nell'Allegato 1 del PNA 2019 che costituiscono la struttura portante delle schede di mappatura elaborate dall'Amministrazione.

Anche per il presente aggiornamento 2026 si ritiene utile, quindi, riconfermare le seguenti aree :

Aree di rischio obbligatorie/ulteriori
A) Acquisizione e progressione del personale* *Comprende anche i processi attinenti alla acquisizione e gestione del personale (ad es. concorsi e prove selettive, 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 e PNRR

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive (trattamento del rischio).

Per la valutazione del rischio, sin dall'anno 2022, seguendo le indicazioni dell'Autorità, è stato adottato un approccio di tipo qualitativo dedicando un più ampio spazio alla motivazione della valutazione sottesa al valore di rischio complessivo ottenuto. Ciò ha permesso di comprendere più agevolmente il percorso logico seguito per valutare il livello di rischio di ogni processo esaminato.

In particolare, i processi afferenti a ciascuna struttura regionale sono stati dapprima analizzati, distinti in fasi, individuati gli eventi rischiosi[9] - ovvero i comportamenti attraverso i quali si possono concretizzare probabili rischi corruttivi- analizzati i fattori abilitanti (Allegato 1 del PNA 2019, box 8) e, ricorrendo ad alcuni indicatori (Allegato 1 del PNA 2019, box 9), si è proceduto alla stima del relativo livello di esposizione al rischio.

Occorre tenere presente, invero, che la richiamata attività di identificazione, analisi e ponderazione del rischio, oltremodo complessa in considerazione dell'elevato numero di processi presenti nell'Amministrazione regionale, viene periodicamente esaminata dal *Responsabile* che verifica la coerenza complessiva delle valutazioni formulate dai *Referenti* in fase di *self assessment.* Tale analisi può comportare richieste di chiarimenti ed integrazioni ai Dipartimenti/Uffici e ciò anche nel caso di segnalazioni pervenute al *RPCT,* di precedenti giudiziari o di notizie di stampa.

A titolo esemplificativo, nel caso di episodi corruttivi o *maladministration* afferenti ad un processo mappato con uno specifico valore di rischio, viene richiesto un approfondimento sulle misure specifiche di prevenzione adottate ed attuate, nonché sul valore di rischio, anche al fine di evitare che una sottostima dello stesso possa pregiudicare l'attivazione di adeguate misure di prevenzione. La suddetta analisi può portare a fare emergere processi non censiti in precedenza, ad intensificare il presidio dei processi interessati, e ad elevare, in via prudenziale, il *rating* di rischio.

[9]Nota prot. n. 191/*RPCT* dell'11.05.2023 -Allegato "Eventi rischiosi"

Il valore del rischio di un evento corruttivo è dato dal prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto: *Rischio (E) = Probabilità(E) x Impatto(E).*
La misurazione del rischio, coerentemente con le indicazioni di ANAC, avviene attraverso la metodologia del *key risk indicators* (indicatori di rischio) definiti preliminarmente.
In particolare sono stati considerati i seguenti indicatori di probabilità:

-**Discrezionalità**: grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti (la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato);

-**Rilevanza degli interessi "esterni"**: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo, determina un incremento del rischio;

-**Livello di opacità del processo decisionale**: l'assenza o la inadeguatezza degli strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, determina un aumento del rischio;

-**Presenza di "eventi sentinella"**: ovvero procedimenti dell'Autorità giudiziaria o contabile o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impegnati nel processo, nonché segnalazioni interne o esterne pervenute (riguardanti il processo/il dipendente). Le segnalazioni possono riguardare ipotesi di eventi corruttivi ma anche di cattiva gestione o di scarsa qualità del servizio reso;

-**Criticità sui controlli previsti da leggi o regolamenti** in ordine alla capacità di mitigare i rischi individuati per il processo (l'efficacia dei controlli sulle modalità di svolgimento del processo contribuisce a ridurre la probabilità del verificarsi di un tentativo di corruzione);

-**Specializzazione del processo**: che richiede un elevato livello di conoscenze specialistiche e/o tecniche (la particolare complessità del processo comporta la difficoltà di verificare comportamenti contrari al corretto perseguimento dell'interesse pubblico);

-**Presenza di eventi corruttivi:** se il processo è stato oggetto di eventi corruttivi (anche accaduti in passato) il rischio aumenta poiché l'attività presenta delle caratteristiche che rendono attuabili tali eventi.

e i seguenti indicatori di impatto:

-**Impatto organizzativo**: l'effetto che il verificarsi dell'evento rischioso determina sul normale svolgimento dell'attività amministrativa;

-**Impatto reputazionale**: l'effetto che il verificarsi dell'evento rischioso determina sull'immagine dell'Amministrazione (misurabile attraverso notizie di stampa riguardanti eventi corruttivi e/o episodi di cattiva amministrazione);

-**Impatto economico**: gli effetti di natura economica (esborso di somme maggiori di quelle dovute, obbligo di risarcimento a seguito di contenziosi) che il verificarsi dell'evento rischioso determina sull'Amministrazione (misurabili attraverso sentenze di risarcimento del danno nei confronti della PA, nonché sentenze della Corte dei Conti a carico dei dipendenti).

Pertanto muovendo dai sopra citati *Indicatori* ed abbinando agli stessi uno dei tre valori qualitativi ("basso", "medio", "alto"), si è giunti ad un unico valore ("basso", "medio", "alto") di *Probabilità* e ad un unico valore ("basso", "medio", "alto") di *Impatto.* Quindi, operando il prodotto tra i due valori ottenuti, attraverso la *Matrice del calcolo del rischio* di seguito riportata, si è ottenuto il valore di rischio complessivo attribuito a ciascun processo esaminato.

"Matrice di calcolo del rischio"

IMPATTO / PROBABILITÀ	Basso	Medio	Alto
Basso	BASSO	MEDIO	MEDIO
Medio	MEDIO	MEDIO	ALTO
Alto	MEDIO	ALTO	ALTO

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 identificazione delle misure più adeguate per prevenire, mitigare o eliminare il rischio corruttivo sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

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 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.

Per quanto concerne in particolare 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 riportano le principali tipologie di misure che possono essere individuate sia come generali che specifiche

Tipologie di Misure generali e specifiche
controllo
definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
disciplina del conflitto di interessi
formazione
informatizzazione/digitalizzazione
regolamentazione
regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" *(lobbies)*
rotazione
semplificazione
sensibilizzazione e partecipazione
trasparenza
segnalazione e protezione

Nella tabella successiva, vengono riportate le misure di prevenzione specifiche, raggruppate per tipologia.

Tipologie di Misure	Misure specifiche
controllo	-istruttoria svolta su più livelli -monitoraggio periodico dei processi -motivazione delle scelte assunte riguardo ai controlli da eseguire -intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e atti di notorietà -aumento della percentuale dei controlli -istituzione di una Commissione per la valutazione delle istanze -verifica dell'avvio dell'istruttoria a cura del dirigente -*report* periodici -doppia valutazione del capitolato tecnico -monitoraggio della coerenza tra la programmazione e l'avvio delle procedure di appalti di lavori, servizi e forniture -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 -adozione *check-list* -audizioni con i terzi in presenza del dirigente e del funzionario preposto -rafforzamento dei meccanismi di monitoraggio dei rapporti con enti/soggetti, con i quali sono stati stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti dell'area -tracciamento delle procedure negoziate senza previa pubblicazione del bando al fine di verificare se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi
definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	-percorsi formativi sull'etica e sulla legalità -predisposizione di note periodiche o circolare aventi ad oggetto il codice di comportamento e promozione dell'etica
disciplina del conflitto di interessi	-attività di sensibilizzazione del personale in materia di conflitto di interessi -attestazione da parte del RUP all'interno del provvedimento di affidamento/aggiudicazione di aver accertato l'assenza di situazioni di conflitto di interessi -redazione di linee guida per la nomina delle commissioni giudicatrici negli appalti pubblici attraverso criteri oggettivi e verificabili
formazione	-formazione specialistica su tematiche di competenza dell'Ufficio -formazione specifica su aspetti normativi e/o tecnici -formazione in materia di prevenzione della corruzione del personale idoneo a ricoprire l'incarico di RUP -formazione specifica in materia di appalti per garantire adeguata professionalità tecnica

Tipologie di Misure	Misure specifiche
informatizzazione/digitalizzazione	-utilizzo di sistemi informatizzati per l'attività di monitoraggio -informatizzazione delle procedure -implementazione o aggiornamento di un sistema informatico o di una banca dati -digitalizzazione del processo tramite piattaforma informatica
regolamentazione	-stesura di linee guida per le attività istruttorie più complesse -adozione di atti che disciplinano l'iter del processo (circolari, direttive, protocolli) in maniera specifica e sistematica -predeterminazione dei criteri di valutazione allo scopo di assicurare trasparenza e imparzialità per le progressioni di carriera dei dipendenti -puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la Stazione Appaltante a ricorrere alle procedure negoziate
regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" *(lobbies)*	-previsione di codici di condotta specifici -adozione di criteri trasparenti per documentare il dialogo con i soggetti privati e con le associazioni di categoria -tracciabilità dei soggetti coinvolti, delle modalità di coinvolgimento e delle proposte avanzate dagli *stakeholder*
rotazione	-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 -individuazione dei criteri di rotazione nella nomina del RUP -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 -rotazione degli operatori economici al fine di ridurre la discrezionalità nella scelta del contraente per affidamento diretto
semplificazione	-standardizzazione delle procedure -semplificazione delle procedure -circolare informativa sugli aggiornamenti normativi
sensibilizzazione e partecipazione	-adozione delle misure di sensibilizzazione e partecipazione -svolgimento di incontri per discutere le problematiche generali o più ricorrenti -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 -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 -coinvolgimento di più soggetti in caso di processi "sensibili"

Tipologie di Misure	Misure specifiche
	-impiego di un team di lavoro su temi particolarmente complessi
trasparenza	-pubblicazione dei criteri utilizzati per la predisposizione della documentazione di gara -condivisione, attraverso risorse di rete, della documentazione relativa all'attività in corso
segnalazione e protezione	-intensificazione delle misure di segnalazione e protezione

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 preclusa la possibilità di individuare ulteriori misure ritenute più idonee, ovvero personalizzare le misure sopra riportate, per meglio presidiare i rispettivi processi.
Dell'attività espletata nell'anno 2025 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 2026-2028.*

- Adempimenti 2026:

Si conferma l'impostazione volta a rafforzare l'integrazione tra valore pubblico e prevenzione della corruzione prevedendo che gli Uffici titolari di obiettivi di *performance* abbiano l'onere di verificare l'adeguatezza delle misure di prevenzione dei processi correlati.
Analoga attenzione continuerà ad essere rivolta da parte dei *Referenti* con riguardo ai processi collegati al PNRR.
Infatti il tema dell'impatto del PNRR sarà affrontato anche nell'anno 2026 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.
i *Referenti* dei Dipartimenti/Uffici, pertanto, trasmetteranno al *Responsabile* la *Mappatura dei processi* aggiornata al 31 ottobre 2026 che dovrà tenere conto anche degli obiettivi di valore pubblico e di *performance* nonché degli indicatori di attuazione e del valore *target*.
A tale scopo, il *Responsabile* fornirà puntuali indicazioni operative per consentire ai *Referenti* l'elaborazione della mappatura aggiornata al 31 ottobre, da inoltrare al *RPCT* entro il 10 novembre 2026.
La *Mappatura* così elaborata costituirà allegato al PIAO 2027-2029.

- Adempimenti 2027/2028:

i *Referenti* continueranno ad assicurare la costante attività di revisione ed eventuale aggiornamento della vigente mappatura anche alla luce delle indicazioni che saranno fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

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.

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 anche 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*.

2.3.3 – Misure Generali ed Ulteriori

Nel precisare che alla misura della Trasparenza è dedicato il successivo paragrafo 2.3.4, si procede all'analisi delle misure di prevenzione generali ed ulteriori attivate nell'ambito dell'Amministrazione.
Per agevolare la pianificazione e l'esecuzione delle attività correlate all'attuazione delle misure è stato predisposto un apposito *format* -denominato *Tavola sinottica Misure 2026-2028* (allegato E 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*.

Misure Generali

2.3.3.1 - Codice di comportamento[10]

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. 81[11], regolamentando il divieto di discriminazioni basate sulle condizioni personali, i criteri di misurazione della *performance*, l'adozione di

[10]Riferimenti 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"

[11]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»

comportamenti *green* rispettosi dell'ambiente e l'utilizzo dei *social media* da parte dei dipendenti pubblici.
Coerentemente alle sopravvenute previsioni, nel corso dell'anno 2024 il Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale - Ufficio Procedimenti Disciplinari e il *RPCT*, hanno avviato, l'iter di aggiornamento del codice secondo la procedura di seguito illustrata, che ha visto un ampio processo di partecipazione coinvolgendo diversi soggetti, interni ed esterni all'Amministrazione.
Il Codice di comportamento, acquisito il parere favorevole dell'OIV, è stato approvato della Giunta regionale con delibera n. 452 del 27 dicembre 2024 e adottato con D.P. n. 119 del 17 gennaio 2025 e risulta pubblicato nella sezione *Amministrazione Trasparente* del sito istituzionale della Regione Siciliana.[12]

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.

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 personale[13]

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

[12] *https://amministrazionetrasparente.regione.sicilia.it/sites/default/files/2025-01/Aggiornamento%2520Codice%2520di%2520comportamento.pdf*
[13] Riferimenti 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

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)*[14].

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 2026-2028* 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 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;

[14] *https://www.anticorruzione.it/-/delibera-numero-1064-del-13-novembre-2019*

- 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 nocumento 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 *misura*, il *Programma* 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 *mappatura dei processi e delle aree di rischio*
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 interim*) alla data di predisposizione/aggiornamento del *Programma* e, nel caso di preposizione a Struttura ad elevato rischio, per un periodo superiore a 5 anni, ove 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 aree funzionali
Elenco personale del comparto non dirigenziale	per ogni singolo dipendente incardinato in ciascuna Struttura (Area/Servizio/U.O.) 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 misura (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 sono state adottata o 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 2023[15], 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*"[16] 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.)

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;

[15] *https://amministrazionetrasparente.regione.sicilia.it/sites/default/files/2023-05/Nota%2520prot.%2520197_RPCT%2520del%252017.05.2023%28firmato%29.pdf*
[16] *https://www.anticorruzione.it/documents/91439/1149909/Delibera+215++26+marzo+2019.pdf/6c844f92-20ac-2162-96f9-237a1c178fbe?t=1587760547007*

- 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 giudizio*[17].

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*.

2.3.3.3 - Conflitto di interessi[18]

Il legislatore con l'art. 1, comma 41, della legge 190/2012 è intervenuto sulla legge 241/1990 con l'introduzione dell'art. 6-bis, rubricato "conflitto di interessi", secondo cui "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*".

[17]Altra 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."*

[18]Riferimenti 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; Artt. 16, 93-97 del d.lgs. n. 36/2023

Questa norma, è espressione del principio generale di imparzialità sancito dall'art. 97 della Costituzione in quanto assicura che l'azione amministrativa non sia influenzata da interessi personali o di parte, ma sia invece volta a garantire l'equidistanza da tutti gli interessi coinvolti nel procedimento.
In linea generale, evidenzia l'Autorità Nazionale Anticorruzione (parere n. 353 del 22.2.2023), *nel nostro ordinamento non esiste una definizione di conflitto di interessi univoca e generale, 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). Occorre inoltre accennare alle disposizioni[19] previste nel Codice di comportamento di dipendenti della Regione siciliana

[19]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 sè 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.

ed, in particolare, all'art. 6 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 al successivo art. 7 del citato Codice che, riprendendo le disposizioni contenute negli articoli 6, comma 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 sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi secondo quanto previsto dalla normativa vigente."* Come chiarito dall'ANAC[20] la disciplina dettata dall'art. 13 del D.P.R. 62/2013 deve considerarsi estesa anche a coloro che, seppur non inquadrati nei ruoli dirigenziali, si trovano a svolgere temporaneamente e a vario titolo la funzione di direzione di un ufficio (es. funzionari responsabili di posizione organizzativa).

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 2014[21] 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 *sull'astensione decide con provvedimento motivato il Dirigente Generale del Dipartimento cui il dipendente presta servizio* e nel caso di struttura non dipartimentale, il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

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.

---

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"

[20] Parere ANAC dell'11 marzo 2025 - fasc.872.2025

[21] *https://pti.regione.sicilia.it/portal/pls/portal/docs/27378386.PDF*

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:

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 2020[22], 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

Anche il PNA 2025, nella parte speciale *relativa ai contratti pubblici* - alla quale si rimanda per una più esaustiva disamina - dedica una particolare attenzione al tema del conflitto di interessi anche in considerazione delle modifiche introdotte dall'art 16 del d.lgs. n. 36/2023, che ha sostituito le previsioni contenute nell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016.

[22] *https://www.anticorruzione.it/documents/91439/c000c02e-79ed-f445-6549-4c20ec7d405c*

Ai fini della sua attuazione la stazione appaltante è infatti tenuta a programmare idonee misure volte a prevenire e prevedere i potenziali conflitti di interesse. *Ciò nei casi in cui il personale di un'amministrazione aggiudicatrice che interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione possa influenzare il risultato di tale procedura in virtù di un interesse finanziario, economico o altro interesse personale, diretto o indiretto, percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza.*

Relativamente alle misure per riconoscere e gestire i conflitti di interesse nella committenza pubblica, l'Autorità rimanda, ove compatibili, alle indicazioni contenute nel PNA 2022, parte speciale *Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici,* confermate nel PNA 2023.
In particolare l'Autorità, nella citata sezione speciale del PNA 2022, individua 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.
In ordine alle *"Dichiarazioni sull'assenza di conflitto di interessi nell'ambito delle procedure di gara alla luce del PNA 2022",* l'Autorità evidenzia (parere prot. 27624 del 6/4/2023) 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.[23] 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

[23] In 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".*

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.
Nondimeno, alla luce delle implicazioni applicative della normativa vigente in materia l'Autorità propone nella *"Parte Speciale Contratti Pubblici"*del PNA 2025, l'adozione di ulteriori e più specifiche misure organizzative e fornisce tabelle riassuntive con possibili eventi rischiosi e relative misure specifiche di gestione del rischio, al quale si rimanda ai fini di un'analisi più esaustiva e puntuale.

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).

2.3.3.4 - Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti[24]

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 dell'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 2023[25] 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 dirigenziali[26]

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 incompatibilità[27].

[24]Riferimenti 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
[25]*https://www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2023-08/Circolare%20n.%2071704%20del%2009-08-2023%20-%20Il%20regime%20delle%20incompatibilit%C3%A0%20nel%20pubblico%20impiego.pdf*
[26]Riferimenti normativi: legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1, commi 49 e 50; decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39; inoltre l'ANAC ha adottato numerose delibere in materia, tra le più rilevanti si citano la Delibera n. 833 del 3 agosto 2016, la n. 1201 del 18 dicembre 2019 e la recentissima Delibera n. 200 del 14 maggio 2025.
[27]In particolare, l'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 39/2013 definisce:

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.
Occorre evidenziare, preliminarmente, che nel corso del 2024 e 2025 sono intervenute diverse disposizioni legislative che hanno inciso sull'assetto della disciplina dell'inconferibilità ed incompatibilità di cui al citato decreto. Ci si riferisce, in particolare, alla legge n. 21 del 5 marzo 2024 che ha introdotto i commi 1 bis[28] e 1 ter[29] all'art 4 del d.lgs. n. 39/2013 "*Inconferibilità di incarichi nelle amministrazioni statali, regionali e locali a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati"* ed ha ridotto il periodo di raffreddamento, riducendolo ad un anno in sostituzione dei due previsti dalla disposizione precedente; all'art. 12-bis, co.1, lett. b), del d.l. 14 marzo 2025, n. 25, intervenuto sulle fattispecie di cui all'art. 12, del d.lgs. n. 39/2013 *"Incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni e esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali*" con l'inserimento del nuovo comma 4-bis[30] ; ed, infine, l'art. 2, co. 1, della legge 8 agosto 2025, n. 122 ha disposto la totale abrogazione dell'art. 7 del d.lgs n. 39/2013. *"Inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale".*
In considerazione dei citati interventi normativi, l'ANAC ha dedicato nel PNA 2025 una *Parte speciale decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39,* alla quale si fa integrale rinvio .

Inconferibilità
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 decreto[31].
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.

-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".*

[28]L'art. 4, comma 1-bis del d.lgs n. 39/2013 recita: " *Nelle ipotesi in cui l'incarico, la carica o l'attività professionale abbia carattere occasionale o non esecutivo o di controllo, il comma 1 non si applica. In tale circostanza è richiesta l'adozione di presidi organizzativi e di trasparenza atti a gestire potenziali conflitti di interesse".*

[29]L'art. 4, comma 1-ter del d.lgs n. 39/2013 recita: "*I presidi organizzativi di cui al comma 1-bis si applicano anche ai componenti dell'organo collegiale delle autorità amministrative indipendenti".*

[30]L'art. 12, comma 4-bis del d.lgs n. 39/2013 recita: "*Le incompatibilità di cui al presente articolo non si applicano ai dipendenti di ruolo di livello dirigenziale della stessa amministrazione o dello stesso ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico che conferisce l'incarico".*

[31]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*".

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.

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

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://www.regione.sicilia.it/istituzioni/regione/strutture-regionali/assessorato-autonomie-locali-funzione-pubblica/dipartimento-funzione-pubblica-personale/pubblicita-posti-dirigenziali-vacanti-anno-2025

Procedura

Tenuto conto dell'importanza di presidiare l'attività di conferimento degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni, e dei suggerimenti forniti da ANAC, in ultimo, anche nel PNA 2025, la procedura del conferimento degli incarichi deve garantire:

-l'acquisizione, prima del formale conferimento dell'incarico, della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità sottoscritta dall'interessato;

-la verifica sull'insussistenza di condizioni di inconferibilità dell'incarico condotta dall'organo conferente, entro un congruo arco temporale[32];

-pubblicazione dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n.33/2013 e delle dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del d.lgs. n. 39/2013 nella sezione *Amministrazione Trasparente* del sito istituzionale;

-successiva acquisizione, con cadenza annuale, delle dichiarazioni concernenti l'insussistenza di cause di incompatibilità e relativa pubblicazione ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. n. 39/2013 nella sezione *Amministrazione Trasparente* del sito istituzionale;

- verifiche a campione sulla veridicità e completezza del contenuto delle dichiarazioni di assenza di inconferibilità e di incompatibilità ai sensi degli artt 43 e 71 del D.P.R. n. 445/2000.

[32]L'ANAC nel PNA 2025, raccomanda che l'interessato informi l'Amministrazione di ogni circostanza fattuale eventualmente e astrattamente rilevante nell'ottica del d.lgs. n. 39/2013 consentendo così agli organi competenti di potere compiere una valutazione più approfondita. In tale contesto uno strumento utile, sebbene non obbligatorio, e comunque da solo non esaustivo, potrebbe essere la produzione di un *curriculum vitae* aggiornato.

Verifiche

I *Referenti,* come previsto dal citato 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 telematico delle imprese, con riferimento ad altre cariche ricoperte in enti registrati; anagrafe degli Amministratori locali e regionali curata dal Ministero dell'Interno per la titolarità di cariche elettive; verifica dei carichi pendenti e del casellario giudiziale[33], sistema integrato "Perla PA" del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, monitoraggio di fonti aperte da cui è possibile inferire la presenza di circostanze meritevoli di approfondimento). 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 campione[34]. Sul punto è stata emanata l'apposita direttiva del *Responsabile*, prot. n. 42308 del 15/3/2016[35].

2.3.3.6 - Attività successive alla cessazione dal servizio - *Pantouflage*[36]

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

---

[33]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)*

[34](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

[35]*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*

[36]Riferimenti 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.

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 rinvio[37].
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 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 indicazioni[38] 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 dirigenziale, come riallocati nelle corrispondenti Aree del nuovo sistema di classificazione del personale [39].
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:

[37]Linee 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*

[38]Prot. n. 57509 del 29 aprile 2014 e prot. n. 132653 del 26 ottobre 2016

[39]Il 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.

- 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.

Sull'argomento, l'Amministrazione regionale[40], con circolare prot. n. 23897 del 19 marzo 2024, ha reso ulteriori indicazioni operative fornendo, in allegato, il modello di dichiarazione che i dipendenti sono tenuti a trasmettere all'Ufficio competente prima della cessazione dal servizio.

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.

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.[41]

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 2019[42], che:

---

[40] *www.regione.sicilia.it/sites/default/files/2024-03/PROT.%20N.%2023897%20DEL%2019.03.2024%20CIRCOLARE%20%28PIAO%29.pdf*

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

[42] 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

- 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 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 artt. 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 interpello[43].

2.3.3.8 - Tutela del soggetto che segnala illeciti - *Whistleblower*[44]

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.

---

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.

[43]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_AttieDirettiveRespPrev/nota%2057499%20del%2029%20apr%202014%20UFF%20PROC%20DISCI%20direttiva.pdf*

[44]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; decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24; 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";*- Linee guida ANAC approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023 *"Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne"*– Linee Guida n. 1 ANAC *"Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione"* approvate con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025.

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 o 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 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24*"
Allo scopo di dotare l'Amministrazione anche di una piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni di *whistleblowing,* con Decreto Presidenziale n. 555/GAB del 10 luglio 2025 è stato adottato, in sostituzione del precedente, il documento recante "*Procedura per la segnalazione di condotte illecite Whistleblowing*"[45] già approvato con delibera di Giunta Regionale n. 186 del 17 giugno 2025.
Tale documento, in conformità alle prescrizioni normative e a quanto richiesto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, illustra la procedura da seguire per effettuare le segnalazioni di condotte illecite da rivolgere al soggetto interno all'Amministrazione regionale (*RPCT*), con particolare riguardo all'utilizzo della piattaforma informatica *whistleblowing* attivata dall'Amministrazione e disponibile nella sezione *Amministrazione Trasparente/ Altri contenuti/ Dati ulteriori/ Segnalazione illeciti-Whistleblowing* del sito istituzionale o direttamente raggiungibile tramite il seguente *link*:https//whistleblowing.regione.sicilia.it.

2.3.3.9 - Formazione del personale[46]

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

[45] *https://amministrazionetrasparente.regione.sicilia.it/sites/default/files/2025-10/Procedura%2520per%2520la%2520segnalazione%2520di%2520condotte%2520illecite%2520Whistleblowing.pdf*

[46] Riferimenti 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.

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.
Inoltre, con la Direttiva Ministeriale "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" del 14 gennaio 2025, sono stati indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico. La promozione della formazione costituisce, quindi, anche uno specifico obiettivo di *performance,* concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti, a partire dal 2025 con una quota non inferiore a 40 ore di formazione pro-capite annue.
In attuazione della citata Direttiva ministeriale, il Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale ha provveduto ad abilitare i dipendenti dell'Amministrazione regionale alla fruizione dei corsi sulla piattaforma *Syllabus* ed, a livello operativo, ha fornito ai Dipartimenti/Uffici indicazioni in ordine alla pianificazione dell'attività formativa al personale regionale.
Tale pianificazione delle attività formative sarà trattata nel paragrafo 3.3.5 del presente Piano.

2.3.3.10 - Monitoraggio dei tempi procedimentali

L'attività di monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedimentali, 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 altresi' al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedimentali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna amministrazione*".
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 D 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 2025 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 2026. Successivamente, ai fini della verifica della corretta attuazione della misura, i *Referenti* dei Dipartimenti/Uffici entro il 31 ottobre 2026, 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 esterni[47]

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.

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

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 artt. 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.
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 2021[48] -cui è stato allegato il modello di dichiarazione[49] 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 generali che si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'attività dell'intera Amministrazione, si affiancano le misure "ulteriori" attivate dall'Amministrazione regionale di seguito trattate.

[48] *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%20RPCT%20prot.%20532%20del%2014.07.2021.pdf*
[49] *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/Allegato%20a%20Nt%20RPCT%20prot.%20532%20del%2014.7.2021.odt*

2.3.3.12 - Patti di integrità negli affidamenti[50]

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.
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 800894318[51], 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.

[50] Riferimenti normativi: legge 6 novembre 2012, n. 190, articolo 1, comma 17

[51] Attivo tutti i giorni dalle ore 09:00 alle ore 13:00 e nelle ore pomeridiane il mercoledì dalle ore 16:00 alle ore 18:00

2.3.3.15 - Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate o controllate[52]

Il *Responsabile,* per favorire la concreta attuazione della *misura*, ha diramato la direttiva prot. n. 365 del 5 luglio 2022[53] 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.
In detta direttiva, ai cui contenuti integralmente si rinvia, è richiamata la delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017[54] 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

L'area dei contratti pubblici, come noto, rientra nelle aree a maggior rischio corruttivo che l'Amministrazione è tenuta a presidiare con apposite misure (art. 1, co. 16, legge 6 novembre 2012, n. 190).
Il 1° aprile 2023 -con efficacia dal successivo 1° luglio 2023- è entrato in vigore il nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023; l'Autorità, pertanto, ha deciso di dedicare l'Aggiornamento 2023 al tema dei contratti pubblici, confermando in ogni caso l'attualità di molta parte del PNA 2022.[55]
Il quadro normativo delineato dal d.lgs. n. 36/2023, tuttavia, sin dalla sua entrata in vigore, ha subito numerosi interventi di modifica (fra questi l'Autorità si sofferma, in particolare, sul d.lgs. n. 209/2024) . Per tale ragione, anche nel 2025, l'Autorità ha dedicato una parte speciale del PNA alla materia dei contratti pubblici con l'obiettivo di supportare le amministrazioni nell'identificazione di alcuni rischi e misure rispetto a processi attinenti a istituti introdotti o modificati dai citati interventi di modifica.
Più nello specifico l'ANAC ha ritenuto opportuno esaminare alcune delle fattispecie interessate dalle modifiche introdotte dal citato d.lgs. n. 209/2024 che, oltre a elementi di novità, presentano criticità sotto il profilo della trasparenza e imparzialità e dell'esposizione al rischio corruttivo in senso amministrativo, individuando per ciascuna di esse i processi maggiormente esposti a rischio e suggerendo misure di prevenzione.[56]
L'Autorità evidenzia, infatti, che occorre adottare misure di prevenzione della corruzione, che non sostituiscono gli adempimenti di legge, ma si accompagnano ad essi per contribuire in modo significativo

---

[52]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".*

[53]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*

[54]*"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*

[55]https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-605-del-19-dicembre-2023-aggiornamento-2023-pna-2022 pagg 12 e ss

[56]I profili esaminati dall'Autorità attengono in particolare, *al mancato utilizzo delle piattaforme di approvvigionamento digitale (PAD), all'erroneo utilizzo del Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE), al tema del conflitto di interessi* trattato al sottoparagrafo 2.3.3.3*, alla programmazione delle centrali di committenza, all'esecuzione, al subappalto e all'interoperabilità tra metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni e le PAD, al sistema delle qualificazioni delle stazioni appaltanti, al ruolo del Responsabile Unico di Progetto, alla disciplina dei CCT sotto i profili della nomina e delle incompatibilità specifiche e della gestione del conflitto di interessi di chi ne fa parte e agli accordi di collaborazione.* Chiude la sezione *una appendice espressamente dedicata all'Allegato I.9. del d.lgs. n. 36/2023 e alla gestione informativa digitale delle costruzioni.*

alla protezione del valore pubblico e alle prevenzione di fenomeni di *maladmistration* riducendo gli spazi per l'opacità gestionale.
Continua a rivestire un ruolo centrale nel settore dei contratti pubblici il Responsabile Unico di Progetto (RUP). Con riferimento a tale figura, cui si è fatto cenno al citato 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 delle seguenti indicazioni :

- 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 degli incarichi attribuiti per lo svolgimento delle funzioni di RUP;
- 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.

Al fine di presidiare adeguatamente i processi collegati all'area di rischio contratti pubblici, si richiama la Tabella 1 del PNA 2023 e le Tabelle elencate nella *Parte speciale contratti pubblici del PNA 2025* che contengono esemplificazioni di eventi rischiosi e relative misure specifiche di gestione del rischio relative agli specifici temi trattati nella stessa sezione; con riguardo al RUP l'Autorità si sofferma, in particolare, sulle funzioni e sulla disciplina di tale figura nei casi di appalti delegati delineando possibili eventi rischiosi e correlate misure di prevenzione.
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, infine, 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 2026-2028.*

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 amministrazione, 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. 26761/2025 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 2026",* ha richiamato l'attenzione sul carattere prioritario che riveste l'attività finalizzata al pieno rispetto degli obblighi connessi all'attuazione della misura trasparenza e per l'anno 2026 è stato inserito l'obiettivo strategico A01.12 "Razionalizzazione della pubblicazione di dati e documenti pubblici per una maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini".

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 2026-2028 sono individuate specifiche attività, riepilogate in un'apposita mappa, denominata Allegato D *Misura Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione 2026-2028*, 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.

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 settembre 2024[57], al fine di consentire a ciascuna Amministrazione/Ente un più agevole e omogeneo inserimento di dati, documenti e informazioni nella sezione *Amministrazione Trasparente,* ha approvato in via definitiva tre nuovi schemi di pubblicazione, due dei quali sono stati oggetto di successive modifiche con delibera n. 481 del 3 dicembre 2025[58]. 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 riguardano l'utilizzo delle risorse pubbliche (art. 4 bis), l'organizzazione (art. 13) e i controlli

[57] *https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-495-del-25-settembre-2024*

[58] *https://www.anticorruzione.it/-/del.481.2025*

sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione (art. 31). Pertanto, l'assolvimento dei citati obblighi di pubblicazione, trascorso il periodo transitorio[59] concesso dall'ANAC per l'aggiornamento della sezione *Amministrazione Trasparente* deve essere effettuato in conformità agli schemi standard adottati dall'Autorità. L'Amministrazione regionale già dai primi mesi dell'anno 2025 ha dato avvio alle prime attività per l'adeguamento delle pertinenti sottosezioni alle nuove modalità di pubblicazione e il Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale con nota prot. n. 79438 dell'11 novembre 2025 ha diramato le prime indicazioni operative ai fini del relativo assolvimento.

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 rispettivamente 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 con la citata delibera 481/2025 ha, fra l'altro, sostituito il precedente Allegato 4 alla delibera 495/2024 con il documento denominato *Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013 come modificate dalla delibera n. 481 del 3 dicembre 2025*[60] contenente indicazioni utili per l'inserimento dei dati nelle sottosezioni di riferimento di *Amministrazione Trasparente.* Infatti in detto documento, tra le altre raccomandazioni, l'ANAC pone l'accento sui criteri di qualità, requisiti che ciascun dato, documento e informazione deve possedere prima della relativa diffusione. Affinché venga garantito il rispetto e quindi la sussistenza di detti requisiti l'Autorità ha previsto la specifica procedura di validazione quale processo utile a verificare la corrispondenza del dato alle prescritte caratteristiche qualitative. La sistematica attività di validazione, propedeutica alla pubblicazione, deve essere affidata ad uno soggetto, in possesso delle adeguate competenze e conoscenze, chiamato *validatore*. Per l'individuazione di tale figura, nell'ambito dei Dipartimenti/Uffici dell'Amministrazione regionale, il Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale con note prot. n. 26620 del 4 aprile 2025 e prot. n. 72930 del 22 ottobre 2025 ha diramato le relative indicazioni operative.

Con riguardo, invece, alla decorrenza e durata degli obblighi di pubblicazione l'art. 8 del d.lgs. 33/2013 dispone che 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 con l'art. 2 co. 5 ha novellato il decreto 33/2013 mediante l'introduzione dell'art. 23 bis che ha previsto un nuovo adempimento in materia di trasparenza. La novella legislativa ha stabilito che le Amministrazioni pubblichino nella sezione *Amministrazione Trasparente*, sottosezione *Controlli sulle attività economiche* l'elenco degli obblighi e degli adempimenti oggetto delle attività di controllo che gli operatori sono tenuti a rispettare nello svolgimento di attività economiche secondo uno schema standardizzato elaborato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica. In ottemperanza alla predetta norma e coerentemente alla modifica apportata all'allegato D al PIAO, l'Amministrazione regionale nell'anno 2025 ha modificato la sopra citata sezione con la creazione della nuova sottosezione *Controlli sulle attività economiche,* ove le Strutture regionali, in ragione delle rispettive competenze, hanno provveduto alla pubblicazione delle

[59] 12 mesi dal 21 gennaio 2025, data di pubblicazione dell'avviso di adozione della delibera 495/2024 in GURS

[60] *https://www.anticorruzione.it/documents/91439/263294549/All.+4+Istruzioni+operative+-+modificato+dalla+del.481.2025.pdf/fa30525e-c544-5abd-5225-7e8bd9dfb548?t=1765972735743*

pertinenti informazioni secondo le indicazioni operative diramate dal Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale con nota n. 35443 del 15 maggio 2025.

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

Come già riferito nella misura relativa 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, articolato 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 2023[61] con cui l'Autorità individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;
- delibera n. 264 del 20 giugno 2023[62] - 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. 261/2023[63];

[61] rinvenibile al seguente *link*: *https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-261-del-20-giugno-2023-provvedimento-art-23-bdncp*

[62] rinvenibile al seguente *link*: *https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-264-del-20-giugno-2023-provvedimento-art.-28-trasparenza*

[63] informazioni 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.

- 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 BNDCP 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 2026-2028.*

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 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.

Maggiori informazioni e dettagli riguardanti la digitalizzazione dei contratti, l'utilizzo delle sezioni in cui si articola la BDNCP, nonché il ruolo del RUP sono contenuti nella Parte speciale che l'ANAC ha dedicato nel PNA 2025 ai contratti pubblici ed ai cui contenuti si rinvia.

Piattaforma Unica della Trasparenza (PUT) - Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) - Sistema TrasparenzAI: scopo, funzionalità e implicazioni nei contratti pubblici

La Piattaforma Unica della Trasparenza[64], è un servizio digitale sviluppato e gestito dall'Autorità e rappresenta un'innovazione per centralizzare la gestione, la pubblicazione dei dati e dei documenti che le amministrazioni, e tutti i soggetti che rientrano nel campo di applicazione del d.lgs. 33/2013, sono tenute a pubblicare nella sezione *Amministrazione Trasparente* dei propri siti istituzionali.
La PUT, resa disponibile dall'ANAC nel proprio sito *web*, costituisce un unico punto di accesso a dati, documenti ed informazioni pubblicati dalle amministrazioni/enti e, in collaborazione con il CNR, da settembre 2025 è stata integrata con nuove funzionalità e con un ulteriore servizio denominato *TrasparenzaAI[65],* in grado di analizzare la sezione *Amministrazione Trasparente* delle Pubbliche Amministrazioni/Enti, individuando eventuali carenze o difformità nell'applicazione della normativa in materia di trasparenza.

L'ANAC, in un ben più ampio contesto di revisione e semplificazione della disciplina in materia di Trasparenza, con l'adozione di detta Piattaforma Unica e con l'ausilio del software *open source TrasparenzAI,* persegue, quindi, lo scopo di raccogliere in un unico luogo virtuale tutti i dati relativi alla trasparenza amministrativa pubblicati, in maniera uniforme e standardizzata, dalle diverse PA.

Detto sistema mira, quindi, a rendere le informazioni non solo disponibili, migliorandone la facilità di accesso ed anche la loro comprensibilità. Inoltre l'analisi automatica svolta da *TrasparenzAI* sulla conformità della struttura della sezione *Amministrazione Trasparente* – ed anche *dell'alberatura* delle sottosezioni (di primo e secondo livello) – rispetto a quanto previsto dal d.lgs. 33/2013, consentirà la valutazione e l'individuazione di eventuali irregolarità, favorendo quindi l'autocorrezione da parte delle Amministrazioni.

Come indicato dall'Autorità, i dati che la PUT acquisisce e rende disponibili sono sia quelli pubblicati dalle amministrazioni/enti nella sezione *Amministrazione Trasparente,* che quelli comunicati alle Banche dati di cui all'allegato B al d.lgs. 33/2013 e ai portali già esistenti. L'ANAC specifica che i dati acquisiti, al momento, provengono dalle seguenti fonti:

- Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP)
- Banca dati dei servizi pubblici locali (ANAC)
- Dati sulle attestazioni degli OIV (ANAC)
- Banca dati popolazione residente (ISTAT)
- Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche *(BDAP)* del MEF

In particolare, integrandosi con la BDNCP gestita dall'ANAC, la PUT riveste, nel contesto dei contratti pubblici, un'importanza cruciale per garantire, come previsto dal nuovo Codice dei Contratti Pubblici, la massima trasparenza durante tutto il ciclo di vita degli appalti e cioè dalla programmazione e pubblicazione del bando fino all'esecuzione dei lavori o all'erogazione dei servizi. Detta *integrazione* consente alle stazioni appaltanti di ridurre gli oneri amministrativi inviando i dati in un unico flusso informativo, garantendo un aggiornamento costante e corretto e favorendo, al contempo, una consultazione efficace ed un controllo diffuso sull'operato degli enti pubblici.

La PUT, la BDNCP e TrasparenzaAI sono quindi strumenti digitali gestiti dall'ANAC, che perseguono obiettivi distinti ma complementari nell'ambito della digitalizzazione e della trasparenza. La PUT si concentra sulla facilità di accesso pubblico ai dati di trasparenza di tutte le amministrazioni, inclusi, quelli relativi agli appalti; la BDNCP consente la gestione interamente digitale delle procedure di gara, ed il monitoraggio e controllo, anche da parte dell'ANAC e di altri organi ad esso deputati, dei contratti pubblici durante il loro intero ciclo di vita; *TrasparenzaIA* infine, supporta le Pubbliche Amministrazione per migliorare la qualità, correttezza e completezza delle informazioni rese disponibili nella sezione *Amministrazione Trasparente*.

[64]raggiungibile al seguente link: *https://put.anticorruzione.it/home*

[65]raggiungibile al seguente link*: https://trasparenzai.anticorruzione.it/*

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, commi 1 e 2, 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 proponendo specifica richiesta al *Responsabile* per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

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 *Registro degli accessi.* Conseguentemente il Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale, in analogia ai contenuti dell'Allegato 1 alla delibera ANAC n. 1310/2016, ha diramato con nota del 7 giugno 2018 n. 64261 le ulteriori indicazioni operative ai fini dell'implementazione e aggiornamento del *Registro degli accessi* pubblicato dai diversi 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 o negato l'accesso.

Data la rilevanza riconosciuta dal legislatore all'istituto dell'accesso civico, anche nel corso dell'anno 2025, 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.

Per quanto concerne l'accesso civico generalizzato risultano presentate all'Amministrazione regionale complessivamente n. 347 richieste. Tale dato è stato ricavato dall'analisi e aggregazione delle informazioni contenute nei r*eport* trasmessi dai *Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza,* in attuazione dell'attività programmata nella misura "Trasparenza" del PIAO 2025-2027.

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 *RPCT*; -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 *omissis*; -oscurare dati identificativi di persone giuridiche se soggetti richiedenti o coinvolti nel procedimento mediante *omissis* 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 successivo 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 risulti 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 2026-2028.

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 2026-2028*, rinviando al sito degli enti o delle società per le informazioni che questi sono tenuti direttamente a pubblicare[66].
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 società[67].
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 5[68] e 6[69] 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.

---

[66]Gli 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

[67]Tale 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).

[68]*Le 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.*

[69]*Le 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*

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 misure e accorgimenti volti a individuare opportune cautele che i soggetti pubblici sono tenuti ad da 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, ad oggi non aggiornate, 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) 2016/679[70] 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"*.

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. 162[71].

[70]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*

[71]Convertito 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.

Il successivo art. 47 del decreto 33, invece, sancisce l'applicazione delle misure sanzionatorie irrogate dall'ANAC 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 la Revisione del regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio, ai sensi dell'articolo 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

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 procedimentali, 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 2026-2028.*

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 2026-2028* che costituisce allegato al presente documento.
Nell'anno 2025, 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 intervenuti per rimarcare le priorità di intervento con adeguati correttivi.
All'esito di tale attività di *audit* è stato possibile rilevare che 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 nella sezione Amministrazione Trasparente, e riguardanti circa il 65% degli oneri informativi ricompresi nell'Allegato D al PIAO, è emerso il raggiungimento di un discreto livello di assolvimento degli obblighi di pubblicazione. Nell'anno 2025 per quanto concerne le istanze di accesso civico di cui all'art. 5, co. 1, del d.lgs. 33/2013 sono pervenute al *RPCT* quattro richieste, di cui, solamente tre, hanno comportato un adeguamento nella pubblicazione dei dati. Inoltre, risultano acquisite dieci richieste di riesame, di cui quattro in fase di istruttoria e sei definite con un provvedimento decisorio; nel dettaglio, tre con un provvedimento di accoglimento, una con una pronuncia di rigetto, e due con una specifica disposizione di archiviazione;
- *Codice di comportamento:* dal *report* redatto dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari risultano n. 2 violazioni accertate; non sono pervenute richieste di parere relative all'applicazione del Codice di comportamento. Si evidenzia che una Struttura regionale ha provveduto ad aggiornare il Codice di comportamento settoriale, già adottato in precedenti annualità, integrandolo con le nuove disposizioni normative e contrattuali e con i nuovi riferimenti al Codice di comportamento regionale adottato e provvedendo alla pubblicazione nell'apposita sezione del proprio sito web;
- *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. 56 del 12 marzo 2025. Alcune strutture hanno, inoltre, presentato richieste di attivazione di corsi di formazione destinati al personale da ruotare*;*
- *Conflitto di interessi:* dai *report* redatti dai *Referenti* non risultano pervenute segnalazioni di casi di conflitto di interessi, tuttavia n. 5 dipendenti hanno comunicato di trovarsi in situazione di conflitto di interessi e ciò ha determinato l'avvio della procedura indicata nel pertinente paragrafo "Conflitto di interessi", e la conseguente sostituzione dei soggetti interessati con altri dipendenti;
- *Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti:* dai *report* trasmessi dai *Referenti* non risultano segnalazioni sullo svolgimento di incarichi non autorizzati, anche relativi a periodi precedenti;
- *Inconferibilità e Incompatibilità incarichi dirigenziali:* dai *report* dei *Referenti* è emerso che sono state effettuate n. 277 verifiche sulle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e n. 352 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. Inoltre, i due Dipartimenti responsabili della procedure concorsuali e del collocamento in quiescenza dei dipendenti regionali, hanno provveduto all'inserimento delle clausole anti-pantouflage nel 100% dei contratti di assunzione e dei provvedimenti di cancellazione dal ruolo del personale dirigenziale e non dirigenziale;
- *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 quattro segnalazioni tramite l'utilizzo della procedura del *whistleblowing.* Le stesse, sono state sottoposte, prioritariamente, alla verifica in ordine alla sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi indicati nel d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24. In tutti i sopracitati casi è stata rilevata l'inammissibilità -comunicata agli interessati- e, conseguentemente, si è proceduto alla archiviazione delle segnalazioni;
- *Formazione del personale:* nell'anno 2025 l'attività formativa è proseguita in continuità con quella realizzata nell'anno precedente, coinvolgendo n. 214 dipendenti dell'Amministrazione; è stata data particolare attenzione ad alcuni specifici temi relativi alla prevenzione della corruzione, quali ad esempio: Codice di comportamento, conflitto di interessi, gestione del rischio corruttivo, etica ed integrità;
- *Monitoraggio dei tempi procedimentali:* i Dipartimenti/Uffici, nella relazione predisposta annualmente per l'attuazione della misura in esame, hanno attestato di avere adempiuto all'obbligo di monitoraggio dei tempi procedimentali ed hanno conseguentemente provveduto a pubblicare, nella sezione *Amministrazione Trasparente* del sito *web* istituzionale, i risultati del monitoraggio riferito ai procedimenti dell'anno solare precedente.
  In talune fattispecie si sono registrati scostamenti rispetto ai tempi procedimentali previsti dovuti essenzialmente alla complessità delle procedure, anche in relazione alla dotazione organica;
- *Monitoraggio dei rapporti Amministrazione/soggetti esterni*: al termine 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. Inoltre, non si registrano violazione in esito alle verifiche effettuate su n. 2 segnalazioni pervenute da parte di terzi;
- *Mappatura dei processi:* 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, per l'anno 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 completa e coerente con le indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, si è ritenuto di introdurre, per le misure di prevenzione specifiche, i seguenti indicatori di monitoraggio:
  - *indicatori di attuazione*, necessari per stimare il livello di realizzazione di ogni misura specifica individuata per contenere il rischio corruttivo;
  - *valore target,* corrispondente all'obiettivo che l'ufficio si è prefissato, in termini di riduzione del rischio o di miglioramento dei processi di competenza, applicando le misure specifiche.
  A tale riguardo, *il Responsabile* con direttiva prot. n. 208/*RPCT* del 25 giugno 2025, ha predisposto apposite indicazioni operative con le quali è stato chiesto ai *Referenti* dei Dipartimenti/Uffici di compilare un documento, denominato *Misure specifiche – Indicatori e Target,* che includesse i citati indicatori di monitoraggio per le misure di prevenzione specifiche individuate a presidio dei processi afferenti alle proprie strutture.
  E' stata condotta, quindi, una puntuale attività di supporto attraverso interlocuzioni con le strutture organizzative interessate, numerosi confronti telefonici ed alcuni incontri in presenza.

In tali occasioni è stato possibile procedere ad un confronto riguardo ai processi mappati dalla struttura organizzativa in ordine alla corretta imputazione degli stessi alle aree di rischio, alla individuazione delle più pertinenti misure specifiche di prevenzione della corruzione rispetto alle peculiari caratteristiche dei processi, ed ai relativi indicatori di monitoraggio.

Al termine di tale attività di supporto le strutture organizzative dell'Amministrazione hanno predisposto e trasmesso il citato documento Misure specifiche – Indicatori e Target, secondo quanto programmato.

Occorre evidenziare che non di rado tale attività di supporto ha comportato, fra l'altro, una rimodulazione della mappatura dei processi e delle aree di rischio. Tale mappatura che comprende anche i processi revisionati ed aggiornati nell'anno 2025 dai Dipartimenti/Uffici, costituisce allegato al presente PIAO 2026/2028. Si evidenzia infine che i Referenti hanno dato cognizione al RPCT dell'attività condotta sulla mappatura dei processi di pertinenza mediante compilazione dell'apposita scheda di report al 31 ottobre 2025.

- *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.
- *Iniziative di informatizzazione dei processi:* l'Autorità regionale per l'innovazione tecnologica (ARIT)- struttura competente per l'informatizzazione dei processi per l'Amministrazione regionale- ha comunicato che nel periodo di riferimento, sono pervenute, n.2 istanze di informatizzazione da parte degli Uffici regionali riguardanti processi ricadenti nell'*area di rischio C* - "*Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario*". Tali istanze, come comunicato dalla stessa ARIT, saranno tenute in considerazione e valutate in occasione della predisposizione del Piano triennale della transizione digitale 2027-2029;
- *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 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 2026, trasmetterà ai *Referenti* le schede di *report*, opportunamente revisionate anche alla luce dei contenuti del PNA 2025 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 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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:

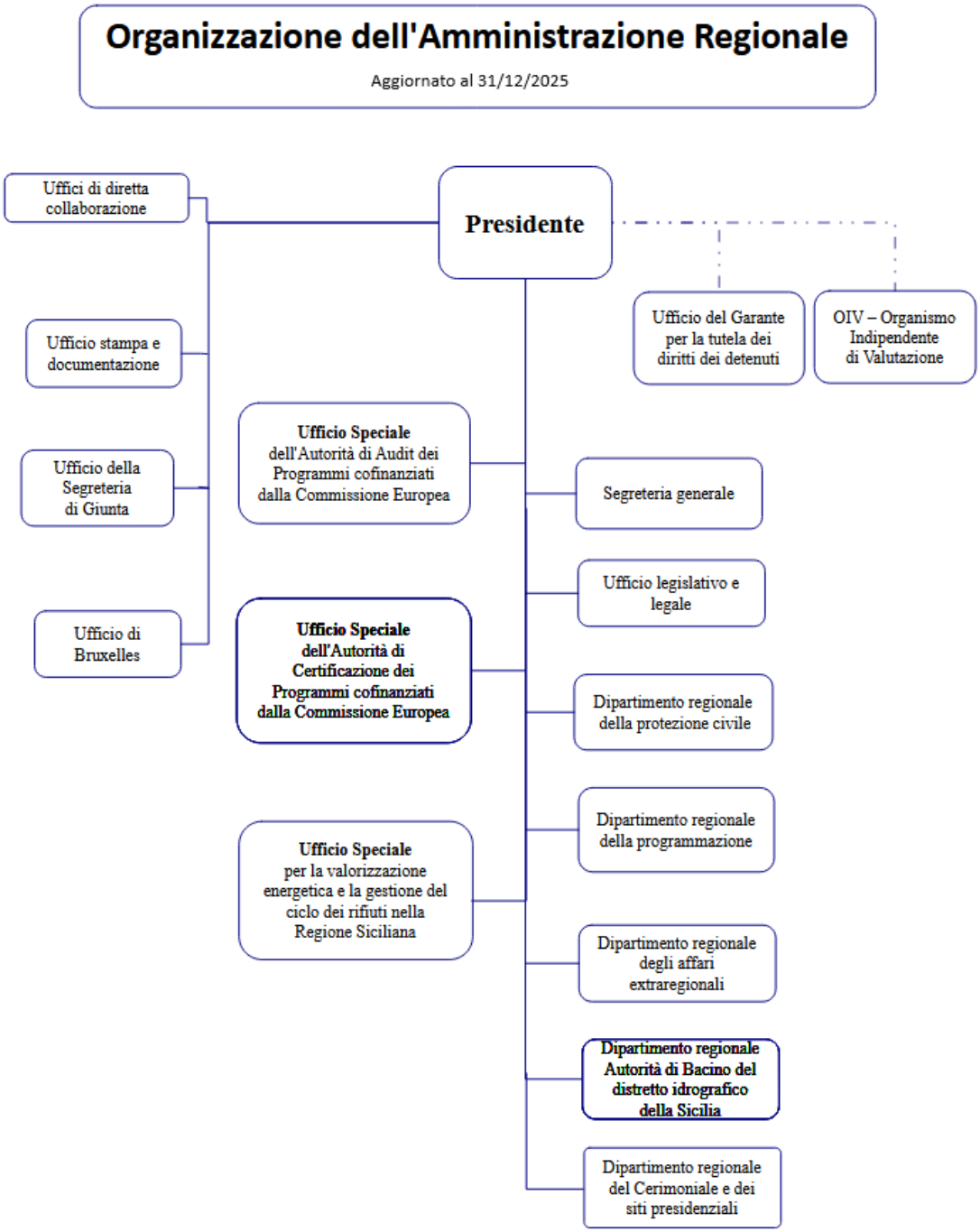
- l'Assemblea Regionale Siciliana;
- il Presidente della Regione;
- la Giunta regionale.

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:

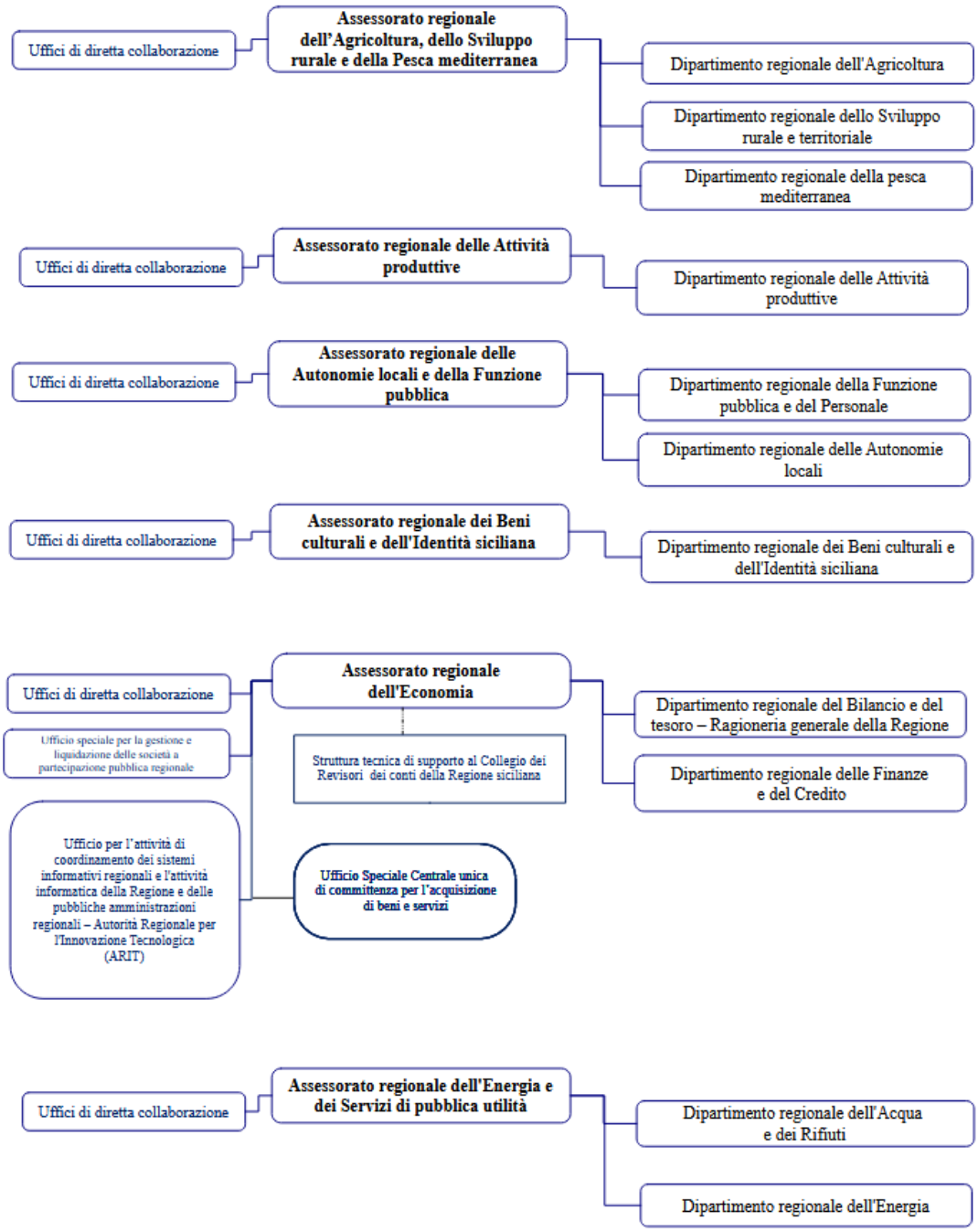
- Assessorato delle attività produttive;
- Assessorato dei beni culturali e dell'identità siciliana;
- Assessorato dell'economia;
- Assessorato dell'energia e dei servizi di pubblica utilità;
- Assessorato della famiglia delle politiche sociali e del lavoro;
- Assessorato delle autonomie locali e della 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.

Figura 6 - Organizzazione dell'Amministrazione regionale



Assessorati e Dipartimenti Regionali



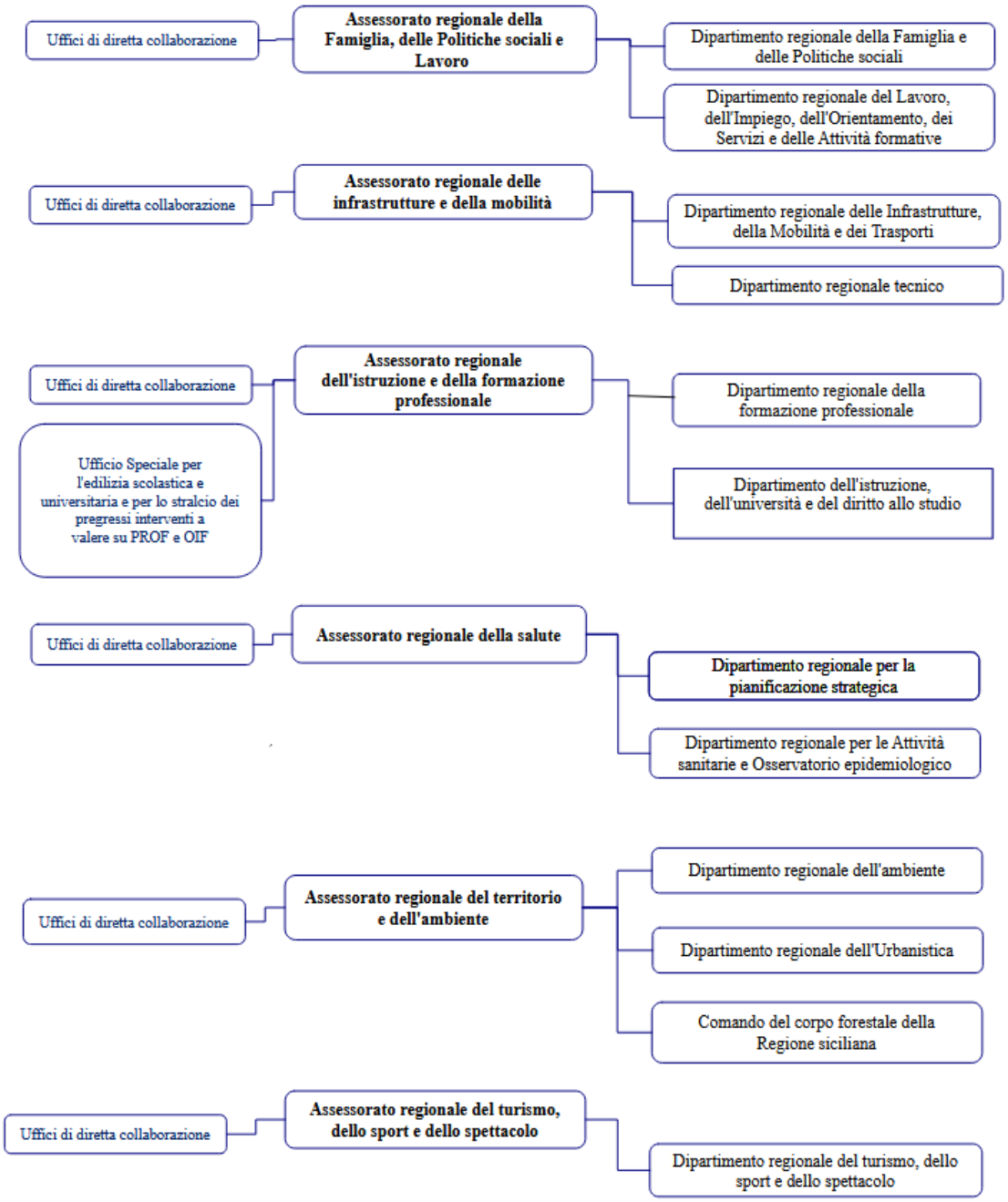

Uffici di diretta collaborazione
Assessorato regionale della Famiglia, delle Politiche sociali e Lavoro
Dipartimento regionale della Famiglia e delle Politiche sociali
Dipartimento regionale del Lavoro, dell'Impiego, dell'Orientamento, dei Servizi e delle Attività formative
Uffici di diretta collaborazione
Assessorato regionale delle infrastrutture e della mobilità
Dipartimento regionale delle Infrastrutture, della Mobilità e dei Trasporti
Dipartimento regionale tecnico
Uffici di diretta collaborazione
Ufficio Speciale per l'edilizia scolastica e universitaria e per lo stralcio dei pregressi interventi a valere su PROF e OIF
Assessorato regionale dell'istruzione e della formazione professionale
Dipartimento regionale della formazione professionale
Dipartimento dell'istruzione, dell'università e del diritto allo studio
Uffici di diretta collaborazione
Assessorato regionale della salute
Dipartimento regionale per la pianificazione strategica
Dipartimento regionale per le Attività sanitarie e Osservatorio epidemiologico
Uffici di diretta collaborazione
Assessorato regionale del territorio e dell'ambiente
Dipartimento regionale dell'ambiente
Dipartimento regionale dell'Urbanistica
Comando del corpo forestale della Regione siciliana
Uffici di diretta collaborazione
Assessorato regionale del turismo, dello sport e dello spettacolo
Dipartimento regionale del turismo, dello sport e dello spettacolo

Tabella 13 - Strutture amministrative

Assessorati e dipartimenti regionali	Aree	Servizi	Unità Operative di base	Totale
Presidenza della Regione	**24**	**53**	**10**	**87**
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 2024 ai sensi dell'Allegato 4/4 al D.lgs 118/2011 e s.m.i.. (Deliberazione della Giunta Regionale n. 228 del 30 luglio 2025), 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 14 - 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 assiciate, 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			
		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
Assessorato regionale dei Beni culturali e dell'identità siciliana	Dipartimento regionale dei Beni culturali e dell'identità siciliana	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, cave di Cusa e Pantelleria	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
		Parco archeologico e paesaggistico di	Organismo	Tutela e valorizzazione dei beni archeologici, ambientali e paesaggistici della dell'area del parco

Organo tutorio		Denominazione	Natura giuridica	Funzioni / attività
Assessorato	Dipartimento			
		Catania e della Valle dell'Aci		
		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 Iato	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.
Assessorato regionale della Famiglia, delle politiche sociali e del lavoro	Dipartimento regionale del lavoro e dell'impiego	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 delle	Dipartimento regionale della	Fondo pensioni Sicilia	Ente	Svolgimento di servizi essenziali a favore del personale in servizio ed in quiescenza della regione siciliana

Organo tutorio		Denominazione	Natura giuridica	Funzioni / attività
Assessorato	Dipartimento			
Autonomie locali e della Funzione pubblica	Funzione pubblica e del personale			
		ARAN	Organismo	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, rilevam ento 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			
		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	
Assessorato regionale dell'Istruzione e della formazione professionale	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	Istituzioni scolastiche secondarie le cui attività formative sono rivolte alla preparazione tecnico professionale e artistiche
		Istituto regionale di istruzione secondaria superiore "Francesca Morvillo" di Catania	Ente	
		Liceo artistico regionale "Don Gaspare Morello" Mazara del Vallo	Ente	

Organo tutorio		Denominazione	Natura giuridica	Funzioni / attività
Assessorato	Dipartimento			
		Liceo artistico regionale “Ciro Michele Esposito” di Santo Stefano Camastra	Ente	
		Liceo artistico regionale “Raffaele Libertini” di Grammichele	Ente	
		Liceo artistico regionale “Renato Guttuso” Guttuso di Bagheria	Ente	
Assessorato regionale dell’Agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea	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
		Consorzio per la Ricerca nel settore della Filiera Lattiero-Casearia e dell’agroalimentare (CoRFiLaC)	Ente	Ricerca applicata, finalizzata allo studio delle produzioni lattiero casearie tradizionali e valorizzazione e certificazione dei prodotti siciliani.
		Consorzio di Ricerca Filiera Carni e Agroalimentare- CORFILCARNI	Ente	Attività di controllo e certificazione dei prodotti del settore zootecnico
		Consorzio di Ricerca sul Rischio Biologico in Agricoltura - Coribia	Ente	Ricerca sul rischio biologico in agricoltura e valorizzazione dei prodotti ortofrutticoli siciliani
		Consorzio di Ricerca per lo Sviluppo di Sistemi Innovativi Agroambientali 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	Ente	Attività di ricerca nell'ambito della regione siciliana per una innovazione tecnologica dell'agricoltura

Organo tutorio		Denominazione	Natura giuridica	Funzioni / attività
Assessorato	Dipartimento			
		Tecnologica della Serricoltura (I.TE.S.)		siciliana, con particolare riferimento al comparto delle culture siciliane protette.
		Istituto regionale del vino e dell'olio di Sicilia	Ente	Ricerca e innovazione nella filiera olivicolo-olearia e vitivinicola, :produzione, e commercializzazione dei relativi prodotti
		Istituto regionale per l'incremento ippico per la Sicilia	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
Assessorato regionale dell'Agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea	Dipartimento regionale dello Sviluppo rurale e territoriale	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
		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	

Organo tutorio		Denominazione	Natura giuridica	Funzioni / attività
Assessorato	Dipartimento			
		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 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	

Organo tutorio		Denominazione	Natura giuridica	Funzioni / attività
Assessorato	Dipartimento			
		Asp di Trapani	Ente	
		Azienda ospedaliera per l'emergenza “Cannizzaro” Catania	Ente	Erogazioni di prestazioni sanitarie nell'ambito del sistema sanitario regionale
		Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti "Papardo -Piemonte" Messina	Ente	
		Azienda ospedaliera “ospedali riuniti “V. Cervello - Villa Sofia” Palermo	Ente	
		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	Assistenza sanitaria - didattica - formazione - ricerca della facoltà di medicina e chirurgia
		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 verso obiettivi utili alla prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione delle malattie nella specializzazione disciplinare di riferimento
		Istituto zooprofilattico sperimentale della Sicilia "A. Mirri" – Palermo	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
Assessorato regionale del Territorio e dell’ambiente	Dipartimento regionale dell’Ambiente	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

Organo tutorio		Denominazione	Natura giuridica	Funzioni / attività
Assessorato	Dipartimento			
				parco e la ricostituzione di quelli degradati
		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 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.
Assessorato regionale del Turismo, dello sport e dello spettacolo	Dipartimento regionale del Turismo, dello sport e dello spettacolo	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
		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 Orestiadi di	Ente	

Organo tutorio		Denominazione	Natura giuridica	Funzioni / attività
Assessorato	Dipartimento			
		Gibellina		
		Fondazione teatro Luigi 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 2025 " pubblicato nella G.U.R.S. n. 42 del 26/09/2025.

Tabella 15 - 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**	95,32%	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**	97,17%	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
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.**	89,72%	Costruzione e gestione di un interporto a Catania e	Progettazione e realizzazione di opere pubbliche sulla base di un accordo di

N.	Ragione sociale	Quota di partecipazione della Regione Siciliana	Oggetto sociale	Attività svolte in favore dell'Amministrazione regionale o attività di servizio pubblico affidate
	(società in house pluripersonale)		Termini Imerese – gestioni di servizi logistici nel settore dei trasporti	programma fra amministrazioni pubbliche
10	**Distretto Teconologico "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.**	1,16%	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

3.1.2.3 – Le società a partecipazione indiretta

Nella tabella che segue sono riportate le società a partecipazione indiretta indicate nel “Piano di razionalizzazione delle partecipazioni pubbliche. Anno 2025 ” pubblicato nella G.U.R.S. n. 42 del 26/09/2025.

Tabella 16 - 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%	Attività e servizio nel trasporto aereo e terrestre	Produzione di servizio di interesse generale - servizi aeroportuali e gestione aerostazione Lampedusa
2	**AST Sistemi S.r.l. in liquidazione**	100%	Attività e servizio nel trasporto aereo e terrestre	Società di progettazione e di servizi di ingegneria
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
3	**Resais (in liquidazione)**	100%	Risanamento e sviluppo attività industriali siciliane	Gestione, in virtù delle vigenti disposizioni di leggi regionali, del personale già dipendente degli Enti Economici AZASI, EMS ed ESPI, nonché delle società a totale partecipazione dagli stessi controllate

3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE E TELELAVORO

I Contratti Collettivi Regionali di Lavoro (CCRL) per il triennio 2019/2021 (Area della Dirigenza e Comparto non dirigenziale) hanno introdotto e regolamentato diverse forme di lavoro flessibile all'interno dell'Amministrazione. La disciplina varia a seconda dell'area di appartenenza del personale:

Area della Dirigenza

Il CCRL 2019/2021 del personale dell'Area della dirigenza disciplina il lavoro agile (noto anche come Smart Working) all'interno del Capo V – Artt. 55 e 56 "Disposizioni sul lavoro agile".

Personale del Comparto non Dirigenziale

Il CCRL 2019/2021 del personale del comparto non dirigenziale, invece, ha dedicato il Titolo V alla più ampia categoria del lavoro a distanza, articolandola in due capi distinti:

1. Capo I – Artt. 70-73 - lavoro agile (Smart Working): questo capo disciplina il lavoro agile, concepito in modo analogo a quanto previsto per la dirigenza, focalizzato sulla flessibilità di luogo e tempo, volto a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e ad incrementare la produttività.
2. Cap II – Art. 75 - Altre forme di lavoro a distanza diverse dal lavoro agile.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, allo scopo di agevolare i Centri di Responsabilità Amministrativi della Regione ha emanato le linee guida per la disciplina del lavoro agile/distanza, trasmesse a tutti i CRA con nota con nota prot. n. 86670 del 10.12.2025

Disciplina generale

1. Disciplina del lavoro in modalità agile/distanza, Definizioni (Art. 1, 2)

Disciplina del lavoro in modalità agile/distanza (Art. 1)

L'attivazione della modalità agile/distanza è consentita solo a condizione che:

- Non pregiudichi l'attività dell'Amministrazione e la fruizione dei servizi per gli utenti.
- L'Amministrazione garantisca adeguata rotazione del personale, assicurando la prevalenza dell'esecuzione in presenza.
- Sia garantita la massima riservatezza dei dati, attraverso piattaforme e strumenti tecnologici idonei, e non sussista accumulo di lavoro arretrato per le attività assegnate, o sia predisposto un piano di smaltimento.
- Sia stipulato un accordo individuale che definisca, obiettivi specifici, tempi di disconnessione (e le fasce di contattabilità per lo smart working), e i criteri di misurazione della performance.
- Per Dirigenti e titolari di funzioni di coordinamento è assicurato il prevalente svolgimento in presenza.

2. Definizioni (Art. 2)

Il lavoro a distanza di articola in:

- Smart Working (senza vincolo di orario): modalità di lavoro flessibile svolta all'esterno della sede, senza vincolo di orario, nei limiti di legge e contrattuali.
- Telelavoro (con vincolo di orario): lavoro da remoto con vincolo di orario corrispondente a quello contrattuale.
- Co-Working: lavoro a distanza reso in una sede regionale differente da quella di assegnazione o in un ufficio ospitante reso disponibile dall'Amministrazione.
- Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), parte integrane del PIAO, ha valenza triennale e individua le attività smartabili, il personale coinvolgibile e gli strumenti di monitoraggio, assicurando una presenza in sede non inferiore al 50% del personale assegnato alla struttura intermedia.

3. Trattamento economico e giuridico (Art. 3)

- Parità di trattamento: l'assegnazione a tali modalità non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato e non penalizza la professionalità e la progressione di carriera.
- Servizio effettivo: la prestazione è integralmente considerata come servizio reso presso le sedi abituali, utile ai fini della carriera, anzianità e trattamento economico accessorio.
- Limitazioni (smart working e telelavoro): nelle giornate di lavoro agile/distanza, non sono riconosciuti il trattamento di trasferta, prestazioni straordinarie, notturne o festive e il buono pasto.

- Eccezione Co-working: per il co-working, tutti gli istituti accessori, inclusi straordinario e buono pasto, sono riconosciuti.
- Diritti: è garantita la fruizione dei permessi previsti per legge e CCRL, nonché la piena garanzia dei diritti sindacali.

4. Strumenti, Sicurezza dati e Sicurezza sul lavoro (Artt. 4 e 5)

- Strumentazione: per le attività da remoto sono utilizzate strumentazione tecnologiche di norma fornite dall'Amministrazione o in alternativa e previo accordo con il datore di lavoro, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza. Nel co-working, la dotazione è fornita dall'ufficio ospitante.
- Oneri: le spese relative al collegamento da remoto e ai consumi elettrici restano a carico del dipendente.
- Sicurezza e riservatezza: sono applicati i protocolli di sicurezza per la salvaguardia dei dati (GDPR) e l'identificazione del dipendente per l'accesso da remoto.
- Salute e sicurezza: l'Amministrazione garantisce che la prestazione si svolga in conformità al D.Lgs. n. 81/2008 (Salute e Sicurezza sul lavoro), consegnando un'informativa scritta sui rischi specifici.
- Controllo: il datore di lavoro ha la facoltà di accedere alla postazione a distanza, previo consenso e congruo preavviso, o di verificare la dotazione informatica.

5. Valutazione e performance, Recesso e Monitoraggio (Artt. 6, 7 e 8)

- Valutazione e Performance (Art. 6): l'adozione del lavoro a distanza è oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale.
- Recesso (Art. 7): il recesso è consentito con preavviso di trenta giorni o novanta per lavoratori disabili, o su richiesta motivata del dipendente con parere favorevole del Dirigente di riferimento, o su iniziativa del Dirigente Generale, con effetto immediato per inefficienza/inefficacia delle attività, o con preavviso di venti giorni per sopravvenute esigenze di servizio.
- Monitoraggio (Art. 8): il Dirigente di struttura e il Dirigente Generale (per i dirigenti) sono tenuti a predisporre un idoneo sistema di monitoraggio costante dei risultati. Il Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale esercita l'attività generale di monitoraggio.

6. Formazione, Entrata in vigore e Norme finali (Artt. 9 e 10)

- Formazione (Art. 9): sono garantite ai dipendenti in lavoro a distanza le stesse opportunità formative, finalizzate al mantenimento e allo sviluppo della professionalità, previste per tutti i dipendenti che svolgono mansioni analoghe.
- Entrata in vigore: le linee guida entrano in vigore ad avvenuta esecutività del decreto dirigenziale che lo approva.
- Norme finali (Art. 10): le linee guida non comportano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Per quanto non espressamente disciplinato, si rinvia alla normativa vigente, con rinvio dinamico alle future disposizioni legislative e contrattuali.

LAVORO AGILE

In questa sessione viene esplicitata la disciplina dello smart working, prevista dalle linee guida.

Disciplina dello smart working

1. Obiettivi (Art. 11)

Il lavoro agile nella forma dello smart working persegue obiettivi strategici e organizzativi volti a modernizzare l'Amministrazione e a tutelare il benessere del personale. Le finalità principali includono:

- Efficacia ed efficienza: incremento delle prestazioni attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato.
- Flessibilità e responsabilità: promozione di un'organizzazione del lavoro basata su autonomia e responsabilità del dipendente.
- Digitalizzazione: ottimizzazione della diffusione di tecnologie e competenze digitali.

- Conciliazione Vita-Lavoro: rafforzamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- Mobilità sostenibile: riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.

2. Destinatari (Art. 12)

Lo smart working può riguardare il personale dipendente (a tempo indeterminato o determinato) a condizione che le attività assegnate siano identificate come espletabili in modalità agile nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).
Esclusioni:

- Lavori in turno
- Attività che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
- Nuovi assunti: l'accesso è consentito solo dopo superamento del periodo di prova (salve le situazioni di fragilità).

3. Procedure (Art. 13)

L'accesso allo smart working è basato su principi di consensualità e volontarietà.
Procedura:
1. Il dipendente idoneo presenta una manifestazione di interesse al Dirigente della struttura intermedia.
2. Il Dirigente valuta la percorribilità (carico di lavoro, organizzazione) e, in accordo con il dipendente, predispone una proposta di accordo individuale, in coerenza con il POLA.
3. Eventuali dinieghi devono risultare da atto scritto motivato e devono essere noti al Dirigente Generale, il quale ha facoltà di modificare la decisione se non coerente con le finalità riconosciute.
4. Per il personale inquadrato con qualifica dirigenziale, la proposta di accordo individuale di lavoro agile è elaborata dal Dirigente proponente e sottoposta al superiore gerarchico per il necessario nulla osta. L'approvazione finale del suddetto accordo avviene secondo le procedure stabilite nel presente articolo.
5. Gli accordi individuali, sottoscritti digitalmente (salvo indisponibilità della firma digitale), sono trasmessi alla struttura competente per le comunicazioni di legge.

Criteri di priorità:
il Dirigente è tenuto a riconoscere priorità di accesso seguendo il seguente ordine (fatta salva la priorità assoluta per le lavoratrici nei tre anni successivi al congedo di maternità ai sensi dell'articolo 1, comma 486, della L. n. 145/2018 ovvero dai lavoratori con figli in condizione di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992):
1. Lavoratori fragili: in situazioni di disabilità o patologica (anche transitoria), documentata da certificazione dell'ASP, per i quali la presenza espone a rischio di aggravamenti.
2. Assistenza: esigenze di assistenza a parenti/affini conviventi (entro il 2° grado) o conviventi con handicap grave (L. n. 104/1992), con priorità in assenza di altre agevolazioni (congedi/permessi).
3. Genitorialità: stato di gravidanza o esigenze di cura di figli minori conviventi, con priorità per i figli di età inferiore a 14 anni.
4. Tempo di percorrenza. Maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro (in riferimento ai chilometri di distanza dall'abitazione/domicilio).

4 Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa(Art. 14)

Le concrete modalità sono definite nell'accordo individuale, garantendo in ogni caso la prevalenza dell'esecuzione della prestazione in presenza (anche nella media della programmazione plurimensile).

- Vincolo di orario: la prestazione in smart working avviene senza vincolo di orario, entro i solo limiti di durata del tempo di lavoro giornaliero e settimanale.
- Fasce di contattabilità: il lavoratore deve rendersi contattabile per almeno cinque o sei ore (a seconda che la giornata sia senza o con rientro pomeridiano) tali fasce sono definite in accordo con il Dirigente per garantire la compresenza e l'interazione efficace.

- Frazionamento: l'attività lavorativa non può essere svolta, nella medesima giornata, in modalità agile frazionata (presenza + smart working), salvo motivate esigenze organizzative autorizzate per iscritto.
- Luogo di lavoro: è scelto discrezionalmente dal dipendente, nel rispetto delle normative sulla sicurezza e sulla riservatezza dei dati.
- Rientro immediato: il superiore gerarchico può richiedere la presenza in sede e modificare unilateralmente le date concordate in qualsiasi momento per sopravvenute esigenze di servizio, comunicando il rientro in tempo utile (almeno il giorno prima). Il rientro non da diritto al recupero delle giornate non fruite.
- Problematiche di natura tecnica e/o informatica: in caso di problematiche tecniche dei sistemi informatici, che impediscano il regolare e funzionale espletamento dell'attività lavorativa, il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente al proprio Dirigente la problematica. In caso di persistenza, il dipendente può essere chiamato a lavorare in presenza sino al completamento dell'orario ordinario di lavoro.
- Diritto alla disconnessione: è garantito il rispetto dei tempi di riposo, inclusa la fascia di inoperabilità (disconnessione), che comprende in ogni caso il periodo di 11 ore di riposo consecutivo, durante il quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione.

LAVORO DA REMOTO – TELELAVORO DOMICIALRE E CO-WORKING

Nella presente sessione viene esplicitata la disciplina riguardante le modalità di lavoro da remoto nelle tipicità del telelavoro e del co-working, secondo le linee guida.

Disciplina del telelavoro domiciliare (Artt. 15-24)

Obiettivi e finalità (Art. 15)

L'istituto del Telelavoro domiciliare risponde all'esigenza di introdurre soluzioni organizzative stabili per la flessibilità della prestazione, con i seguenti obiettivi:

- Flessibilità e Ausilio: Offrire opportunità di flessibilità, in particolare a lavoratori/lavoratrici in situazioni di disagio a causa di disabilità psicofisica o con figli minori e/o familiari bisognosi di assistenza.
- Razionalizzazione: Adeguare l'organizzazione del lavoro all'introduzione delle nuove tecnologie, realizzando economie di gestione.
- Continuità del Servizio: Consentire all'Amministrazione di avvalersi continuativamente e stabilmente di personale che, per gravi e comprovate esigenze personali/familiari, non può garantire una regolare presenza in sede.

L'avvio del Telelavoro è disposto su istanza del lavoratore e autorizzato compatibilmente con le esigenze di continuità dell'azione amministrativa e l'efficiente utilizzo delle risorse.

Destinatari, Criteri per l'individuazione delle attività e Obblighi del telelavoratore (Artt. 16, 17, 18)

Destinatari (Art. 16)Può accedere il personale non dirigenziale con contratto a tempo indeterminato e non titolare di posizione organizzativa.

- L'accesso è autorizzabile entro la percentuale massima individuata dal POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile).

Criteri per l'individuazione delle attività (Art. 17)

Le attività lavorative avviabili in Telelavoro devono rispondere a specifici requisiti che ne garantiscano:

- Elevato livello di digitalizzazione del processo lavorativo.
- Attività programmabili, esercitabili in completa autonomia, tracciabili e misurabili con standard quantitativi e qualitativi.
- L'attività non deve richiedere ricevimento di pubblico a tempo pieno.
- L'attività non deve richiedere l'uso di materiale cartaceo del quale sia vietata la dislocazione fuori ufficio per motivi di sicurezza o privacy.

Obblighi del Telelavoratore (Art. 18)

Il telelavoratore deve operare con diligenza, riservatezza e nel rispetto delle norme sul segreto d'ufficio. In particolare:

- Non può prestare attività al di fuori del domicilio dichiarato.

- L’allontanamento dal domicilio durante l’orario di lavoro deve essere sempre comunicato, giustificato e computato correttamente secondo l’istituto richiesto.

Individuazione del personale e progetti di telelavoro (Artt. 19, 23)

Individuazione del personale (Art. 19)

L'accesso al Telelavoro avviene a richiesta del dipendente che abbia superato il periodo di prova e si trovi nella necessità di conciliare il tempo di lavoro con proprie condizioni di salute o familiari.

Il Dirigente è tenuto a riconoscere priorità seguendo i medesimi criteri stabiliti per lo Smart Working (es. lavoratrici in periodo post-maternità, lavoratori fragili, esigenze di assistenza e, in subordine, maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede).

Progetti di telelavoro (Art. 23)

- I progetti individuali di Telelavoro sono elaborati dal Dirigente della struttura (anche su iniziativa dei dipendenti) e devono essere approvati dal Direttore Generale del Dipartimento, previa verifica dei requisiti di cui all'Art. 17.
- Il progetto approvato deve contenere: modalità di organizzazione dell'attività, modalità di valutazione, tecnologie, giorni di rientro, risultato atteso, durata, costi e benefici.
- I progetti approvati sono trasmessi al Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale per il monitoraggio e la gestione giuridica ed economica.

Orario di lavoro, Informazione, Ambito territoriale, Rientri in sede (Artt. 20, 21, 22, 24)

Orario di Lavoro (Art. 20)

- Il Telelavoro non modifica la regolamentazione dell’orario di lavoro (tempo pieno o part-time).
- Non sono previste prestazioni straordinarie, notturne e festive, salvo esplicita e motivata richiesta del Dirigente responsabile.

Informazione (Art. 21)

Al telelavoratore viene garantito il livello di informazione e comunicazione istituzionale.

Ambito Territoriale e Rientri in sede (Artt. 22, 24)

- Ambito Geografico (Art. 22): La prestazione deve essere svolta, in linea di principio, nell'ambito del territorio della Regione, salvo casi eccezionali con autorizzazione.
- Rientro Obbligatorio (Art. 24): L’attività fuori sede deve escludere il giorno di rientro obbligatorio (Art. 16, c. 3). La frequenza dei rientri è indicata nel progetto e non può, in linea di principio, essere inferiore ad un giorno a settimana.
- Obbligatorietà del Rientro (Art. 24): I rientri periodici hanno carattere di tassatività. In caso di mancato rientro per cause non imputabili a forza maggiore o istituti contrattuali, la giornata dovrà essere necessariamente recuperata in una data differente.

Disciplina del Co-Working (Artt. 25-29)

Obiettivi (Art. 25)

Il Co-Working è una forma di lavoro a distanza (o lavoro remoto) introdotta e disciplinata in attuazione dell’Articolo 75, comma 2, lettera b) del CCRL del Comparto non Dirigenziale.

Le finalità primarie sono:

- Efficacia e Flessibilità: Incremento dell'efficacia e dell'efficienza amministrativa, promuovendo flessibilità, autonomia e responsabilità.
- Riduzione del Disagio: Ridurre i disagi legati alla distanza tra il luogo di lavoro e la residenza e/o alle esigenze di cura e assistenza.
- Conciliazione e Sostenibilità: Rafforzare le misure di conciliazione vita-lavoro e promuovere la mobilità sostenibile attraverso la riduzione degli spostamenti.

Oggetto e Destinatari (Artt. 26, 27)

Oggetto (Art. 26):

- Il Co-Working è ammesso per il personale non dirigenziale in servizio presso i Dipartimenti regionali.
- L'accesso è consentito a una percentuale definita nel POLA.
- Per i neoassunti, l'accesso è previsto solo a decorrere dal termine del periodo di prova.

Destinatari (Art. 27):

- Tutti i Dipartimenti e i loro uffici periferici/distaccati possono fungere da uffici ospitanti.
- In caso di indisponibilità di uffici regionali, è prevista la possibilità di stipulare una Convenzione con un ufficio ospitante non regionale.

Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in co-working (Art. 28)

Il Co-Working, pur rientrando nella categoria del lavoro a distanza, adotta una disciplina che garantisce il mantenimento di un trattamento giuridico ed economico maggiormente omogeneo a quello della prestazione svolta presso la sede di assegnazione.

Tale assimilazione si manifesta nei seguenti aspetti chiave, come disciplinato dalle Linee Guida e dai CCRL:

- Orario e Luogo: La prestazione è svolta presso l'ufficio ospitante per un periodo determinato (anche annuale), secondo un calendario concordato con il Dirigente di assegnazione. L'assegnazione è per periodi non frazionabili ad ore.
- Trattamento Accessorio: La prestazione lavorativa è svolta con il medesimo profilo professionale e stesso orario della sede di assegnazione, con la conseguente maturazione del buono pasto ed eventuale svolgimento del lavoro straordinario (in linea con quanto previsto all'Art. 3 delle Linee Guida).
- Incompatibilità: Il ricorso al Co-Working non è compatibile con l'istituto del Telelavoro domiciliare. È invece compatibile e può essere fruito con lo Smart Working.
- Rilevazione Orario: L'ufficio ospitante rileva l'orario. Il dipendente provvede all'inserimento dell'orario svolto, tramite autocertificazione e timbratura virtuale, sul gestionale della sede di assegnazione.
- Rientro: Il Dirigente dell'ufficio di assegnazione ha facoltà di richiedere la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento per straordinarie e non preventivabili esigenze di servizio.

Procedura di accesso al co-working (Art. 29)

L'accesso è su base volontaria.

Criteri di Priorità:

Il Dirigente utilizza gli stessi criteri di scelta e ordine di priorità previsti per lo Smart Working e il Telelavoro, tenendo conto delle esigenze di conciliazione, assistenza e fragilità, stabiliti come segue (fatta salva la priorità per le lavoratrici in periodo post-maternità):

1. Lavoratori Fragili: In situazione di disabilità o patologica documentata.
2. Esigenze di Assistenza: Parenti e affini conviventi con handicap grave (L. 104/1992).
3. Genitorialità/Gravidanza: Stato di gravidanza o cura di figli minori conviventi (priorità sotto i 14 anni).
4. Tempo di Percorrenza: Maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro.

In caso di parità di punteggio, ha precedenza il dipendente la cui sede di lavoro di assegnazione sia più distante dall'ufficio ospitante.

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, rappresenta l'aggiornamento per il triennio 2026-2028 dell'analoga sezione 3.3 del PIAO 2025/2027, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 23 del 30 gennaio 2025, successivamente rettificato e integrato con deliberazioni n. 189 del 17 giugno 2025 e n. 394 del 17/12/2025.
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 e in coerenza con gli atti programmatici adottati dal Governo regionale. In particolare si fa riferimento al Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2026/2028 approvato dalla Giunta con Deliberazione n. 199 del 30 giugno 2025 (e, segnatamente, al paragrafo 2.1.1 del documento) con la relativa Nota di Aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale (NADEFR) 2026/2028 approvata con deliberazione n. 329 del 31 ottobre 2025 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 2026 emanata dal Presidente delle Regione con direttiva prot. n. 26761 /Gab del 21 Novembre 2025 ed al D.A. n.1/Gab del 13/01/2026 "Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2026" con particolare riferimento all'Accordo tra Stato e Regione Siciliana per il ripiano decennale del disavanzo" del 16 ottobre 2023 e visto l'Accordo tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze e la Regione Siciliana in materia di finanza pubblica" del 19 ottobre 2024 (DL . 19 ottobre 2024 n. 155 nonché di quanto riportato alla pag. 13 del DA citato.

3.3.1 – Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2025

La dotazione organica del personale già a decorrere dall'anno 2025 non ha previsto ulteriori tagli lineari della stessa correlati alle cancellazioni dai ruoli disposte nell'esercizio precedente, atteso che le previsioni normative, adottate in coerenza con gli Accordi con lo Stato in materia di riduzione del disavanzo, hanno già trovato piena applicazione.
Infatti l'ultima riduzione prevista è stata operata 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 è necessario avviare le procedure per adeguare la dotazione organica alla nuova disciplina dell'ordinamento professionale del personale del comparto non dirigenziale dettata dal vigente contratto collettivo regionale di lavoro.

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 con l'inserimento di una colonna di adeguamento alle nuove aree contrattuali.

Tabella 17 -

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 18 -

DOTAZIONE ORGANICA AMMINISTRAZIONE REGIONALE - COMPARTO NON DIRIGENZIALE -- D.P. n.252 del 1/02/2024		
Categoria	**Nuove aree contrattuali**	**Dotazione organica 2024 (D.P. n.252 del 1/02/2024)**
Categoria D	Area dei Funzionari	3.718
Categoria C	Area degli Assistenti	3.198
Categoria B	Area dei coadiutori	2.066
Categoria A	Area dei coadiutori	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 2024 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 19 -

Anno	**Funzionari D**	**Istruttori C**	**Collaboratori B**	**Operatori A**	**Totale**
	Area dei Funzionari	**Area degli Assistenti**	**Area dei Coadiutori**		
2016	3.875	3.333	2.211	2.820	12.239
2024	2754	2702	1984	2685	10.125
2025*	2888	2907	4778		10.573
Differenza 2016/2025	**-987**	**-426**	**-253**		**-1.666**

* Personale regionale a tempo indeterminato al 31/12/2025

Dal raffronto tra la dotazione organica vigente e la consistenza del personale del comparto al 31 dicembre 2025 emerge la presenza di vacanze in organico al 1 gennaio 2026 di 1.744 unità, come da tabella riportata di seguito.

Tabella 20 -

Categoria	Dotazione organica (D.P. n.252 del 1/02/2024)	Personale al 31/12/2025, escluso personale a tempo determinato ed il personale dei CPI ed incluso personale in posizione di comando/distacco presso altri Enti	Vacanze in organico al 1 gennaio 2026
D Funzionari	**3.718**	**2.758****	**960* ****
C Istruttori	**3.198**	**2.469****	**729**
B Collaboratori	**2.066**	**4.778**	**55**
A Operatori	**2.767**		
	11.749	**10.005**	**1.744**

*di cui 60 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 e di cui sono stati assunti n. 10 al 31/12/2025.

** non sono inclusi n 130 unità di Funzionari e n 438 unità di assistenti dei CPI in quanto 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;

La tabella seguente illustra la situazione della dirigenza con complessivi 156 posti vacanti al 1 gennaio 2026,

Tabella 21 -

	Dotazione Organica (D.P. 252 del 1/02/2024)	Personale in servizio al 31/12/2025, escluso personale a tempo determinato	Vacanze in organico al 1 gennaio 2026
II fascia	3	3	
III fascia	749	593	156
Totali	**752**	**596**	**156**

Va evidenziato un progressivo riequilibrio del rapporto percentuale dirigenza/comparto, che si illustra nella tabella che segue:

Tabella 22 -

	Dirigenti	Comparto	Rapporto dirigenti/comparto
31/12/2016	1.411	12.239	11,52 %
31/12/2025	596	10.005	6 %
Differenza 2016/2025	**-815**	**- 2.234**	

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 50 unità (dato al 31 dicembre 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. Rafforzamento degli organici dei Dipartimenti impegnati nell'attuazione delle politiche di coesione, con il sostegno del CAPCOE

La normativa nazionale del 2021 ha introdotto misure straordinarie per il rafforzamento della capacità amministrativa degli enti coinvolti nell'attuazione dei programmi di spesa, mediante il reclutamento di personale tecnico, a tempo determinato, finanziato con fondi extraregionali. Nell'ambito di tali interventi, a seguito di concorsi curati dall'Agenzia di coesione, alla Regione Siciliana sono state assegnate 22 unità di personale tecnico, da contrattualizzare in deroga ai vincoli assunzionali ai sensi dell'art. 1 comma 178 della Legge di Bilancio 2021 (legge n.178 del 30 dicembre 2020), successivamente ridottesi nel tempo a causa di rinunce e dimissioni. Nel 2024 le unità in servizio erano 13. In attuazione dell'art. 50, comma 17-bis, del decreto-legge n. 13/2023 e in coerenza con il PIAO 2024–2026, è stata avviata la procedura di stabilizzazione del personale in possesso dei requisiti, conclusasi con la contrattualizzazione a tempo indeterminato di 11 unità a decorrere da gennaio 2025. Le restanti 2 unità, con contratto a tempo determinato in scadenza nel corso del 2026, saranno stabilizzate entro la fine dello stesso anno.
Il Dipartimento regionale della Protezione civile ha contrattualizzato nel 2022, a tempo determinato, 17 funzionari di categoria D, diversi profili, mediante procedura concorsuale e con fondi di cui all'art. 1, commi 701 e 702, della legge n. 178/2020. I contratti, inizialmente di sei mesi, sono stati prorogati ai sensi dell'art. 11, commi 8-quinquies e 8-sexies, del D.L. n. 198/2022, convertito dalla legge n. 14/2023. A seguito di dimissioni volontarie, il personale si è ridotto a 12 unità, con contratto in scadenza il 31 agosto 2025, successivamente stabilizzate, nel mese di settembre dello stesso anno, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. 44 del 22 aprile 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 74 del 21 giugno 2023.
Il Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) sostiene l'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale specializzato nella gestione dei fondi strutturali, in attuazione dell'art. 19 del decreto-legge n. 124/2023, convertito con modificazioni dalla l. N. 162/2023.
A seguito dell'Avviso pubblico emanato dal Dipartimento per le Politiche di Coesione nel novembre 2023 e del successivo DPCM del 23 luglio 2024, alla Regione Siciliana sono state assegnate complessivamente 70 unità di personale non dirigenziale, da inquadrare nell'area dei funzionari del CCNL Funzioni locali.Il concorso nazionale, bandito nel novembre 2024, ha definito la ripartizione delle unità per profili professionali, accorpando quelli inizialmente richiesti dalla Regione. Conseguentemente, l'Amministrazione Regionale, al fine di procedere alla contrattualizzazione del personale interessato, ha provveduto all'aggiornamento della matrice dei profili professionali di cui alla Deliberazione di Giunta Regionale n. 481 del 2020 (Delibera di Giunta n. 336 del 2025), inserendo i profili professionali previsti dal relativo bando che vengono, di seguito, riportati:
- Specialista ecologico ambientale
- Specialista economico statistico
- Specialista giuridico amministrativo

- Specialista informatico digitale
- Specialista tecnico

Allo stato attuale sono state contrattualizzate 56 unità sulle 70 previste, di cui 10 hanno assunto servizio nel mese di dicembre del 2025, mentre le restanti unità hanno assunto servizio nel mese di gennaio di quest'anno. Le 14 posizioni non coperte verranno integrate nel momento in cui il Dipartimento per le Politiche di Coesione attiverà lo scorrimento della graduatoria con relativa assegnazione del personale alla Regione. Il personale assunto sarà destinato, fino al 31 dicembre 2029, esclusivamente alle attività connesse all'attuazione delle politiche di coesione europea. Gli oneri finanziari relativi a tale personale saranno a carico del CapCoe fino al 2029 e sulle risorse nazionali, individuate dal citato art. 19, successivamente. La distribuzione delle unità tra i Dipartimenti regionali è stata definita in accordo con l'Autorità di gestione del PR FESR.

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 23 -

Categoria	Numero unità	Normativa di riferimento	Dipartimento/Ufficio di assegnazione
Dirigente	3	LR 04/2003 e LR 09/2021 e LR 15/2004	Assessorato per l'Economia-Ragioneria generale della Regione
Dirigente	1	LR 09/2021	DIPART. REG. AGRICOLTURA
Dirigente	5	LR 09/2023 e LR 15/2004	DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.
Dirigente	20	LR 09/2023 e LR 15/2004	DIPART. REG. PIANIFICAZIONE STRATEGICA
Totale dirigenti	**29**		
Funzionario	4	LR 04/2003 e LR 09/2021	Assessorato per l'Economia-Ragioneria generale della Regione
Funzionario	1	LR 09/2023	DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.
Funzionario	1	LR 09/2023	DIPART. REG. ISTRUZIONE UNIVERSITA' DIRITTO STUDIO
Funzionario	3	LR 09/2023	DIPART. REG. PIANIFICAZIONE STRATEGICA
Totale funzionari	**9**		
Assistente	3	LR 04/2003 e LR 09/2021	Assessorato per l'Economia-Ragioneria generale della Regione

Assistente	1	LR 09/2021	COMANDO DEL CORPO FORESTALE REGIONE SICILIANA
Totale Assistenti	**4**		
Totale complessivo	**42**		

Nel corso del 2025, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3, comma 2 del D.L. n. 25 del 2025, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 69 del 2025, ed a seguito di apposito aggiornamento del PIAO 2025-2027, apprezzato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 394 del 17 dicembre 2025, il Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale ha avviato una procedura di inquadramento rivolta al personale non dirigenziale proveniente da altre amministrazioni in posizione di comando presso l'Amministrazione Regionale che ha maturato, in tale posizione, almeno dodici mesi di servizio e conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole, ad esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati.
Tale scelta è stata operata nell'ottica della valorizzazione delle professionalità acquisite ed in considerazione della cronica carenza di personale che interessa tutti i settori dell'amministrazione regionale, evitando di incorrere nelle conseguenze previste dalla disposizione in argomento, ossia la cessazione dei comandi in essere alla loro naturale scadenza e, comunque, non oltre il 30 aprile 2026 e l'impossibilità di riattivarli per i successivi diciotto mesi, anche per personale diverso da quello cessato.
Nel rispetto della citata disposizione, l'inquadramento del predetto personale è stato disposto nei limiti delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente per l'annualità 2026.
La predetta procedura, indetta con D.D.G. n. 6216 del 19.12.2025, pubblicato sul portale "inPA", ai sensi dell'art. 35 *ter,* comma 5 del D.Lgs. n. 165 del 2001, è rivolta all'inquadramento di n. 20 funzionari e n. 3 assistenti, in possesso dei requisiti previsti dalla normativa in argomento e si concluderà con l'immissione in ruolo del personale interessato a decorrere dal 2026.

3.3.1.6 Personale regionale in servizio presso altre amministrazioni.

Alla data del 31 dicembre 2025, come evidenziato nella tabella riportata in calce al presente paragrafo, il personale regionale in servizio presso altre Amministrazioni risulta complessivamente invariato rispetto agli esercizi precedenti. Come già rappresentato nelle precedenti edizioni del Piano, una quota rilevante delle assegnazioni in essere risulta strutturalmente connessa all'esercizio di funzioni istituzionali svolte, in base allo Statuto speciale, da Organi e Amministrazioni operanti nel territorio regionale. Rientrano in tale ambito, a titolo esemplificativo, le assegnazioni presso le Giurisdizioni speciali e le Avvocature distrettuali dello Stato. Per tali fattispecie, le assegnazioni costituiscono un presupposto funzionale indispensabile allo svolgimento delle attività a supporto dell'Amministrazione regionale e, pertanto, non risultano comprimibili nel breve periodo, anche in considerazione della persistente insufficienza delle dotazioni rispetto ai carichi di lavoro.
Con specifico riferimento al Fondo di quiescenza, la disciplina previgente di cui all'articolo 15, comma 12, della l.r. n. 6/2009 prevedeva l'utilizzo esclusivo di personale regionale in servizio, con dotazione organica ricompresa in quella complessiva dell'Amministrazione regionale. Tale assetto ha determinato, nel tempo, criticità operative connesse alle difficoltà dell'Amministrazione nel garantire un adeguato apporto di risorse, a fronte delle carenze reiteratamente segnalate dal Fondo.
La legge regionale di stabilità n. 1 del 2025 ha modificato il quadro normativo, prevedendo l'utilizzo prioritario di personale regionale e introducendo la possibilità di personale di ruolo del Fondo, nonché una riduzione della dotazione organica complessiva in misura non inferiore al 20 per cento, nel rispetto dell'equilibrio di bilancio. Nelle more dell'adozione dei provvedimenti attuativi e dell'avvio di autonome procedure di reclutamento, il personale regionale attualmente assegnato al Fondo (pari a 55 unità al 31 dicembre 2025) continua a rappresentare un vincolo strutturale alla riallocazione delle risorse interne e non è pertanto ipotizzabile il relativo rientro negli Uffici regionali.
Vi sono, infine, fattispecie nelle quali il personale regionale non presta servizio presso l'Amministrazione regionale da diversi anni. Si fa riferimento, ad esempio, al personale in servizio presso gli ERSU ai sensi

degli articoli 20 ed ex articolo 14, comma 4, della l.r. n. 20/2002, nonché al personale comandato presso l'ARAN Sicilia ai sensi dell'articolo 25, comma 11, della l.r. n. 10/2000. Anche per tale personale non risulta ipotizzabile il rientro presso gli Uffici regionali, in quanto il relativo richiamo comprometterebbe lo svolgimento di attività strategiche o comunque indispensabili proprie degli enti destinatari.
Alla luce di quanto sopra, le assegnazioni in essere presso altre Amministrazioni e gli enti strumentali devono essere considerate, ai fini del presente PIAO, quali **variabili esogene non comprimibili nel breve periodo**, con impatti diretti sulla capacità di copertura del fabbisogno di personale dell'Amministrazione regionale. Per completezza informativa, sono infine riportati i dati relativi al personale regionale collocato in aspettativa a vario titolo alla data del 31 dicembre 2025.

Tabella 24 -

Personale regionale in comando, distacco, assegnazione alla data del 31/12/2025	Funzionari	Assistenti	Coadiutori	Dirigenti	Totale
A.R.A.N. AGENZIA RAPPRESENTANZA NEGOZ. REG. SICIL.	3	2		2	7
A.R.P.A. AGENZIA REGIONALE PROTEZIONE AMBIENTE		3	2		5
ASSEMBLEA REGIONALE SICILIANA	3				3
AVVOCATURA DELLO STATO		4	7		11
AZIENDE UU.SS.LL. AZIENDE OSPEDALIERE	1				1
C.E.F.P.A.S.-CENTRO FORMAZIONE PERSONALE SANITARIO	1				1
C.I.A.P.I. PRIOLO (SR)				1	1
CAMERA DI COMMERCIO,INDUSTRIA,ARTIGIANATO E AGRIC.				1	1
COMUNE	2				2
CONSIGLIO GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA		1	7		8
CAS				1	1
CORTE DEI CONTI	1	5	33		39
E.R.S.U ENTE REG. DIRITTO STUDIO UNIV. ENNA	3	1	5	1	10
E.R.S.U. ENTE REG. DIRITTO STUDIO UNIV. CATANIA	4	2	23	2	31
E.R.S.U. ENTE REG. DIRITTO STUDIO UNIV. MESSINA	1	1	25	1	28
E.R.S.U. ENTE REG. DIRITTO STUDIO UNIV. PALERMO	2	7	22		31
ENTE PARCO MADONIE	1				1
ENTE SVILUPPO AGRICOLO				1	1
FONDO QUIESCENZA PERS.REG. FONDO PENSIONI SICILIA	22	16	13	4	55

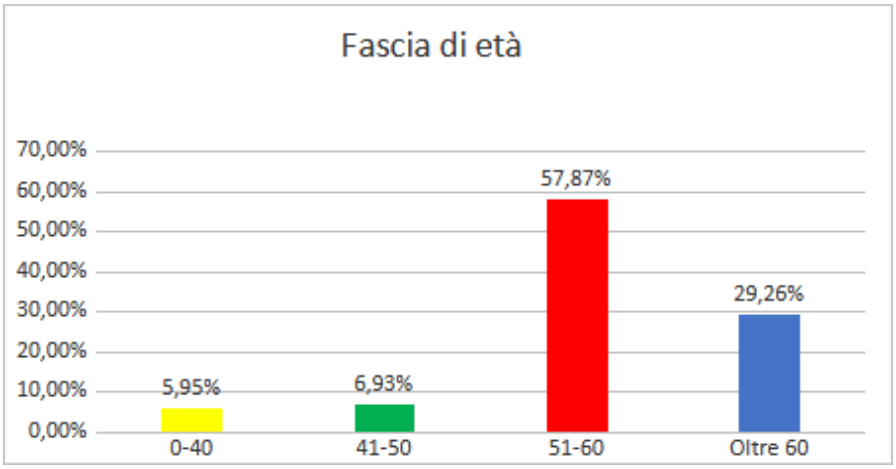
ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI				1	1
ISTITUTO INCREMENTO IPPICO	1				1
ISTITUTO REGIONALE DEL VINO E DELL'OLIO				1	1
ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO		1	1	1	3
MINISTERO DELL' INTERNO		2	11		13
MINISTERO DELLA SALUTE		1			1
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	1				1
PRESIDENZA CONSIGLIO DEI MINISTRI	2				2
PROCURA DELLA REPUBBLICA	2	1	7		10
SCUOLE REGIONALI		1	12		13
SEGRETERIA CONFERENZA STATO-REGIONI	3	1	1		5
SOCIETA' REGIONALI				1	1
STAZIONE CONSORZIALE SPERIMENTALE DI GRANICOLTURA	4			1	5
TRIBUNALE		2	30		32
UFFICI COMMISSARIALI	10	2			12
Totale	**199**	**53**	**67**	**19**	**338**

	Funzionario	Assistente	Coadiutore	Dirigenti	Totale
Personale in aspettativa	20	14	14	1	**49**

3.3.1.7 Personale regionale in servizio: distribuzione per fasce di età, titoli di studio, rappresentatività di genere.

Di seguito si riporta la descrizione grafica del personale regionale con dati qualitativi quali la distribuzione per fasce di età, titoli di studio e rappresentatività di genere.
Dal primo grafico si evince che la percentuale del personale regionale complessivo con più di sessanta anni si attesta al 29,26 per cento, quindi in leggera diminuzione rispetto agli anni precedenti mentre resta al 57,8 per cento la percentuale di personale che si colloca nella fascia di età compresa tra i 50 e i 60 anni. La percentuale di personale con meno di quaranta anni è in aumento attestandosi al 5,95 per cento per cento. In crescita è anche la percentuale di personale che si colloca nella fascia di età compresa tra i 41 e i 50 anni, che si attesta al 6,93 per cento.

Grafico 1- Distribuzione del personale per fascia di età



Il secondo grafico illustra la distribuzione del personale dirigenziale per fascia di età evidenziando ancora una consistente concentrazione nelle fasce di età elevata ed il terzo grafico quella per la categoria D nella quale si evidenzia, come effetto delle nuove assunzioni, una lieve inversione di tendenza già registrata anche lo scorso anno con aumento della percentuale di personale con età inferiore a 40 anni e nella fascia compresa i 41-50 anni.

Grafico 2 - distribuzione del personale dirigenziale per fascia di età

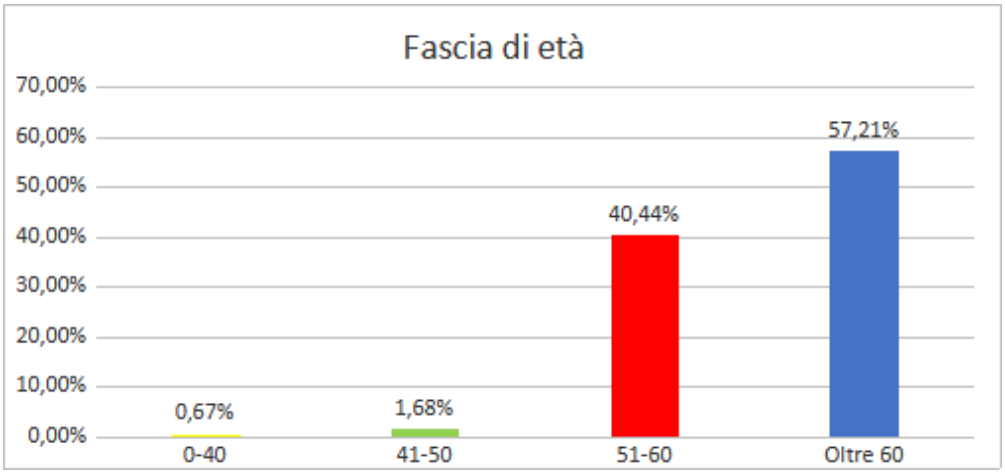
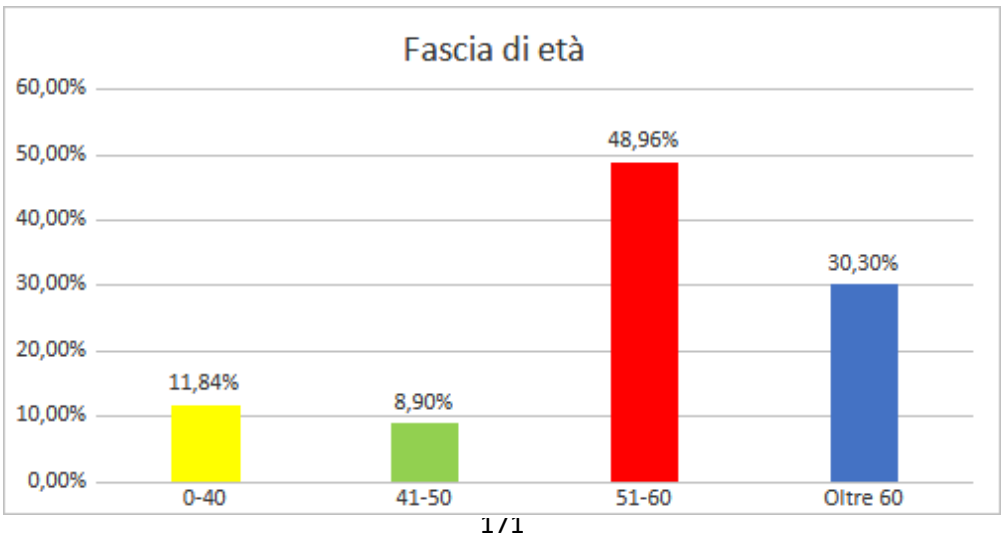


Grafico 3 – distribuzione del personale appartenente alla categoria D per fascia di età



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).
Le recenti immissioni in ruolo di funzionari, con specifici profili professionali per il cui accesso sono stati richiesti titoli universitari differenziati, ha segnato una significativa inversione di tendenza rispetto al quadro degli anni passati. Il quarto grafico illustra la percentuale complessiva di laureati riferita a tutto il personale regionale che si attesta a circa il 30%; la percentuale di personale di categoria D, si attesta alla percentuale del 56,68%.

Grafico 4- distribuzione del personale per titolo di studio

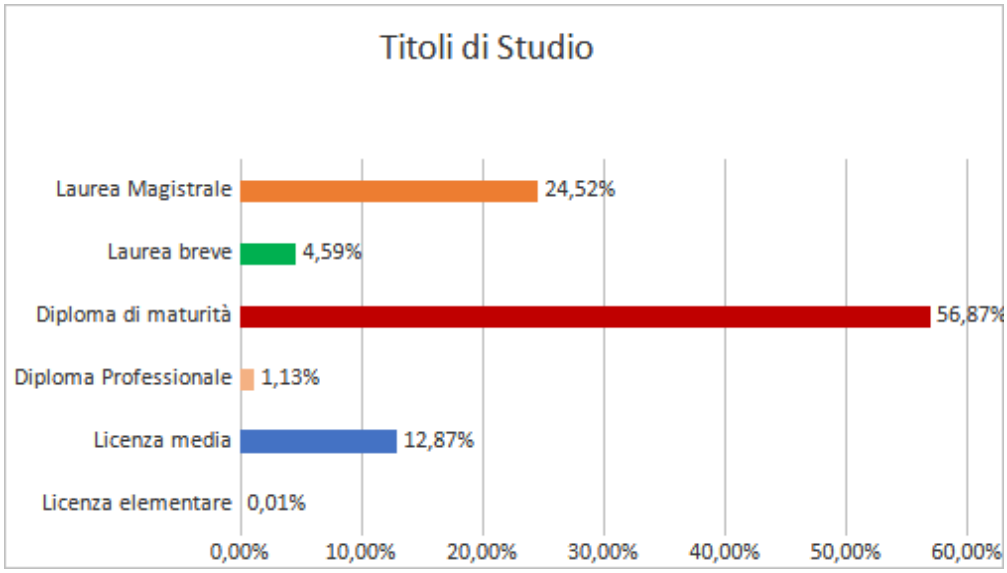
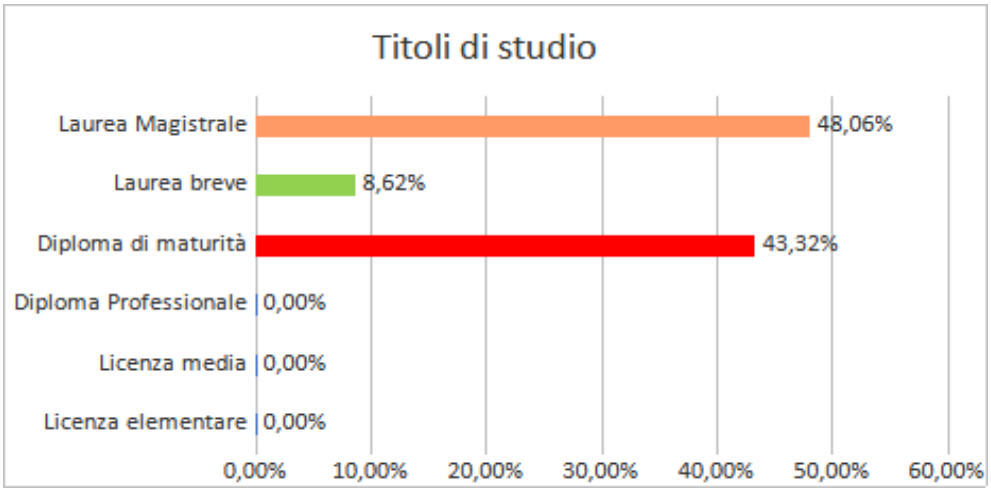
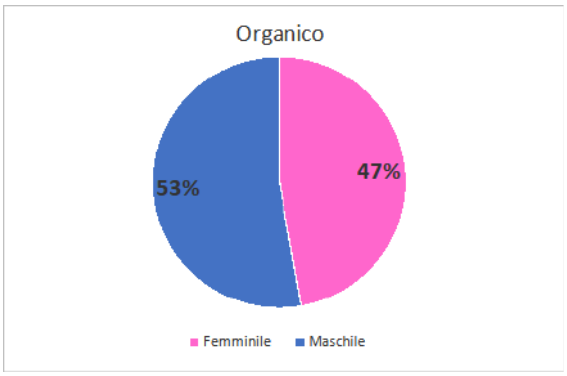


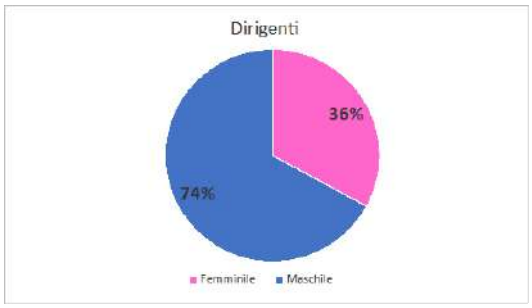
Grafico 5 - distribuzione del personale appartenete alla Categoria D per titolo di studio

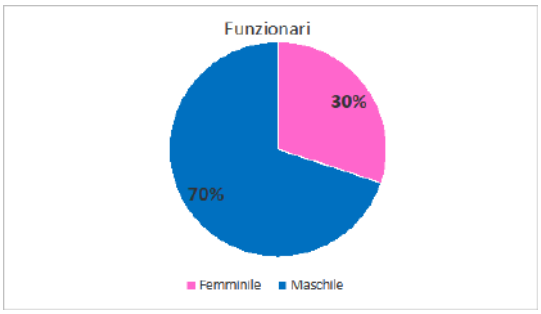


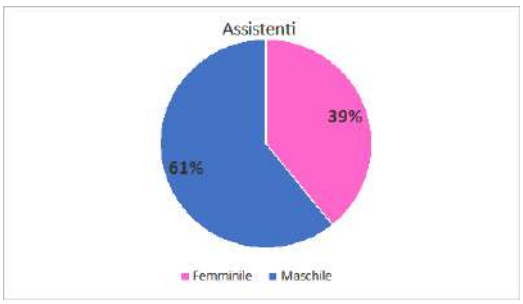
Si riportano infine alcune sintetiche informazioni sulla rappresentatività di genere che, come indicato nel Grafico 6, risulta essere abbastanza equilibrata se riferita all'organico nel suo complesso. L'analisi delle percentuali di rappresentatività per qualifica continua a mostrare invece significative differenze nelle categorie più elevate; ed infatti, sono donne solo il 36 per cento dei dirigenti, e appena il 30 per cento dei funzionari.

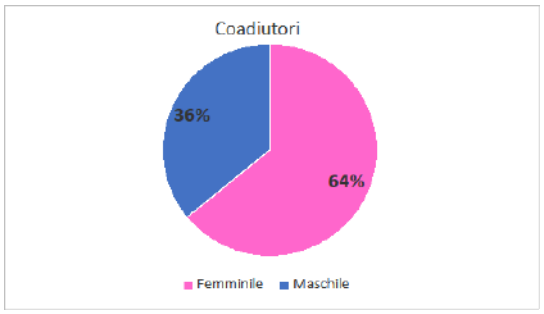
Grafico 6 – distribuzione del personale per genere











3. 3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

3. 3.2.1 Modalità di rilevazione e analisi dei fabbisogni.

Nel gennaio 2026, è stata avviato, come attività propedeutica all'elaborazione del presente documento, l'aggiornamento della ricognizione dei fabbisogni di personale con apposita richiesta da parte di questo Dipartimento a tutte le strutture regionali. Per tale ricognizione è stata utilizzata la "Matrice dei profili professionali e dizionario delle competenze" approvata dalla Giunta regionale con deliberazione n. 481 del 29.10.2020 e recentemente modificata con deliberazione n. 336 del 07.11.2025, che tiene conto del nuovo ordinamento professionale entrato in vigore il 1° giugno 2025 secondo il CCRL 2019/2021, dunque delle nuove aree contrattuali. La Matrice struttura il sistema professionale in quattro aree professionali (economico-finanziaria, sistema informativo, gestione amministrativa e tecnico-professionale), sei famiglie professionali e trentotto profili professionali suddivisi nelle categorie previste dal CCRL corrente.
Il personale dell'Amministrazione regionale in servizio fino ai recenti concorsi del 2021 non ha mai avuto attribuito il rispettivo profilo professionale; tuttavia, la corretta pianificazione delle risorse umane e il reclutamento non possono prescindere dalla definizione dei fabbisogni per le diverse professionalità. La revisione dell'ordinamento professionale disciplinata dal CCRL 2019/2021 ha consentito l'avvio del superamento di tale condizione. L'amministrazione ha infatti provveduto, in linea con le disposizioni del citato CCRL, oltre che al passaggio al nuovo sistema di classificazione del personale nelle quattro Aree (Coadiutori, Assistenti, Funzionari ed Elevate Professionalità) con DDG n.2492 del 10.06.2025, ad approvare le nuove famiglie professionali (Giuridica, Amministrativa, Economico-contabile, Informatico-statistica e Tecnica) e ad assegnare con DDG n.2492 del 10.06.2025 la famiglia di appartenenza a tutto il personale del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana, a seguito di una procedura di individuazione che ha visto coinvolti tutti gli uffici dell'amministrazione regionale.
L'Amministrazione si accinge inoltre, all'adozione di un nuovo dizionario delle competenze, all'aggiornamento della matrice dei profili e all'imminente attribuzione del profilo professionale per tutti i dipendenti, passando da un sistema classificatorio tradizionale basato su categorie rigide e mansionari a un modello incentrato sulle competenze e sulle persone, che permetterà il superamento della staticità della pianta organica.

Limiti del sistema vigente e obiettivi di innovazione

Nonostante l'Amministrazione disponga di un sistema di rilevazione dei fabbisogni di personale, il Dipartimento ha rilevato significativi limiti strutturali e metodologici che ne riducono l'efficacia. Il modello vigente risulta prevalentemente orientato a una dimensione quantitativa e formale, non pienamente idonea a intercettare le esigenze qualitative connesse alla complessità dei processi amministrativi, alla specializzazione delle funzioni e all'evoluzione del lavoro pubblico. L'obiettivo è superare una logica meramente descrittiva delle posizioni di lavoro, per approdare a un modello di pianificazione strategica strettamente integrato con i processi, le funzioni e gli obiettivi istituzionali.
In questo contesto, il Dipartimento ha reiteratamente evidenziato la necessità di supporto specialistico per una definizione dei fabbisogni rispondente alle esigenze dell'amministrazione, improntata a criteri oggettivi e razionali e strettamente collegata ai processi in capo a ciascuna struttura regionale. L'obiettivo è quello di superare una logica meramente descrittiva delle posizioni di lavoro, per approdare a un modello di pianificazione strategica delle risorse umane strettamente integrato con i processi, le funzioni e gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione.

Il progetto POMAR: metodologia e implementazione

Tale percorso è stato già avviato dall'amministrazione attraverso una pluralità di azioni sinergiche. In primo luogo, mediante la già citata definizione di un nuovo ordinamento professionale, concepito come strumento di risposta alle criticità strutturali dell'assetto organizzativo esistente e alle nuove esigenze derivanti dai processi di riforma, in coerenza con l'impianto normativo nazionale e contrattuale che promuove modelli professionali flessibili, orientati alle competenze e al valore pubblico.

Una sostanziale accelerazione è stata possibile dalla seconda metà del 2025 grazie al progetto denominato POMAR – Potenziamento della macchina amministrativa regionale, finanziato a valere sulle risorse del Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027, Priorità 1 – Azione 1.1.4. Il progetto prevede l'attivazione di un supporto specialistico per l'analisi della dotazione organica e l'individuazione dei fabbisogni professionali, con particolare riferimento ai processi del PR FESR Sicilia 2021-2027.
L'approccio metodologico adottato dal progetto POMAR muove dalla preventiva definizione delle modalità di analisi e descrizione dei profili professionali, superando i tradizionali modelli basati esclusivamente su titoli di studio e mansioni, per approdare all'elaborazione di un sistema strutturato di competenze in linea con le traiettorie di cambiamento del settore pubblico e con i modelli di human resource management orientati al valore pubblico, in coerenza con le indicazioni della Commissione Europea e con le pratiche dei paesi OCSE.
Il progetto prevede inoltre l'implementazione di un sistema informativo gestionale al fine di semplificare e accelerare l'attività di programmazione. Un output rilevante è la definizione dei contingenti ottimali di personale per struttura e ufficio regionale, elemento che rappresenta un punto di discontinuità rispetto agli approcci tradizionali e un fattore abilitante per una gestione strategica delle risorse umane.
Il progetto POMAR è stato avviato nell'ottobre 2025 con le previste procedure di affidamento ad evidenza pubblica e dovrà essere attuato entro il 2027. L'avvio delle attività finanziate consentirà, nell'arco di un biennio, il progressivo miglioramento della presente sezione del PIAO. Il progetto sarà sviluppato in modo complementare alle risultanze che saranno definite nell'ambito del progetto RiVa (Risorse umane per il Valore pubblico) del Dipartimento nazionale della Funzione Pubblica, realizzato da FormezPA nell'ambito del PNRR. Tale progetto, cui l'Amministrazione è stata ammessa a partecipare, è stato avviato a fine 2023 e si svilupperà fino al 2026, 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.

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.

Famiglia professionale	Totale	Funzionari	Assistenti	Coadiutori
Amministrativa	**1.653**	**914**	**520**	**219**
Tecniche	**1.269**	**658**	**453**	**158**
Economico-contabile	**1135**	**600**	**516**	**19**
Giuridica	**567**	**339**	**228**	**0**
Informatico-statistica	**543**	**227**	**227**	**44**
Totali	**5.167**	**2.738**	**1.944**	**440**

La distribuzione per categorie dei fabbisogni non mostra sostanziali variazioni rispetto alla precedente rilevazione, nonostante le assunzioni effettuate nella categoria nell'anno precedente. Le richieste di personale nella categoria dei Funzionari si attestano infatti al 97%, confermando l'elevato fabbisogno di tale categoria, che riflette la complessità dell'azione amministrativa e la necessità di ricorrere a personale sempre più qualificato.
La distribuzione per categorie dei fabbisogni mostra un elevata richiesta di personale della categoria dei Funzionari, che si attesta al 53% circa rispetto al 51% della precedente rilevazione, confermando l'elevato fabbisogno di tale categoria, che riflette la complessità dell'azione amministrativa e la necessità

di ricorrere a personale sempre più qualificato; pressoché stabile anche la percentuale di richieste riguardanti il personale di categoria degli Assistenti (circa il 38% contro il 35% della precedente rilevazione); si riducono ulteriormente le richieste di personale di categoria dei Coadiutori (ex categorie B e A), che si attesta a circa il 9%.
I dati oggetto della rilevazione rendono evidente una "sofferenza organizzativa" delle diverse strutture e 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 2026 tenendo conto della vigente dotazione organica di cui al D.P. 252/2024, tra le famiglie stesse (in percentuale e per numero di unità).

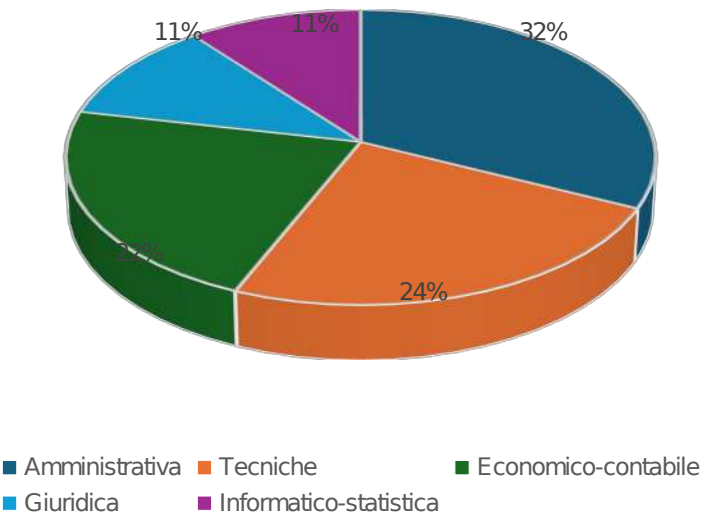
Tabella 25 -**Incidenza percentuale fabbisogno per famiglia sul totale del fabbisogno**

Famiglia professionale	Totale fabbisogno	Incidenza percentuale fabbisogno per famiglia su totale fabbisogno
Amministrativa	1.653	32
Tecniche	1.269	24
Economico-contabile	1135	22
Giuridica	567	11
Informatico-statistica	543	11
Totali	**5.167**	**100**

Tabella 26 -**Ipotesi di distribuzione dei posti vacanti in dotazione organica per famiglia professionale**

Famiglia professionale	Incidenza percentuale fabbisogno per famiglia su totale fabbisogno	Attribuzione posti vacanti per famiglia professionale
Amministrativa	32%	558
Tecniche	24%	419
Economico-contabile	22%	383
Giuridica	11%	192
Informatico-statistica	11%	192
Totali	**100%**	**1.744**

Grafico 8 - Ipotesi di distribuzione dei posti vacanti in dotazione organica (pari a a 1176 vacanze al 1 gennaio 2026 rispetto alla dotazione organica approvata con DP 252/2024 - 60 posti indisponibili come da tabella 4) per famiglie professionali



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*".

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 27 -

Anno	Risorse assunzionali determinate sulla base della regola del turn over al cento per cento delle cessazioni dal servizio verificatesi nell'anno precedente a decorrere dall'anno 2026, oneri inclusi
	Comparto non dirigenziale
2026	14.419.686,52
2027	42.740.585,89
2028	43.874.565,35
Anno	**Risorse assunzionali determinate sulla base della regola del turn over al cento per cento delle cessazioni dal servizio verificatesi nell'anno precedente a decorrere dall'anno 2026, oneri inclusi**
	Dirigenza
2026	1.549.118,96
2027	7.487.408,30
2028	6.110.413,67

Alle predette risorse assunzionali si aggiungono quelle non ancora utilizzate degli anni precedenti pari a 17.334.172,36 per il comparto non dirigenziale e 16.943.744,09 per la dirigenza.

3.3.3 – Strategia di copertura del fabbisogno

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 2025/2027. Nel corso del 2025 è stata portata avanti la scelta, del resto obbligata alla luce della giurisprudenza amministrativa in materia, di avvalersi, per la copertura dei posti programmati, delle graduatorie relative ai concorsi per il rafforzamento amministrativo approvate nel 2022, ancora capienti ed efficaci fino al 31 dicembre 2025.
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 determinate dai tempi di approvazione dei documenti contabili, non allineati ai termini normativi neanche nel 2025. A ciò si aggiunga che – come si sta verificando in tutte le Amministrazioni pubbliche – si continuano a registrate 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.

a) 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 categoria D, il numero complessivo di vincitori è stato sensibilmente inferiore ai posti messi a concorso (264 su 537 posti). A seguito di rinunce e dimissioni, risultavano 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).

Come evidenziato nel precedente PIAO, nel corso del 2024, il Dipartimento competente ha avviato interlocuzioni con il Ministero del Lavoro per valutare la possibilità di indire nuove procedure concorsuali al fine di coprire parte delle postazioni rimaste vacanti, stimate prudenzialmente in 200 unità, tenuto conto dell'invarianza del finanziamento statale nonostante l'aumento del costo del lavoro. Il Ministero del Lavoro ha chiarito che le decisioni in materia rientrano nelle prerogative regionali, nel rispetto della normativa nazionale vigente. Conseguentemente, il Dipartimento ha richiesto l'autorizzazione all'indizione di nuovi bandi di concorso per complessive 200 unità di personale, articolate in diversi profili professionali. Le procedure concorsuali, disciplinate dalla normativa di settore e svolte in deroga ai limiti ordinari di assunzione, sono state indette mediante bando pubblicato nel dicembre 2025 in conformità a quanto previsto dal PIAO 2025-2027.

Con riferimento alle 487 unità di categoria C, anche nel corso del 2025, sono stati adottati diversi decreti di scorrimento delle due graduatorie, al fine di garantire l'integrale copertura del contingente previsto entro il termine di validità delle stesse, fissato al 31 dicembre 2025 in virtù delle disposizioni dettate dall'articolo 101 della legge regionale 3/2024. Gli ultimi scorrimenti sono stati, infatti, disposti nella seconda metà del mese di dicembre 2025. Le relative unità di personale saranno contrattualizzate nel 2026, nell'ambito della prima finestra temporale consentita dall'approvazione dei documenti contabili.

b) 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

Nel dicembre del 2021 sono stati emanati due bandi per il ricambio generazionale dell'amministrazione, volti al reclutamento di funzionari, 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 sia per il 2024 per ulteriori 216 unità, vari profili, sia per il 2025, per ulteriori 156 unità, distribuite tra i 4 profili con graduatorie ancora capienti. In particolare, nel corso del 2025, sono stati adottati numerosi decreti di scorrimento delle 4 graduatorie RAF (vari profili), per garantire la copertura delle posizioni autorizzate dal PIAO 2025-2027 entro i termini di validità delle stesse, prorogati al 31.12.2025, ai sensi dell'art. 101 l.r. n. 3/2024. Solo per il profilo di funzionario amministrativo (RAF AMM), la graduatoria è stata esaurita con l'ultimo scorrimento disposto nel dicembre 2025, con un residuo di 10 posti non coperti.

c)Collocamento al lavoro di centralinisti non vedenti

Nel corso del 2025 sono state definite le procedure di assunzione per nove centralinisti non vedenti (di cui 5 con immissione in servizio nel gennaio 2026). Si tratta di assunzioni obbligatorie; i relativi oneri gravano, riducendole, sulle risorse assunzionali ordinarie opportunamente accantonante a tal fine.

d) Assunzioni ai sensi della L.R. 20/99 ed ai sensi dell'art. 118 L.R. n. 3 del 31 gennaio 2024

Nel corso del 2025, a seguito di definizione della relativa istruttoria a cura del competente Dipartimento regionale della Famiglia, sono state immesse in servizio, ai sensi della L.R. 20/99, quattro unità di personale in area Assistenti. Sempre in area Assistenti, sono state assunte, inoltre, ai sensi dell'art. 118 della L.R. n. 3/2024, ulteriori due unità di personale. Gli oneri connessi a tali assunzioni gravano, riducendole, sulle risorse assunzionali ordinarie, opportunamente accantonate a tal fine.

e) 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 con profilo di funzionario. Come già previsto dal precedente PIAO, si ritiene opportuno rinviare l'indizione del concorso a data successiva alla piena applicazione del nuovo ordinamento professionale.

f) Le ulteriori procedure autorizzate dalle precedenti stesure del PIAO

In considerazione dell'integrale utilizzo delle graduatorie per i profili di funzionario economico finanziario e di funzionario di controllo di gestione, il PIAO 2024/2026 aveva autorizzato l'indizione, a valere sulle risorse assunzionali 2024, di due bandi di concorso, per complessivi 79 posti, di cui 16 per il profilo di funzionario controllo di gestione e 63 per il profilo di funzionario economico finanziario. Come previsto dal PIAO 2025-2027, in seguito alla stipula di apposita convenzione con il Formez, tali procedure concorsuali sono state indette ed espletate nel 2025. Sono ancora in corso le ultime fasi procedurali, all'esito delle quali, il competente Dipartimento potrà procedere all'approvazione delle graduatorie ed alla contrattualizzazione dei vincitori. La circostanza che i suddetti concorsi siano stati banditi nel 2025, consentirà, ai sensi dell'art. 4, comma 9 del D.L. n. 25/2025 come convertito dalla l. n. 69/2025, di utilizzare integralmente le relative graduatorie, in deroga alla normativa "taglia idonei". Dai dati in possesso dell'amministrazione tale opportunità sarà concretamente attuabile per la graduatoria relativa al profilo di funzionario controllo di gestione, che conta un totale di 92 idonei. Per la graduatoria relativa al profilo di funzionario economico finanziario, invece, si contano solo 40 idonei a fronte delle 63 posizioni da coprire. Nel corso del 2025, inoltre, l'amministrazione regionale ha dato attuazione alle previsioni del PIAO 2025-2027, procedendo, all'indizione di 4 nuovi concorsi finalizzati al reclutamento di personale da inquadrare nell'area dei Funzionari, per un totale complessivo di 322 unità, disitribuite secondo quanto segue:

- n. 60 funzionari tecnici (Codice TECO)
- n. 52 ispettori del lavoro (Codici ISPAM e ISPTEC)
- n. 10 funzionari tecnici (beni culturali -archeologi) (Codice ARCH)
- n. 200 funzionari potenziamento CPI (n. 80 codice SAC – n. 95 codice SMSL – n. 25 codice SIST)

Anche per la gestione delle suddette procedure, l'amministrazione ha stipulato apposita convenzione con il Formez, nell'ambito 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)", apprezzato con la deliberazione della Giunta Regionale n. 183 del 22 maggio 2024.

g) La valorizzazione delle risorse interne.

In continuità con le scelte programmatorie adottate nei precedenti Piani triennali del fabbisogno del personale, confluiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), l'Amministrazione ha perseguito l'obiettivo di valorizzare le risorse professionali interne, nel rispetto dei vincoli finanziari e dei principi ordinamentali che regolano l'accesso e lo sviluppo delle carriere nella pubblica amministrazione. In particolare, già il PIAO 2022/2024, al paragrafo 3.3.3.2, aveva previsto – ai sensi dell'articolo 52, comma 1 *bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dal decreto-legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021 –l'accantonamento di una quota delle

risorse assunzionali disponibili per ciascun anno del triennio, finalizzata all'attuazione di procedure di progressione tra le aree.
La sottoscrizione del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro (CCRL) 2019/2021 del Comparto non dirigenziale ha reso concretamente attuabile la strategia delineata nelle precedenti programmazioni, consentendo di dare piena attuazione alle progressioni tra le aree, una volta completato il nuovo ordinamento professionale e definite le famiglie professionali ivi previste.
In particolare si è previsto che, nella fase transitoria di prima applicazione della nuova disciplina ordinamentale di cui all'art. 24 CCRL 2019/2021, alla quota delle risorse assunzionali ordinariamente destinabili alle progressioni tra le aree venissero aggiunte le risorse determinate ai sensi dell'articolo 1, comma 612, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, nel limite massimo dello 0,55 per cento del monte salari dell'anno 2018.
In tal senso, si rammenta che tali principi sono stati ribaditi 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, evidenziando che il meccanismo di progressione tra le aree, in sede di prima applicazione, deve svolgersi nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, delle dotazioni organiche e nei limiti delle risorse destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente, eventualmente integrate dalle risorse di cui al citato articolo 1, comma 612, della legge n. 234/2021.
In attuazione di tale quadro normativo e contrattuale, le procedure di progressione verticale (allo stato attuale), risultano avviate mediante la pubblicazione dei seguenti avvisi pubblici:
- D.D.G. n. 6294 – Procedura di progressione verticale per il passaggio di n. 296 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari, del ruolo della Regione Siciliana e degli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, ripartite per famiglie professionali.
- D.D.G. n. 6292 – Procedura di progressione verticale per il passaggio di n. 536 unità di personale dall'Area dei Coadiutori all'Area degli Assistenti, del ruolo della Regione Siciliana e degli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, ripartite per famiglie professionali.
Le procedure in corso danno concreta attuazione alle previsioni dei precedenti strumenti di programmazione del fabbisogno di personale e costituiscono un intervento strutturale di valorizzazione delle competenze interne, nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra reclutamento dall'esterno e sviluppo professionale del personale in servizio.

3.3.3.2 – Le scelte per la copertura dei fabbisogni relativi al comparto non dirigenziale: utilizzo graduatorie relative a precedenti concorsi, nuovi concorsi , valorizzazione delle professionalità interne, mobilità esterna. Ricorso al trattenimento in servizio di cui all'articolo 1 comma 165 della legge 30 dicembre 2024 n. 207

Per la coperture delle significative carenze di organico si farà ricorso a tutti gli strumenti disponibili secondo la vigente normativa, opportunamente adattati al contesto organizzativo dell'amministrazione ed alle risorse disponibili.

a) pianificazione risorse assunzionali 2026
Per il 2026, la strategia di copertura dei fabbisogni di personale dell'amministrazione sarà improntata al ricorso congiunto allo strumento del reclutamento di personale dall'esterno ed alle azioni di valorizzazione delle risorse interne nonché agli istituti della mobilità ai sensi dell'art. 30, comma 2 bis del D. Lgs. n. 165/20**01 e del** trattenimento in servizio di cui all'art. 1, comma 165, della l. 30 dicembre 2024, n. 207. Tali trattenimenti non comportano necessità di accantonamenti in quanto il rinvio risulta essere al massimo triennale, sino cioè al compimento di settant'anni e comporta invarianza del turn over.
Nel quadro delle innovazioni relative all'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, alla definizione delle nuove famiglie professionali ed all'aggiornamento della matrice dei profili professionali, di cui si è dato atto nei paragrafi precedenti, viene rafforzata la strategia dell'amministrazione regionale incentrata sull'indizione di nuovi concorsi e su azioni di valorizzazione delle risorse interne, necessarie perchè il lavoro pubblico riacquisti attrattività.

Le facoltà assunzionali della Regione siciliana, determinate secondo la normativa vigente in materia (al netto delle risorse assorbite dalle assunzioni, autorizzate dal precedente PIAO per l'anno 2025, da effettuare nel 2026) ammontano ad euro 3.008.565,56 consentendo di coprire, nel 2026, complessivamente 95 posizioni, tenuto conto che, ai sensi dell'art. 50 della l.r. n. 3 del 2024, a decorrere dall'anno 2026, per il personale del comparto non dirigenziale, si applica la regola del turn over al cento per cento.

In ragione delle facoltà assunzionali così individuate, più del 50% delle posizioni disponibili, per un totale di 48 posizioni, viene destinato all'accesso dall'esterno di nuovo personale, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 52, comma 1 *bis* del D.Lgs. n. 165 del 2001.

In particolare, 35 posizioni verranno coperte mediante scorrimento delle graduatorie approvate all'esito delle procedure concorsuali bandite nel 2025, essendo queste ultime finalizzate al reclutamento di funzionari con profili rispondenti ai fabbisogni dell'amministrazione. Solo ove tali graduatorie dovessero risultare incapienti, all'esito delle procedure concorsuali ancora in corso, si procederà all'indizione di un nuovo concorso previo aggiornamento del presente documento. Si ritiene, infatti, di dare priorità, rispetto all'indizione di un nuovo concorso, all'utilizzo delle graduatorie in possesso dell'Amministrazione e ancora in corso di validità, con evidente risparmio di spesa e maggiore celerità nella procedura di acquisizione del personale da assumere alle dipendenze dell'Ente. Peraltro, come già evidenziato in precedenza, la circostanza che i suddetti concorsi siano stati banditi nel 2025, consentirà, ai sensi dell'art. 4, comma 9 del D.L. n. 25/2025, come convertito dalla l. n. 69/2025, di utlizzare le relative graduatorie in deroga alla normativa "taglia idonei".

Inoltre, per far fronte ad eventuali assunzioni obbligatorie, ai sensi della L.R. 20/99 o della L.R. 3/2024 nonchè per il collocamento obbligatorio di centralinisti non vedenti, si prevede di accantonare prudenzialmente 11 posizioni. Ulteriori 2 posizioni sono destinate ad assunzioni da effettuare in esecuzione di provvedimenti giudiziali.

La restante quota delle risorse, per un totale di 47 posizioni, viene destinata alla copertura del fabbisogno di personale mediante ricorso alle progressioni verticali, alla mobilità ai sensi dell'art. 30, comma 2 *bis* del D.Lgs. 165 del 2001, nonché all'applicazione dell'istituto dell'assegnazione temporanea *ex* art. 42 *bis* del D.Lgs. n. 151/01, secondo quanto di seguito rappresentato.

In particolare, si ritiene di accantonare per la valorizzazione delle risorse interne, nel 2026, 38 posizioni (di cui 9 in area assistenti e 29 in area funzionari).

Al fine di assicurare la piena conformità del PIAO alla normativa vigente sotto il profilo della tutela dei dipendenti pubblici con figli minori, si ritiene opportuno, inoltre, prevedere l'accantonamento di 2 posizioni da destinare ai dipendenti di altri enti pubblici che richiedano l'assegnazione temporanea presso l'amministrazione regionale siciliana ai sensi dell'art. 42 b*is* del D.Lgs. n. 151/01.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 30, comma 2 *bis* del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 3, comma 1 del D.L. n. 25/2025, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 69/2025, per l'esercizio finanziario 2026, vengono destinate alla mobilità volontaria esterna n. 7 posizioni.

All'eventuale trattenimento in servizio di personale con profilo di funzionario, ai sensi dell'art. 1, comma 165 della l. n. 207/2024, ricorrendone i presupposti di legge, sono destinate massimo 30 posizioni, per l'anno 2026, pari al 10% delle facoltà assunzionali autorizzate per l'anno di riferimento, giusta Deliberazione della Giunta Regionale n. 395 del 17 dicembre 2025.

Al riguardo, si ritiene opportuno evidenziare quanto precisato dalla Ragioneria Generale dello Stato, con circolare n. 8 del 7 aprile 2025, secondo la quale il limite percentuale sulle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, previsto dalla disposizione richiamata, "*non determina la necessità di accantonare e rendere indisponibile, sul bilancio dell'amministrazione che dispone il trattenimento in servizio, la corrispondente quota di facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente".* In altri termini, il trattenimento in servizio fino ai 70 anni non va considerato come nuova assunzione e, di conseguenza, non consuma facoltà assunzionali.

Le 35 posizioni destinate al reclutamento dall'esterno di nuovo personale qualificato, verranno selezionate, come premesso, prioritariamente mediante lo scorrimento delle graduatorie approvate all'esito dei concorsi indetti nel 2025, secondo la seguente ripartizione: 10 posizioni mediante scorrimento della graduatoria relativa al profilo di funzionario COGE, 15 posizioni mediante scorrimento della graduatoria funzionari TECO , 10 posizioni mediante scorrimento graduatoria funzionari ARCH.

Considerato che le procedure di reclutamento dei funzionari con profilo TECO e ARCH sono attualmente in corso e che, allo stato, non è quindi possibile conoscere la capienza delle relative graduatorie ai fini degli scorrimenti programmati, si prevede che, in caso di incapienza delle stesse, la copertura delle 25 posizioni sarà assicurata mediante l'indizione di una nuova procedura concorsuale.
Nell'ambito del nuovo ordinamento professionale, entrato in vigore dall'1 giugno 2025 e delle famiglie professionali definite a seguito di contrattazione regionale presso l'ARAN Sicilia, in attesa dell'aggiornamento ed ampliamento della matrice dei profili professionali secondo i più recenti modelli, la pianificazione per l'anno 2026 viene effettuata tenendo conto della vigente matrice dei profili professionali di cui alla Deliberazione della Giunta Regionale n. 481 del 2020, come modificata dalla Deliberazione della Giunta Regionale n. 336 del 2025
Alla luce delle superiori premesse e tenuto conto del fabbisogno espresso dai Dipartimenti Regionali, si riporta, nella seguente tabella, la pianificazione per l'anno 2026

Tabella 28 -

Pianificazione anno 2026	
Scorrimento graduatoria concorso funzionari COGE	10
Scorrimento graduatoria concorso funzionari TECO – bando dicembre 2025	15
Scorrimento graduatoria concorso funzionari ARCH – bando dicembre 2025	10
Assunzioni centralinisti non vedenti (accantonamento prudenziale)	6
Assunzioni art. 4 L.R. 20/99 – Familiari vittime della mafia; Assunzioni donne vittima di violenza - l.r. n. 3/2024 (accantonamento prudenziale)	5
Assunzioni in esecuzione di provvedimenti giudiziali	2
Progressioni tra le aree (29 funzionari – 9 assistenti)	38
Mobilità esterna *ex* art. 30, comma 2 *bis* del D. Lgs. n. 165 del 2001	7
Assegnazione temporanea ex art. 42 bis D.Lgs. 151/01	2
TOTALE	**95**

b) pianificazione risorse assunzionali 2027

La pianificazione indicata di seguito per il 2027 non può, in atto, che assumere valore di massima. Ed infatti, in ragione della valenza autorizzatoria esclusivamente per l'annualità 2026 del presente triennio di programmazione 2026-2028, i fabbisogni per le annualità 2027 e 2028 sono enucleati ai fini dello sviluppo triennale della programmazione; gli stessi saranno, pertanto, confermati e/o modificati in sede dei correlati piani di riferimento a valenza autorizzatoria, tenuto conto delle risorse finanziarie spendibili in relazione alla disponibilità di bilancio.
Anche nel corso del 2027, in ogni caso, la strategia di copertura del fabbisogno di personale del comparto non dirigenziale sarà delineata sul reclutamento dall'esterno di nuovo personale, sia mediante utilizzo di graduatorie relative a precedenti concorsi sia mediante l'indizione di nuove procedure concorsuali, nonché sulla valorizzazione delle risorse interne oltre che sul ricorso alla mobilità ai sensi dell'art. 30, comma 2 *bis* del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1 del D.L. n. 25/2025 (convertito con modificazioni dalla l. n. 69/2025). Saranno, altresì, accantonate alcune posizioni a tutela della genitorialità per l'applicazione dell'istituto dell'assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 42 *bis* del D.Lgs. n. 151/01.
Inoltre, anche per il 2027, si prevede di fare ricorso all'istituto del trattenimento in servizio per il personale con profilo di funzionario, per un numero di posizioni che verrà determinato (con apposita

deliberazione di Giunta Regionale), in ragione delle risorse finanziarie disponibili e sulla base delle valutazioni espresse dai vertici degli Uffici Regionali sul personale per il quale ricorrono le esigenze organizzative espressamente previste dalla normativa in materia, sempre nel rispetto del limite del 10% delle risorse assunzionali.
Va, inoltre, 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. Il quadro, anche in questo caso meramente programmatico per il 2027 è il seguente:

Tabella 29 -

Pianificazione anno 2027	
Reclutamento dall'esterno di funzionari, vari profili (nuovi concorsi)	120
Reclutamento dall'esterno assistenti, vari profili (nuovo concorso)	240
Scorrimento graduatorie concorsi banditi nel 2025 (funzionari vari profili)	120
Accantonamento per eventuali assunzioni obbligatorie	10
Mobilità ai sensi dell'art. 30, comma 2 bis D.Lgs. 165/2001 (Area Assistenti)	72
Assegnazione temporanea ex art. 42 bis D.Lgs. 151/01	3
Progressioni tra categorie (240 assistenti e 240 funzionari)	480
TOTALE	**1045**

c) ***pianificazione risorse assunzionali 2028***

Si richiamano le considerazioni esplicitate con riferimento al 2027 sulla valenza meramente programmatica della pianificazione riassunta nella scheda che segue. Tale pianificazione sarà, pertanto, confermata o modificata in sede di redazione del piano di riferimento a valenza autorizzatoria, tenuto conto delle risorse finanziarie spendibili in relazione alla disponibilità di bilancio.
Il quadro meramente programmatico per il 2028 è il seguente

Tabella 30 -

Pianificazione anno 2028	
Reclutamento dall'esterno di funzionari, vari profili (nuovi concorsi)	160
Reclutamento dall'esterno di assistenti, vari profili (nuovi concorsi)	310
Accantonamento per eventuali assunzioni obbligatorie	10
Mobilità ai sensi dell'art. 30, comma 2 bis D.Lgs. 165/2001 (assistenti)	69
Assegnazione temporanea ex art. 42 bis D.L.gs. 165/01	3
Progressioni tra categorie (310 assistenti – 160 funzionari)	470
TOTALE	**1022**

3.3.3.3 Le risorse assunzionali per la dirigenza

Preliminarmente, si ritiene opportuno delineare un quadro sintetico in ordine alle disposizioni ed ai relativi effetti sulla dirigenza regionale derivanti dagli Accordi sul ripiano del disavanzo che si sono succeduti nel tempo.
L'Accordo del 2021 ha disposto il divieto di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale dirigente inserendosi in un quadro precedente di misure restrittive. Nel 2023 l'Accordo Stato-Regione è

stato riscritto consentendo un turn over del 100% rispetto alle cessazioni dell'anno precedente a partire dal 2025.
Le disposizioni di cui all'articolo 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 unitamente dal progressivo innalzamento dell'età media hanno causato notevoli vacanze in organico.
Rispetto alla dotazione organica attuale (DPR n. 252 del 1° febbraio 2024 in applicazione della L.R. n.9/2021 art. 10 comma 2) che consta di 752 posizioni dirigenziali risultano in servizio, al 31 dicembre 2025 solo 559 dirigenti. L'esiguità di tale numero di dirigenti, appesantito dalle unità a vario titolo in comando, distacco, aspettativa o in servizio presso gli uffici di diretta collaborazione, comporta ben 71 postazioni vacanti relative ad aree e servizi e 378 di unità operative.
L'Amministrazione regionale sta procedendo alla razionalizzazione delle strutture dirigenziali regionali procedendo nell'ottica di promuovere l'efficienza dell'azione amministrativa, attraverso l'accorpamento di uffici e la gestione unitaria dei servizi. Con la Deliberazione n. 392 del 17.12.2025, la Giunta Regionale ha previsto la riduzione delle strutture dirigenziali dipartimentali a 561, a fronte delle attuali 834, con la soppressione di 273 strutture dirigenziali, tuttavia l'iter approvativo non è ancora stato completato. La mancata riforma legislativa della dirigenza regionale con il superamento della terza fascia che la LR 15 maggio 2000 n. 10 ha previsto quale transitoria non ha consentito di procedere all'emanazione di bandi di concorso per posizioni dirigenziali.
Come peraltro già autorevolmente evidenziato dalla Corte dei Conti, risulta *"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".* 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 ancora concluso.
Allo scopo di compensare le carenze nei settori strategici e che presentano maggiore sofferenza organizzativa e funzionale a causa delle carenze di dirigenti iscritti al RUD il Governo regionale ha fatto ricorso all'applicazione della norma riportata dall'art. 19 del Decreto Legislativo 165/2001 che disciplina il conferimento di incarichi dirigenziali nelle Pubbliche Amministrazioni ed in particolare al comma 6 dello stesso prevede che, in caso di carenza di personale in ruolo con specifici requisiti, l'Amministrazione possa assumere a tempo determinato "*soggetti esterni*" dotati di particolare e comprovata qualificazione professionale con limiti applicativi pari a max 10 % prima fascia e 8 % seconda fascia con riferimento all'ordinamento della dirigenza statale. Ampia giurisprudenza ha chiarito che per il ricorso a tale tipologia di incarichi non devono sussistere candidati idonei interni. Sono stati quindi posti in essere atti di interpello per la copertura di postazioni dirigenziali rivolti alla platea dei funzionari direttivi di ruolo in possesso di specifica esperienza professionale e di laurea idonea all'accesso alla Dirigenza. Riguardo ai limiti numerici di legge dalla sommatoria delle Aree (87) e Servizi (376) come da Deliberazione n. 287 dell'8 agosto 2024 recante *"Regolamento di attuazione del titolo II della legge regionale 16 dicembre 2008, n. 19. Attuazione dell'art. 38 della legge regionale 31 gennaio 2024, n. 3, recante "Modifica dell'ordinamento della Presidenza della Regione"- Schema di decreto presidenziale regolamentare. Approvazione"* si ricava un totale di strutture intermedie assimilabili alla seconda fascia pari a 458 il cui 8% risulta 36,64 per cui è possibile un ricorso all'art. 19 comma 6 - con opportuno riferimento al limite riferibile alla seconda fascia - per un numero complessivo massimo di 37 unità [comma 6-bis art. 19]. Poiché attualmente le postazioni ricoperte da funzionari direttivi temporaneamente inquadrati come dirigenti assommano a 20 complessivamente, si ritiene opportuno accantonare 17 posizioni per il ricorso agli istituti di cui al comma 5 bis e al comma 6 dell'art. 19 del D.Lgs. 165/2001, nel rispetto dei limiti percentuali previsti da tali disposizioni.
Inoltre, al fine di assicurare la prosecuzione delle attività istituzionali, con particolare riferimento ai settori direttamente coinvolti nell'attuazione degli obiettivi strategici individuati con la Direttiva Presidenziale 2026, l'Amministrazione si avvarrà dell'istituto del trattenimento in servizio, ai sensi dell'art. 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio per l'anno 2025), per sei posizioni, individuate in ragione del 10% delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente giusta Deliberazione della Giunta Regionale n. 395 del 17 dicembre 2025. Tali trattenimenti non

comportano necessità di accantonamenti in quanto il rinvio risulta essere al massimo triennale, sino cioè al compimento di settant'anni e comporta invarianza del turn over.
Anche in questo caso, valgono le considerazioni esposte in ordine al personale del comparto, per cui il ricorso al trattenimento in servizio non incide sulle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente.
Anche per il 2026, in virtù dell'Accordo sopra richiamato, si applica la regola del turn over al cento per cento. Pertanto, considerate le cancellazioni intervenute nel 2025, nel 2026 saranno disponibili risorse per il reclutamento di 173 unità di personale dirigenziale e nell'anno si potrà indire, dopo la pubblicazione sulla GURS della legge regionale di riordino, una procedura concorsuale volta al reclutamento di 156 dirigenti.
Sempre riguardo alla dirigenza generale si tiene in conto e si espone anche in tabella il caso relativo alla applicazione dello stesso comma 6 dell'articolo 19 del D.Lgs. 165/2001 con riferimento alla prima fascia dirigenziale nella quale vengono inquadrati per un tempo determinato pari alla durata contrattuale coloro i quali, sia esterni sia del ruolo regionale, vengano chiamati a ricoprire le funzioni di Dirigente Generale. La nomina di dirigenti generali esterni nella Regione Siciliana è stata disciplinata in origine dalla Legge Regionale 10/2000 e lo è attualmente dall'art. 19 del D.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 11 del D.lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 13 del D.lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 5 del d.lgs. n. 387 del 1998 e dall'art. 19 del D.Lgs. 165/2001. In particolare, l'incarico di dirigente generale per la Regione siciliana può essere conferito a soggetti esterni nel limite del 10% delle postazioni disponibili ed essendo tali postazioni di Dirigente Generale attualmente in numero di 34 complessivamente ne possono essere nominati 3 al massimo.

Tabella 31 -

Pianificazione della destinazione risorse assunzionali 2026	
Conferimento incarichi dirigenziali a tempo determinato art. 19 comma 6 del d.lgs. 165/2001	17
Concorso per il reclutamento di dirigenti a tempo indeterminato	156
totale	**173**
Accantonamento per l'applicazione del comma 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 per dirigenti generali esterni (prima fascia)	**3**

3.3.3.4 Il programma delle assunzioni 2026

Nelle tabelle che seguono è riepilogato il programma delle assunzioni previsto per il 2026.
In particolare, sono riportate anche le assunzioni da effettuare con decorrenza 2026, ma già autorizzate per l'annualità 2025 dal PIAO 2025/2027; sono quindi indicate le assunzioni e/o le procedure concorsuali o di valorizzazione del personale pianificate con il presente documento.

Tabella 32 -

Assunzioni da effettuare (con immissione in ruolo nel 2026) già autorizzate dai precedenti PIAO fino all'annualità 2025	Funzionari	Assistenti	Coadiutori	Totale
Assunzione Centralinisti non vedenti			5	5
Assunzioni per scorrimento graduatorie bandi ricambio generazionale a	50			50

completamento autorizzazioni Annualità 2025				
Assunzione in servizio personale contrattualizzato nel 2025 per scorrimento graduatorie bandi ricambio generazionale Annualità 2025	68			68
Assunzione vincitori concorso funzionari COGE	16			16
Assunzione vincitori concorso funzionari ECOFI	40			40
Assunzione vincitori concorso funzionari TECO	60			60
Assunzione vincitori concorso ispettori del lavoro (ISPAM e ISPTEC)	52			52
Assunzione vincitori concorso funzionari ARCH	10			10
Procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 50, comma 17 bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla l. n. 41/2023	2			2
Assunzione personale in comando a seguito della procedura di inquadramento indetta con D.D.G. n. 6216 del 19.12.2025, ai sensi dell'art. 3, comma 2 D.L. n. 25/2025, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 69 2025	20	3		23

Tabella 33 -

Assunzioni da effettuare con immissione in ruolo nel 2026, autorizzate nei precedenti PIAO fino al 2025, a valere su risorse statali	Funzionari	Assistenti	Coadiutori	Totale
* Assunzione vincitori concorso potenziamento CPI – Funzionari (SAC – SMSL – SIST) *extra dotazione organica	200			200
**Assunzione in servizio funzionari selezionati dal Dipartimento nazionale della funzione pubblica – funzionari CAPCOE **personale inserito nel calcolo della dotazione organica	60			60

Tabella 34 -

Assunzioni previste dal presente piano per il 2026	Funzionari	Assistenti	Coadiutori	Totale
Scorrimento graduatoria funzionari COGE (bando 2025)	10			10
Scorrimento graduatoria concorso funzionari TECO – bando dicembre 2025	15			15
Scorrimento graduatoria funzionari ARCH – bando dicembre 2025	10			10
Assunzione Centralinisti non vedenti (accantonamento prudenziale)			6	6
Assunzioni Art. 4 L.R. 20/99- Familiari vittime della mafia Assunzioni donne vittima di violenza l.r. n. 3/2024 (accantonamento prudenziale)	4	1		5
Assunzione in area funzionari in esecuzione di sentenza	1			1
Assunzione a tempo determinato in esecuzione di ordinanza cautelare in corso di causa emessa dall'autorità giudiziaria a seguito di ricorso (art. 42 bis D.Lgs. 151/01)		1		1
Mobilità esterna ex art. 30, comma 2 *bis* D.Lgs. 165/2001 (15% delle facoltà assunzionali)	7			7
Assegnazione temporanea ex art. 42 bis D.Lsg. 151/01	2			2

Tabella 35 -

Procedure interne autorizzate dai precedenti PIAO fino all'anno 2025	Funzionari	Assistenti	Coadiutori	Totale
Progressioni verticali a valere su risorse assunzionali ex articolo 52 comma 1 bis bis del d.lgs. 165/2001	123	205		328

Tabella 36 -

Procedure interne autorizzate dal presente documento per l'anno 2026	Funzionari	Assistenti	Coadiutori	Totale
Progressioni verticali a valere su risorse assunzionali ex articolo 52 comma 1 bis bis del d.lgs. 165/2001	29	9		38

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 adottato, 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 2026/2028, 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 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 2025 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 60 unità di personale di cui all'art. 19 del decreto-legge n. 124/2023, convertito con modificazioni dalla l. N. 162/2023 (CapCoe) atteso che le norme richiamate impongono per contro, nonostante sia assicurato il finanziamento nazionale, di includere tali unità nella dotazione organica, rendendo indisponibili 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 al cento per cento dal 2026 per il comparto non dirigenziale e per la dirigenza. Le schede due, due bis e due ter 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, per il personale assunto per il potenziamento dei Centri per l'impiego e per il personale a valere sul CapCoe e per la dirigenza.

.

3.3.3.6 – Tabelle numeriche fabbisogni di personale – Regione Siciliana

Allegato 1
Fabbisogni 2026/2028 per profili professionali

	Area funzionari																								Area assistenti										Area coadiutori							
dipartimento	3	4	5	6	8	9	12	13	14	15	19	20	21	23	25	27	28	32	33	35	36	37	38	totale	2	7	11	18	22	24	26	31	34	totali	1	10	17	30	16	29	totali	TOT. FABB
AUTORITA' REGIONALE PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA	4		1	1			2				4					2								14	2		4	3						9							0	23
COMANDO DEL CORPO FORESTALE REGIONE SICILIANA	26		3				12	2	3	3	53		3	3	3	4	14	56					3	188	24	28	94	87	4	4	18	119		378							0	566
DIPART. REG. ACQUA E RIFIUTI	18	2	10	1			3				34					9	1	70						148	10		4	20			5	28		67	2		4	100	7	3	116	331
DIPART. REG. AGRICOLTURA	50	2		8	55		23		1	2	113		27	1		66	35	134	139				6	662	64	76	22	100	1	0	71	127		461							0	1123
DIPART. REG. AMBIENTE	18		4	9	3		10				21			3		25	18	32						143	13	6	9	23	3		19	45		118	7	7	17	20	13	14	78	339
DIPART. REG. ATTIVITA' PRODUTTIVE	56																							56										0							0	56
DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.	8			1			1				4					2								16		8	1	5						14			10				10	40
DIPART. REG. AUTONOMIE LOCALI	6			1			4	2			11					5								29	10		10	19						39	2	12	14				28	96
DIPART. REG. AUTORITA' DI BACINO	12		4	4			8				8					8		12						56	6		6	6			10	8		36	2		12		4		18	110
DIPART. REG. BENI CULTURALI E IDENTITA' SICILIANA																								0										0							0	0
DIPART. REG. BILANCIO E TESORO RAGION.GEN. REGIONE	34			4			4	4			6													52	12		3	6						21	3	3	6		4		16	89
DIPART. REG. CERIMONIALE E DEI SITI PRESIDENZIALI	1										2													3		6		5						11			12				12	26
DIPART. REG. DEGLI AFFARI EXTRAREGIONALI	1		1	1			2				1			1										7	1		1							2							0	9
DIPART. REG. DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE	10	6	5	2							21					5	2							51	6	6	3	24	3		4			46							0	97
DIPART. REG. ENERGIA	4			2						2	17					1	1	43						70				6						6			6				6	82
DIPART. REG. FAMIGLIA E POLITICHE SOCIALI	18		5	10	8		8			3	20		4	5			2							83	10	10		10				12		42							0	125
DIPART. REG. FINANZE E DEL CREDITO											7							5						12				13						13			2				2	27
DIPART. REG. FUNZIONE PUBBLICA E PERSONALE	4			1							10													15	16		3	22						41							0	56
DIPART. REG. INFRASTRUTTURE MOBILITA' E TRASPORTI																								0										0							0	0
DIPART. REG. ISTRUZIONE UNIVERSITA' DIRITTO STUDIO	7	2	3			2	1			1			2		2									20	7	0	2	7		2	2			20			10				10	50
DIPART. REG. LAVORO IMPIEGO ORIENTAMENTO SERVIZI	15	15	6		74		40		45		144	261					110			66				776	50	87	77	87			93		59	453							0	1229
DIPART. REG. PESCA MEDITERRANEA	5	1	3	1			1							1		1	1							14	5		1	2			1			9		1					1	24
DIPART. REG. PIANIFICAZIONE STRATEGICA	5		2								4													11	1	2		8			1			12			4		2		6	29
DIPART. REG. PROGRAMMAZIONE	6	12	6			1	2	1			6		1	1		3	1							40	6		4	8	1		3			22	1		2				3	65
DIPART. REG. PROTEZIONE CIVILE	6		1								10					2	2	20						41				9				10		19		20	10				30	90
DIPART. REG. SVILUPPO RURALE E TERRITORIALE																								0										0							0	0
DIPART. REG. TECNICO					15		30				62		4			6	6	41						164		10	20					20		50				20	35		55	269
DIPART. REG. TURISMO SPORT E SPETTACOLO				1							22													23				19						19			19		8		27	69
DIPART. REG. URBANISTICA	1						2				2							6						11	2		2	2		1		4		11		1	1	1	2		5	27
FONDO QUIESCENZA PERS.REG. FONDO PENSIONI SICILIA	3				21																			24	2	15	1							18	2		5				7	49
GARANTE TUTELA DIRITTI DETENUTI REINSERIMENTO SO							2				8			4										14			2	6	2					10			2		2		4	28
O.I.V. (ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE)																								0										0							0	0
SEGRETERIA GENERALE											6													6				15						15			3		0		3	24
UFFICIO DELLA SEGRETERIA DI GIUNTA							1				2					1								4			1	1			1			3							0	7

	Area funzionari																									Area assistenti										Area coadiutori							
dipartimento	**3**	**4**	**5**	**6**	**8**	**9**	**12**	**13**	**14**	**15**	**19**	**20**	**21**	**23**	**25**	**27**	**28**	**32**	**33**	**35**	**36**	**37**	**38**	**totale**	**2**	**7**	**11**	**18**	**22**	**24**	**26**	**31**	**34**	**totali**	**1**	**10**	**17**	**30**	**16**	**29**	**totali**	**TOT. FABB**
UFFICIO DI BRUXELLES																								0										0							0	0
UFFICIO LEGISLATIVO E LEGALE																								0										0							0	0
UFFICIO SPECIALE CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA	2										11						2							15				2						2							0	17
UFFICIO SPECIALE CERTIF. PROGRAMMI COFINANZ. E.	4						1																	5		1	1							2			1				1	8
UFFICIO SPECIALE DI AUDIT PROGRAMMI COFINANZ. E.	6							1			2					4		1						14	2		1	2						5			1				1	20
UFFICIO SPECIALE EDILIZIA SCOLASTICA-UNIVERSITARIA					6																			6		12								12							0	18
UFFICIO SPECIALE GESTIONE E LIQUI. SO PART REG.											1													1				1						1							0	2
UFFICIO SPECIALE VALOR ENERGETICA GESTIONE RIFIUTI																								0										0							0	0
UFFICIO STAMPA E DOCUMENTAZIONE																								0				2						2					1		1	3
	330	40	54	47	182	3	157	10	49	11	612	261	41	19	5	144	195	420	139	66	0	0	9	2794	249	267	272	520	14	7	228	373	59	1989	19	44	141	141	78	17	440	5223
	2794																								1989										345				95				
	5223																																									

Legenda codici numerici matrice

Codice numerico matrice PROFILO PROFESSIONALE – Area Funzionari	*Codice numerico matrice PROFILO PROFESSIONALE – Area. Assistenti*	*Codice numerico matrice PROFILO PROFESSIONALE – Area Coadiutori*
3. Funzionario economico finanziario	34. Operatore Mercato Lavoro	1. collaboratore economico finanziario
4. Funzionario di programmazione strategica	18. Istruttore amministrativo	10. Collaboratore sistemi informativi e tecnologie
5. Funzionario di pianificazione e gestione progetti/servizi	26. Istruttore legale	17. Collboratore tecnico amministrativo
6. Funzionario controllo di gestione	24. Istruttore nei rapporti con i media, giornalista pubblico	30. Collaboratore tecnico
8. Specialista Amministrativo contabile	11. Istruttore sistemi informativi e tecnologie	2. collaboratore economico finanziario
9. Specialista economico statistico	22. Istruttore comunicazione istituzionale	11. Collaboratore sistemi informativi e tecnologie
12. Funzionario sistemi informativi e tecnologie	2. Istruttore economico finanziario	
13. Funzionario di analisi statistica	7. Istruttore Amministrativo Contabile	
14. Specialista Informatico Statistico	31. Istruttore tecnico	
15. Specialista Informatico digitale		
19. Funzionario amministrativo		
20. Ispettore del lavoro		
21. Specialista giuridico amministrativo		
23. Funzionario comunicazione istituzionale		
25. Funzionario nei rapporti con i media, giornalista pubblico		
27. Funzionario legale		
28. Funzionario Avvocato		
32. Funzionario tecnico		
33. Funzionario Ispettivo		
35. Specialista mercato servizi lavoro		
36. Analista del mercato e servizi lavoro		

37. Specialista ecologico ambientale		
38. Specialista tecnico		

Allegato 2

Fabbisogno 2026/2028 per famiglie professionali

FAMIGLIA PROFESSIONALE	FP1 - Giuridica			FP2 - Amministrativa			FP3 - Economico-contabile			FP4 - Informatico-statistica			FP5 - Tecnica			TOTALE			
DIPARTIMENTO/UFFICIO	Funzionari	Assistenti	Coadiutori	Funzionari	Assistenti	Coadiutori	Funzionari	Assistenti	Coadiutori	Funzionari	Assistenti	Coadiutori	Funzionari	Assistenti	Coadiutori	Funzionari	Assistenti	Coadiutori	TOT
AUTORITA' REGIONALE PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA	2	0	0	4	3	0	6	2	0	2	4	0				**14**	**9**	**0**	**23**
COMANDO DEL CORPO FORESTALE REGIONE SICILIANA	18	18	0	56	87	0	29	52	0	20	94	0	65	127		**188**	**378**	**0**	**566**
DIPART. REG. ACQUA E RIFIUTI	10	5	0	**34**	20	11	31	10	2	3	4	0	70	28	103	**148**	**67**	**116**	**331**
DIPART. REG. AGRICOLTURA	101	71	0	140	100	0	115	140	0	26	22	0	280	128		**662**	**461**	**0**	**1123**
DIPART. REG. AMBIENTE	43	19	0	**21**	23	30	34	19	7	10	9	7	35	48	34	**143**	**118**	**78**	**339**
DIPART. REG. ATTIVITA' PRODUTTIVE							56	0	0							**56**	**0**	**0**	**56**
DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.	**2**	0	0	**4**	5	10	9	8	0	1	1	0				**16**	**14**	**10**	**40**
DIPART. REG. AUTONOMIE LOCALI	5	0	0	11	19	14	7	10	2	6	10	12				**29**	**39**	**28**	**96**
DIPART. REG. AUTORITA' DI BACINO	8	10	0	8	6	16	20	6	2	8	6	0	12	8		**56**	**36**	**18**	**110**
DIPART. REG. BILANCIO E TESORO RAGION.GEN. REGIONE				6	6	10	38	12	3	8	3	3				**52**	**21**	**16**	**89**
DIPART. REG. CERIMONIALE E DEI SITI PRESIDENZIALI				2	5	12	1	6	0							**3**	**11**	**12**	**26**
DIPART. REG. DEGLI AFFARI EXTRAREGIONALI				1	0	0	3	1	0	2	1	0	1			**7**	**2**	**0**	**9**
DIPART. REG. DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE	7	4	0	21	24	0	23	12	0	0	3	0		3		**51**	**46**	**0**	**97**
DIPART. REG. ENERGIA	2	0	0	**17**	6	6	6	0	0	2	0	0	43			**70**	**6**	**6**	**82**
DIPART. REG. FAMIGLIA E POLITICHE SOCIALI	2	0	0	**24**	10	0	41	20	0	11	0	0	5	12		**83**	**42**	**0**	**125**
DIPART. REG. FINANZE E DEL CREDITO				**7**	13	2							5			**12**	**13**	**2**	**27**
DIPART. REG. FUNZIONE PUBBLICA E PERSONALE				10	22	0	5	16	0	0	3	0				**15**	**41**	**0**	**56**
DIPART. REG. ISTRUZIONE UNIVERSITA' DIRITTO STUDIO	0	2	0	2	7	10	14	7	0	2	2	0	2	2		**20**	**20**	**10**	**50**
DIPART. REG. LAVORO IMPIEGO ORIENTAMENTO SERVIZI	110	93	0	405	87	0	110	137	0	85	77	0	66	59		**776**	**453**	**0**	**1229**
DIPART. REG. PESCA MEDITERRANEA	2	1	0	0	2	0	10	5	0	1	1	1	1			**14**	**9**	**1**	**24**
DIPART. REG. PIANIFICAZIONE STRATEGICA	0	1	0	4	8	6	7	3	0							**11**	**12**	**6**	**29**
DIPART. REG. PROGRAMMAZIONE	4	3	0	7	8	2	25	6	1	3	4	0	1	1		**40**	**22**	**3**	**65**
DIPART. REG. PROTEZIONE CIVILE	4	0	0	10	9	10	7	0	0	0	0	20	20	10		**41**	**19**	**30**	**90**
DIPART. REG. TECNICO	12	0	0	66	0	35	15	10	0	30	20	0	41	20	20	**164**	**50**	**55**	**269**
DIPART. REG. TURISMO SPORT E SPETTACOLO				22	19	27	1	0	0							**23**	**19**	**27**	**69**
DIPART. REG. URBANISTICA				2	2	3	1	2	0	2	2	1	6	5	1	**11**	**11**	**5**	**27**

FAMIGLIA PROFESSIONALE	FP1 - Giuridica			FP2 - Amministrativa			FP3 - Economico-contabile			FP4 - Informatico-statistica			FP5 - Tecnica			TOTALE			
DIPARTIMENTO/UFFICIO	Funzionari	Assistenti	Coadiutori	Funzionari	Assistenti	Coadiutori	Funzionari	Assistenti	Coadiutori	Funzionari	Assistenti	Coadiutori	Funzionari	Assistenti	Coadiutori	Funzionari	Assistenti	Coadiutori	TOT
FONDO QUIESCENZA PERS.REG. FONDO PENSIONI SICILIA				0	0	5	24	17	2	0	1	0				**24**	**18**	**7**	**49**
GARANTE TUTELA DIRITTI DETENUTI REINSERIMENTO SOC.				8	6	4				2	2	0	4	2		**14**	**10**	**4**	**28**
SEGRETERIA GENERALE				6	15	3										**6**	**15**	**3**	**24**
UFFICIO DELLA SEGRETERIA DI GIUNTA	1	1	0	2	1	0				1	1	0				**4**	**3**	**0**	**7**
UFFICIO SPECIALE CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA	2	0	0	11	2	0	2	0	0							**15**	**2**	**0**	**17**
UFFICIO SPECIALE CERTIF. PROGRAMMI COFINANZ. C.E.				0	0	1	4	1	0	1	1	0				**5**	**2**	**1**	**8**
UFFICIO SPECIALE DI AUDIT PROGRAMMI COFINANZ. C.E.	4	0	0	2	2	1	6	2	0	1	1	0	1			**14**	**5**	**1**	**20**
UFFICIO SPECIALE EDILIZIA SCOLASTICA-UNIVERSITARIA							6	12	0							**6**	**12**	**0**	**18**
UFFICIO SPECIALE GESTIONE E LIQUI. SOC. PART REG.				1	1	0										**1**	**1**	**0**	**2**
UFFICIO STAMPA E DOCUMENTAZIONE				0	2	1										**0**	**2**	**1**	**3**
TOTALI PER CATEGORIE	**339**	**228**	**0**	**914**	**520**	**219**	**656**	**516**	**19**	**227**	**272**	**44**	**658**	**453**	**158**	**2794**	**1989**	**440**	**5223**
TOTALI PER FAMIGLIE PROFESSIONALI	**567**			**1653**			**1191**			**543**			**1269**			**5223**			

Allegato 3 (Scheda 1)

RISORSE ASSUNZIONALI 2025 - 2027 SU CANCELLAZIONI ORDINARIE 2025 - 2027 - DIRIGENZA E COMPARTO (ESCLUSI PREPENSIONAMENTI)

ESCLUSO IL PERSONALE DEL CORPO FORESTALE

	Oneri esclusi	Oneri inclusi
Residuo risorse 2023 - 2025 Dirigenti	*12.050.170,04*	*16.943.744,09*
Residuo risorse 2022 - 2025 Comparto	*12.327.837,54*	*17.334.172,36*

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 2026/2028 anno 2026	progressioni / stabilizzazioni da PIAO prec. Decorr. 2026 (1)	progressioni / stabilizzazioni da PIAO 2026/2028 anno 2026 (1)	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	***18***	*61.206,29*	***1.101.713,22***	*24.855,87*	*86.062,16*	***1.549.118,96***	*100%*	***1.101.713,22***	***1.549.118,96***		***176***			***10.931.640,70***	***15.370.979,99***	***2.220.242,56***	***3.345.922,12***
Comparto																	
Funzionari	*140*	*31.385,89*	*4.394.024,60*	*12.745,81*	*44.131,70*	*6.178.437,99*	*100%*	*4.394.024,60*	*6.178.437,99*	*316*	*40*	*125*	*38*	*16.289.276,91*	*22.904.352,26*		
Assistenti	*178*	*27.038,45*	*4.812.844,10*	*10.980,31*	*38.018,76*	*6.767.340,09*	*100%*	*4.812.844,10*	*6.767.340,09*	*3*	*2*	*205*	*9*	*5.921.420,55*	*8.326.109,44*		
Coadiutori	*48*	*21.838,01*	*1.048.224,48*	*8.868,42*	*30.706,43*	*1.473.908,44*	*100%*	*1.048.224,48*	*1.473.908,44*	*5*	*6*			*240.218,11*	*337.770,68*		
Totale	***366***		***10.255.093,18***			***14.419.686,52***		***10.255.093,18***	***14.419.686,52***	***324***	***48***	***330***	***47***	***22.450.915,57***	***31.568.232,38***	***132.015,15***	***185.626,50***

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 2026/2028 anno 2027	progressioni / stabilizzazioni da PIAO prec. Decorr. 2027 (1)	progressioni / stabilizzazioni da PIAO 2026/2028 anno 2027 (1)	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***	*61.206,29*	***5.324.947,23***	*24.855,87*	*86.062,16*	***7.487.408,30***	*100%*	***5.324.947,23***	***7.487.408,30***		***120***			***7.504.088,46***	***10.551.498,78***	***41.101,33***	***505.870,70***
Comparto																	
Funzionari	*147*	*31.385,89*	*4.613.725,83*	*12.745,81*	*44.131,70*	*6.487.359,89*	*100%*	*4.613.725,83*	*6.487.359,89*		*244*		*243*	*15.284.928,43*	*21.492.137,87*		

Assistenti	494	27.038,45	13.356.994,30	10.980,31	38.018,76	18.781.269,69	100%	13.356.994,30	18.781.269,69		240		312	14.925.224,40	20.986.358,03		
Coadiutori	569	21.838,01	12.425.827,69	8.868,42	30.706,43	17.471.956,31	100%	12.425.827,69	17.471.956,31		6			131.028,06	184.238,56		
Totale	***1210***		***30.396.547,82***			***42.740.585,89***		***30.396.547,82***	***42.740.585,89***	***0***	***490***	***0***	***555***	***30.341.180,89***	***42.662.734,46***	***187.382,08***	***263.477,94***

RISORSE ASSUNZIONALI 2028

categoria	unità cessate Anno 2027(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. 2028	assunzioni da PIAO 2026/2028 anno 2028	progressioni / stabilizzazioni da PIAO prec. Decorr. 2028 (1)	progressioni / stabilizzazioni da PIAO 2026/2028 anno 2028 (1)	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	***71***	*61.206,29*	***4.345.646,59***	*24.855,87*	*86.062,16*	***6.110.413,67***	*100%*	***4.345.646,59***	***6.110.413,67***		***70***			***4.284.440,30***	***6.024.351,51***	***102.307,62***	***591.932,86***
Comparto																	
Funzionari	*191*	*31.385,89*	*5.994.704,99*	*12.745,81*	*44.131,70*	*8.429.154,69*	*100%*	*5.994.704,99*	*8.429.154,69*		*164*		*163*	*10.263.186,03*	*14.431.065,88*		
Assistenti	*472*	*27.038,45*	*12.762.148,40*	*10.980,31*	*38.018,76*	*17.944.856,87*	*100%*	*12.762.148,40*	*17.944.856,87*		*310*		*379*	*18.629.492,05*	*26.194.928,77*		
Coadiutori	*465*	*21.838,01*	*10.154.674,65*	*8.868,42*	*30.706,43*	*14.278.488,03*	*100%*	*10.154.674,65*	*14.278.488,03*		*6*			*131.028,06*	*184.238,56*		
Totale	***1128***		***28.911.528,04***			***40.652.499,58***		***28.911.528,04***	***40.652.499,58***	***0***	***480***	***0***	***542***	***29.023.706,14***	***40.810.233,21***	***75.203,98***	***105.744,31***

(1) incluse mobilità art. 30 c. 2bis D.Lgs. 165/2001 e assegnazioni temporanee art. 42bis D.Lgs. 151/2001
(2) Inclusi effetti progressioni
(*) Valori retribuzioni iniziali per area - CCRL 2022 - 2024
(**) per la dirigenza nelle assunzioni programmate per gli anni 2026 e 2027 sono ricomprese 3 unità per incarichi art. 19 co. 6 D.Lgs. 165/2001 (Dirigenti Generali esterni, i cui costi sono calcolati su retribuzione di I fascia pari a 114.317,51 oneri esclusi

	Solo stipendi	***Oneri inclusi***
RESIDUO RISORSE DIRIGENTI 2023 - 2025	12.050.170,04	16.943.744,09
RISORSE DIRIGENTI 2025 - 2027	10.772.307,04	15.146.940,93

TOTALE RISORSE DIRIGENTI 2026 - 2028 (incl. residuo 2023 - 2025)	**22.822.477,08**	**32.090.685,02**
COSTO ASSUNZIONI 2026 - 2028	**22.720.169,46**	**31.946.830,28**
RESIDUO FINALE DIRIGENTI AL 2028	**102.307,62**	**143.854,74**
RESIDUO RISORSE COMPARTO 2022-2025	12.327.837,54	17.334.172,36
RISORSE COMPARTO 2026 - 2028	69.563.169,04	97.812.771,99
TOTALE RISORSE COMPARTO 2026 - 2028 (incl. residuo 2022 - 2025)	**81.891.006,58**	**115.146.944,35**
COSTO ASSUNZIONI 2026 - 2028	**81.815.802,60**	**115.041.200,04**
RESIDUO FINALE COMPARTO AL 2028	**75.203,98**	**105.744,31**

Scheda 2 – comparto
Assunzioni, stabilizzazioni e progressioni programmate (raffronto ris. Assunzionali da turnover)
Comparto non dirigenziale - anno 2026

	oneri esclusi	oneri inclusi
Residuo risorse assunzionali 2025	12.327.837,54	17.334.172,36
Risorse assunzionali 2026	10.255.093,18	14.419.686,52
Totale risorse disponibili 2026	**22.582.930,72**	**31.753.858,88**

Assunzioni in corso da PIAO 2025

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti		27.038,45	0,00	0,00	0,00	0,00

Funzionari	296	31.385,89	9.290.223,44	2.983.090,75	789.668,99	13.062.983,18
Totale costi	**296**		**9.290.223,44**	**2.983.090,75**	**789.668,99**	**13.062.983,18**

Stabilizzazioni piao 2025

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti		27.038,45	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari	2	31.385,89	62.771,78	20.156,02	5.335,60	88.263,40
	2		**62.771,78**	**20.156,02**	**5.335,60**	**88.263,40**

Inquadramento comandati D.L. 25/2025 piao 2025

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti	3	27.038,45	81.115,35	26.046,14	6.894,80	114.056,29
Funzionari	20	31.385,89	627.717,80	201.560,19	53.356,01	882.634,00
	23		**708.833,15**	**227.606,33**	**60.250,81**	**996.690,29**

Centralinisti non vedenti piao 2025

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori	5	21.838,01	109.190,05	35.060,93	9.281,15	153.532,13
Assistenti		27.038,45	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari		31.385,89	0,00	0,00	0,00	0,00
	5		**109.190,05**	**35.060,93**	**9.281,15**	**153.532,13**

Progressioni PIAO 2025

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti	205	27.038,45	5.542.882,25	1.779.819,49	471.144,99	7.793.846,73
Funzionari	123	31.385,89	3.860.464,47	1.239.595,14	328.139,48	5.428.199,09
	328		**9.403.346,72**	**3.019.414,63**	**799.284,47**	**13.222.045,82**

Assunzioni previste piao 2026

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti		27.038,45	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari	35	31.385,89	1.098.506,15	352.730,32	93.373,02	1.544.609,49

35	**1.098.506,15**	**352.730,32**	**93.373,02**	**1.544.609,49**

Centralinisti non vedenti piao 2026

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori	6	21.838,01	131.028,06	42.073,11	11.137,39	184.238,56
Assistenti		27.038,45	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari		31.385,89	0,00	0,00	0,00	0,00
	6		**131.028,06**	**42.073,11**	**11.137,39**	**184.238,56**

Vittime mafia e donne vittime di violenza piao 2026

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti	1	27.038,45	27.038,45	8.682,05	2.298,27	38.018,77
Funzionari	4	31.385,89	125.543,56	40.312,04	10.671,20	176.526,80
	5		**152.582,01**	**48.994,09**	**12.969,47**	**214.545,57**

Esecuzione sentenze piao 2026

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti	1	27.038,45	27.038,45	8.682,05	2.298,27	38.018,77

Funzionari	1	31.385,89	31.385,89	10.078,01	2.667,80	44.131,70
	2		**58.424,34**	**18.760,06**	**4.966,07**	**82.150,47**

Mobilità esterna art. 30 c. 2bis D.Lgs. 165/2001 (15% facoltà assunz.) PIAO 2026

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti		27.038,45	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari	7	31.385,89	219.701,23	70.546,06	18.674,60	308.921,89
	7		**219.701,23**	**70.546,06**	**18.674,60**	**308.921,89**

Mobilità esterna art. 42bis D.Lgs. 151/2001 (ricong. Familiare Temp) PIAO 2026

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti		27.038,45	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari	2	31.385,89	62.771,78	20.156,02	5.335,60	88.263,40
	2		**62.771,78**	**20.156,02**	**5.335,60**	**88.263,40**

Progressioni piao 2026

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti	9	27.038,45	243.346,05	78.138,42	20.684,41	342.168,88
Funzionari	29	31.385,89	910.190,81	292.262,27	77.366,22	1.279.819,30
	38		**1.153.536,86**	**370.400,69**	**98.050,63**	**1.621.988,18**

Costo assunzioni 2026	22.450.915,57	31.568.232,38
Residuo risorse 2026	132.015,15	185.626,50
Risorse assunzionali 2027	30.396.547,82	42.740.585,89
Totale risorse disponibili 2027	**30.528.562,97**	**42.926.212,39**

Comparto non dirigenziale - anno 2027

	oneri esclusi	oneri inclusi
Totale risorse disponibili 2027	**30.528.562,97**	**42.926.212,39**

Scorrimento graduatorie bandi 2025

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti		27.038,45	0,00	0,00	0,00	0,00

Funzionari	120	31.385,89	3.766.306,80	1.209.361,11	320.136,08	5.295.803,99
Totale costi	**120**		**3.766.306,80**	**1.209.361,11**	**320.136,08**	**5.295.803,99**

Nuovi bandi profili vari

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti	240	27.038,45	6.489.228,00	2.083.691,11	551.584,38	9.124.503,49
Funzionari	120	31.385,89	3.766.306,80	1.209.361,11	320.136,08	5.295.803,99
	360		**10.255.534,80**	**3.293.052,22**	**871.720,46**	**14.420.307,48**

Vittime mafia e donne vittime di violenza

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti		27.038,45	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari	4	31.385,89	125.543,56	40.312,04	10.671,20	176.526,80
	4		**125.543,56**	**40.312,04**	**10.671,20**	**176.526,80**

Centralinisti non vedenti

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori	6	21.838,01	131.028,06	42.073,11	11.137,39	184.238,56

Assistenti		27.038,45	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari		31.385,89	0,00	0,00	0,00	0,00
	6		**131.028,06**	**42.073,11**	**11.137,39**	**184.238,56**

Mobilità esterna art. 30 c. 2bis D.Lgs. 165/2001 (15% facoltà assunz.) PIAO 2026

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti	72	27.038,45	1.946.768,40	625.107,33	165.475,31	2.737.351,04
Funzionari		31.385,89	0,00	0,00	0,00	0,00
	72		**1.946.768,40**	**625.107,33**	**165.475,31**	**2.737.351,04**

Mobilità esterna art. 42bis D.Lgs. 151/2001 (ricong. Familiare Temp) PIAO 2026

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti		27.038,45	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari	3	31.385,89	94.157,67	30.234,03	8.003,40	132.395,10
	3		**94.157,67**	**30.234,03**	**8.003,40**	**132.395,10**

Progressioni verticali

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00

Assistenti	240	27.038,45	6.489.228,00	2.083.691,11	551.584,38	9.124.503,49
Funzionari	240	31.385,89	7.532.613,60	2.418.722,23	640.272,16	10.591.607,99
Totale costi	**480**		**14.021.841,60**	**4.502.413,34**	**1.191.856,54**	**19.716.111,48**

	oneri esclusi	oneri inclusi
Costo assunzioni 2027	30.341.180,89	42.662.734,45
Residuo risorse 2027	187.382,08	263.477,94
Risorse assunzionali 2028	28.911.528,04	40.652.499,58
Totale risorse disponibili 2028	**29.098.910,12**	**40.915.977,52**

Comparto non dirigenziale - anno 2028

	oneri esclusi	oneri inclusi
Totale risorse disponibili 2028	**29.098.910,12**	**40.915.977,52**

Nuovi bandi profili vari

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti	310	27.038,45	8.381.919,50	2.691.434,35	712.463,16	11.785.817,01
Funzionari	160	31.385,89	5.021.742,40	1.612.481,48	426.848,10	7.061.071,98
	470		**13.403.661,90**	**4.303.915,83**	**1.139.311,26**	**18.846.888,99**

Vittime mafia e donne vittime di violenza

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00

Assistenti		27.038,45	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari	4	31.385,89	125.543,56	40.312,04	10.671,20	176.526,80
	4		**125.543,56**	**40.312,04**	**10.671,20**	**176.526,80**

Centralinisti non vedenti

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori	6	21.838,01	131.028,06	42.073,11	11.137,39	184.238,56
Assistenti		27.038,45	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari		31.385,89	0,00	0,00	0,00	0,00
	6		**131.028,06**	**42.073,11**	**11.137,39**	**184.238,56**

Mobilità esterna art. 30 c. 2bis D.Lgs. 165/2001 (15% facoltà assunz.) PIAO 2026

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti	69	27.038,45	1.865.653,05	599.061,19	158.580,51	2.623.294,75
Funzionari		31.385,89	0,00	0,00	0,00	0,00
	69		**1.865.653,05**	**599.061,19**	**158.580,51**	**2.623.294,75**

Mobilità esterna art. 42bis D.Lgs. 151/2001 (ricong. Familiare Temp) PIAO 2026

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti		27.038,45	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari	3	31.385,89	94.157,67	30.234,03	8.003,40	132.395,10
	3		**94.157,67**	**30.234,03**	**8.003,40**	**132.395,10**

Progressioni verticali

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti	310	27.038,45	8.381.919,50	2.691.434,35	712.463,16	11.785.817,01
Funzionari	160	31.385,89	5.021.742,40	1.612.481,48	426.848,10	7.061.071,98
Totale costi	**470**		**13.403.661,90**	**4.303.915,83**	**1.139.311,26**	**18.846.888,99**

	oneri esclusi	oneri inclusi
Costo assunzioni 2028	29.023.706,14	40.810.233,19
Residuo risorse 2028	75.203,98	105.744,33

Scheda 2 bis – comparto

Assunzioni NON GRAVANTI SU RISORSE ASSUNZIONALI

Comparto non dirigenziale

Anno 2026

Assunzioni Centri per l'Impiego con oneri a carico del Bilancio Nazionale art. 1 c. 258 L. 145/2018 e D.L. 4/2019

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti	20	27.038,45	540.769,00	173.640,93	45.965,37	760.375,30
Funzionari	200	31.385,89	6.277.178,00	2.015.601,86	533.560,13	8.826.339,99
Elev. Prof.			0,00	0,00	0,00	0,00
	220		**6.817.947,00**	**2.189.242,79**	**579.525,50**	**9.586.715,29**

Assunzioni a valere su CapCoe e art. 19 D.L. 124/2023 - Unità assegnate con DPCM 23/07/2024

Area	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Coadiutori		21.838,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti		27.038,45	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari	60	31.385,89	1.883.153,40	604.680,56	160.068,04	2.647.902,00
Elev. Prof.			0,00	0,00	0,00	0,00
	60		**1.883.153,40**	**604.680,56**	**160.068,04**	**2.647.902,00**

Scheda 2 ter - Dirigenza

Assunzioni effettuate e programmate (raffronto ris. assunzionali da turnover)

Dirigenza

Anno 2026

	oneri esclusi	oneri inclusi
Residuo risorse assunzionali 2025	12.050.170,04	16.943.744,09
Risorse assunzionali 2026	1.101.713,22	1.549.118,96
Totale risorse disponibili 2026	**13.151.883,26**	**18.492.863,05**

Accantonamento per incarichi art. 19 co. 6 D.Lgs. 165/2001 (Dirigenti Generali esterni (10% postazioni apicali))

Categoria	Unità	Costo unitario (*)	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	3	114.317,51	342.952,53	110.122,06	29.150,97	482.225,55

(*) costo unitario dirigente di I Fascia

Accantonamento per incarichi art. 19 co. 6 D.Lgs. 165/2001 (Funzionari (8% postazioni dirigenziali intermedie))

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	17	61.206,29	1.040.506,93	334.106,78	88.443,09	1.463.056,79

Concorso risorse 2026

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	156	61.206,29	9.548.181,24	3.065.921,00	811.595,41	13.425.697,64

	oneri esclusi	oneri inclusi
Costo assunzioni 2026	10.931.640,70	15.370.979,99
Residuo risorse 2026	2.220.242,56	3.121.883,06
Risorse assunzionali 2027	5.324.947,23	7.487.408,30
Totale risorse disponibili 2027	**7.545.189,79**	**10.609.291,36**

Anno 2027

Accantonamento per incarichi art. 19 co. 6 D.Lgs. 165/2001 (Dirigenti Generali esterni (10% postazioni apicali))

Categoria	Unità	Costo unitario (*)	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	3	114.317,51	342.952,53	110.122,06	29.150,97	482.225,55

(*) costo unitario dirigente di I Fascia

Accantonamento per incarichi art. 19 co. 6 D.Lgs. 165/2001 (Funzionari (8% postazioni dirigenziali intermedie))

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	17	61.206,29	1.040.506,93	334.106,78	88.443,09	1.463.056,79

Concorso risorse 2027

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	100	61.206,29	6.120.629,00	1.965.333,97	520.253,47	8.606.216,44

	oneri esclusi	oneri inclusi
Costo assunzioni 2026	7.504.088,46	10.551.498,78

Residuo risorse 2027	41.101,33	57.792,58
Risorse assunzionali 2028	4.345.646,59	6.110.413,67
Totale risorse disponibili 2028	**4.386.747,92**	**6.168.206,25**

Anno 2028

Concorso risorse 2028

Categoria	Unità	Costo unitario	Costo assunzioni	Oneri sociali	IRAP	Costo totale
Dir	70	61.206,29	4.284.440,30	1.375.733,78	364.177,43	6.024.351,51

	oneri esclusi	**oneri inclusi**
Residuo risorse 2028	**102.307,62**	**143.854,74**

Scheda 3

VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONI ORGANICHE RELATIVE AL TRIENNIO 2026 - 2028 - COMPARTO

Costi annui di riferimento per fascia

Area	Costi annui medi personale in servizio al 31/12/2025 (incluso maturato economico individuale)	Costi posizioni iniziali nuove assunzioni e posti vacanti
Coadiutori	**22.562**	**21.838**
Assistenti	**33.597**	**27.038**
Funzionari	**42.294**	**31.386**

PERSONALE COMPARTO IN SERVIZIO AL 31/12/2025 E RELATIVO COSTO E VALORE DOTAZIONE ORGANICA 2025

Area	totale unità in servizio al 31/12/2025 (*)	Costo	Dotazione organica 2025	posti vacanti	valore posti vacanti (su costi iniziali)
Coadiutori	**4.623**	104.305.000	4.833	210	4.585.980
Assistenti	**2.156**	72.434.956	3.198	1.042	28.173.596
Funzionari	**2.796**	118.253.790	3.718	922	28.937.892

Elev. Prof.		

Elev. Prof.		0		0	0
totali	**9.575**	**294.993.747**	**11.749**	**2.174**	**33.523.872**
			valore dotazione organica		***328.517.619***

(*) 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 Incluso personale con oneri a carico CAPCOE e Bilancio dello Stato da computare, tuttavia, nell'ambito della dotazione organica ex art. 19 D.L. 124/2023

PERSONALE COMPARTO IN SERVIZIO AL 31/12/2026 E RELATIVO COSTO E VALORE DOTAZIONE ORGANICA 2026

Area	Cessazioni 2026 (incluse quelle per progressioni)	Dotazione organica 2026	unità residue al 31/12/2026	A valore posti unità residue (su costi medi)	Nuove Assunzioni e progressioni 2026 (*)	Nuove Assunzioni CAPCOE 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)
Coadiutori	569	4.833	4.054	91.467.114	11		240.218	4.065	91.707.332	768	16.771.584
Assistenti	494	3.198	1.662	55.838.079	219		5.921.322	1.881	61.759.401	1.317	35.609.046
Funzionari	147	3.718	2.649	112.036.585	519	60	18.172.494	3.228	130.209.079	490	15.379.140
Elev. Prof.			0	0			0	0	0	0	0
totali	**1.210**	**11.749**	**8.365**	**259.341.778**	**749**	**60**	**24.334.034**	**9.174**	**283.675.812**	**2.575**	**67.759.770**
								valore dotazione organica			***351.435.581,61***

(*) 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 (20 assist. - 200 funz); assunz in corso PIAO 2025 (296 funz); Stabilizzaz. PIAO 2025 (2 funz); Inquadr. comandati D.L. 25/2025 PIAO 2025 (3 assist - 20 funz); centralinisti non vedenti PIAO 2025 (5 coad); progressioni PIAO 2025 (205 ass - 123 funz); assunz. PIAO 2026 (35 funz); centralinisti non vedenti PIAO 2026 (6 coad); Vittime mafia e viol PIAO 2026(1 ass - 4 funz); esec. sentenze PIAO 2026 (1 ass - 1 funz); mobilità est. art 30 c. 2bis D.Lgs. 165/2001 PIAO 2026 (7 funz); mobilità est. art 42bis D.Lgs 151/2001 PIAO 2026 (2 funz); progressioni PIAO 2026 (9 ass - 29 funz)

(**) 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 (60 funz)

PERSONALE COMPARTO IN SERVIZIO AL 31/12/2027 E RELATIVO COSTO E VALORE DOTAZIONE ORGANICA 2027

Area	Cessazioni 2027 (incluse quelle per progressioni)	Dotazione organica 2027	unità residue al 31/12/2027 (Al netto assunz. 2026)	A valore posti unità residue al netto assunz 2026 (su costi medi)	Assunzioni effettuate 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)
Coadiutori	465	4.833	3.589	80.975.697	11	6	371.246	3.606	81.346.943	1.227	26.795.226
Assistenti	472	3.198	1.190	39.980.333	219	552	20.846.298	1.961	60.826.631	1.237	33.446.006
Funzionari	191	3.718	2.518	106.496.082	579	487	33.457.476	3.584	139.953.558	134	4.205.724

Elev. Prof.		0	0	0	0		0	0	0	0	0
totali	1.128	11.749	7.297	227.452.111	809	1.045	54.675.020	9.151	282.127.131	2.598	64.446.956
								valore dotazione organica		*346.574.087,11*	

(*) Scorrimento grad. Bandi 2025 (120 funz); nuovi bandi profili vari (240 ass - 120 funz); Vittime mafia e viol. (4 funz); centralinisti non vedenti (6 coad); mobilità est. art 30 c. 2bis D.Lgs. 165/2001 PIAO 2026 (72 assist); mobilità est. art 42bis D.Lgs 151/2001 PIAO 2026 (3 funz); Progressioni verticali (240 assist - 240 funz)

PREVISIONE PERSONALE COMPARTO IN SERVIZIO AL 31/12/2028 E RELATIVO COSTO E VALORE DOTAZIONE ORGANICA 2028

Area	Cessazioni 2028 (incluse quelle per progressioni)	Dotazione organica 2028	unità residue al 31/12/2028 (Al netto assunz. 2026 e 2027)	A valore posti unità residue al netto assunz 2026 - 2027 (su costi medi)	Nuove assunzioni effettuate nel 2026 e nel 2027	Nuove Assunzioni e progressioni 2028 (*)	B Valore Nuove Assunzioni (su costi iniziali)	totale unità in servizio al 31/12/2028	A + B valore totale posti coperti al 31/12/2028	posti vacanti	valore posti vacanti (su costi iniziali)
Coadiutori	601	4.833	2.988	67.415.821	17	6	502.274	3.011	67.918.095	1.822	39.788.836
Assistenti	403	3.198	787	26.440.775	771	689	39.475.480	2.247	65.916.255	951	25.713.138
Funzionari	239	3.718	2.279	96.387.835	1.066	327	43.720.698	3.672	140.108.533	46	1.443.756
Elev. Prof.		0	0	0	0		0	0	0	0	0
totali	1.243	11.749	6.054	190.244.431	1.854	1.022	83.698.452	8.930	273.942.883	2.819	66.945.730
							valore dotazione organica			*340.888.613,30*	

(*) nuovi bandi profili vari (310 ass - 160 funz); Vittime mafia e viol. (4 funz); centralinisti non vedenti (6 coad); mobilità est. art 30 c. 2bis D.Lgs. 165/2001 PIAO 2026 (69 assist); mobilità est. art 42bis D.Lgs 151/2001 PIAO 2026 (3 funz); Progressioni verticali (310 assist - 160 funz)

Scheda 4

VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONI ORGANICHE RELATIVE AL TRIENNIO 2026 - 2028 - DIRIGENZA

Costi annui di riferimento

Categoria	Costi annui medi Dirigenti in servizio al 31/12/2025 (incluso maturato	costi iniziali posti vacanti e nuove assunzioni

PERSONALE DELLA DIRIGENZA IN SERVIZIO AL 31/12/2025 E RELATIVO COSTO E VALORE DOTAZIONE ORGANICA 2025

Categoria	unità in servizio al 31/12/2025	valore posti coperti (unità x costi medi)	Dotazione organica 2025	posti vacanti	valore posti vacanti (su costi iniziali)

	economico individuale)	
DG	**118.733**	
F2	**68.459**	
F3	**66.610**	**61.206**
media	**69.096**	

F2	3	207.286,73	3	0	0
F3	556	38.417.141,24	749	193	11.812.758
totali	**559**	**38.624.427,97**	**752**	**193**	**11.812.758**
				valore dotazione organica	***50.437.186***

PREVISIONE 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	A valore posti unità residue (su costi medi)	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	138.191		0	2	138.191	0	0
F3	86	749	470	32.474.922	156	9.548.136	626	42.023.058	124	7.589.544
totali	**87**	**752**	**472**	**32.613.113**	**156**	**9.548.136**	**628**	**42.161.249**	**124**	**7.589.544**
							valore dotazione organica			***49.750.793***

PREVISIONE DEL PERSONALE DELLA 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. 2026)	A valore posti unità residue al netto assunz 2026 (su costi medi)	Assunzioni 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	138.191	0		0	2	138.191	0	0
F3	71	750	399	27.569.136	156	100	15.668.736	655	43.237.872	96	5.875.776
totali	**71**	**752**	**401**	**27.707.327**	**156**	**100**	**15.668.736**	**657**	**43.376.063**	**96**	**5.875.776**

valore dotazione organica ***49.251.839***

PREVISIONE PERSONALE DIRIGENZA IN SERVIZIO AL 31/12/2028 E RELATIVO COSTO E VALORE DOTAZIONE ORGANICA 2028

Categoria	Cessazioni 2028	dotazione organica 2028	unità residue al 31/12/2028 (Al netto assunz. 2026 E 2027)	A valore posti unità residue (su costi medi)	Assunzioni effettuate nel 2026 e 2027	Nuove Assunzioni 2028 (*)	B Valore Nuove Assunzioni (su costi iniziali)	totale unità in servizio al 31/12/2028	A + B valore totale posti coperti al 31/12/2028	posti vacanti	valore posti vacanti (su costi iniziali)
F2		2	2	138.191	0		0	2	138.191	0	0
F3	75	750	324	22.386.967	256	70	19.953.156	650	42.340.123	100	6.120.600
totali	**75**	**752**	**326**	**22.525.158**	**256**	**70**	**19.953.156**	**652**	**42.478.314**	**100**	**6.120.600**

valore dotazione organica ***48.598.914***

(*) Concorsi

Scheda 5

COMPARAZIONE COSTI EFFETTIVI PERSONALE - VALORE DOTAZIONE ORGANICA

	31/12/2025		31/12/2026		31/12/2027		31/12/2028	
	costo effettivo	valore dotazione organica	costo effettivo	valore dotazione organica	costo effettivo	valore dotazione organica	costo effettivo	valore dotazione organica
comparto	294.993.747	328.517.619	283.675.812	351.435.582	282.127.131	346.574.087	273.942.883	340.888.613

dirigenza	38.624.428	50.437.186	42.161.249	49.750.793	43.376.063	49.251.839	42.478.314	48.598.914
TOTALE	**333.618.175**	**378.954.805**	**325.837.060**	**401.186.374**	**325.503.194**	**395.825.926**	**316.421.198**	**389.487.528**

RIEPILOGO COSTI TRATTAMENTO FONDAMENTALE

	31/12/2025		31/12/2026		31/12/2027		31/12/2028	
	lordo	**oneri**	**lordo**	**oneri**	**lordo**	**oneri**	**lordo**	**oneri**
comparto	294.993.747	119.796.961	283.675.812	115.200.747	282.127.131	114.571.828	273.942.883	111.248.205
dirigenza	38.624.428	15.685.380	42.161.249	17.121.683	43.376.063	17.615.019	42.478.314	17.250.443
TOTALE	**333.618.175**	**135.482.341**	**325.837.060**	**132.322.430**	**325.503.194**	**132.186.847**	**316.421.198**	**128.498.648**

3.3.4 – Piano triennale dei fabbisogni di personale del Comando del Corpo Forestale

L'aggiornamento della programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2026-2028 rappresenta una fase di consolidamento strutturale per il Corpo Forestale della Regione Siciliana (CFRS).
Premesso che il calcolo delle risorse assunzionali e la stima dei fabbisogni di personale del ruolo regionale, comparto e dirigenza, afferente al dipartimento "Comando del Corpo Forestale" è incluso nell'analisi dei fabbisogni sviluppata dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed esposta nei paragrafi del Piano dei fabbisogni del personale regionale del PIAO per il triennio 2026-2028, la presente sezione riguarda il calcolo delle risorse assunzionali e la stima dei fabbisogni di personale nei ruoli del Corpo Forestale.
Il Piano non si limita a una ricognizione meramente quantitativa delle dotazioni organiche, ma delinea un percorso organico di riequilibrio e rafforzamento dei ruoli, sviluppato in coerenza con i rilievi formulati dalla Corte dei conti con deliberazione n. 147/2025 e con gli indirizzi strategici definiti dalla Giunta regionale nel corso dell'ultimo anno.
Il fulcro della strategia adottata risiede nell'introduzione del nuovo ordinamento professionale, avviato con il D.D.G. n. 3606 del 28 novembre 2025. Tale provvedimento ha segnato il superamento dei precedenti assetti classificatori previsti nel CCRL disponendo l'inquadramento del personale in due macro-aree funzionali: la Famiglia professionale FP6 «Vigilanza del territorio», cui sono attribuite le funzioni di polizia forestale, controllo e vigilanza, e la Famiglia professionale FP7 «Tutela del territorio e interventi forestali», orientata alle attività di carattere tecnico-operativo e alla salvaguardia ambientale.

Nell'arco del triennio 2026-2028 il processo di riforma sarà completato mediante la puntuale definizione dei profili professionali afferenti a ciascuna famiglia, con la specificazione delle relative declaratorie e delle competenze tecniche richieste, anche in relazione alle nuove esigenze connesse al monitoraggio dei cambiamenti climatici e alla prevenzione e contrasto degli incendi boschivi.

L'impianto complessivo del Piano recepisce le determinazioni assunte dalla Giunta regionale con le deliberazioni n. 244 dell'8 agosto 2025 e n. 261 del 12 settembre 2025, che hanno impresso un indirizzo chiaro alle politiche di reclutamento del Corpo Forestale. Tali decisioni hanno consentito, da un lato, di autorizzare lo scorrimento delle graduatorie, per due anni, per l'assunzione di 46 Agenti forestali (già approvate con D.G.R. n. 503/2021) e, dall'altro, di procedere all'inquadramento definitivo di 20 unità già in posizione di comando presso il Dipartimento, ai sensi del D.D.G. n. 3945 dell'11 dicembre 2025. In tal modo è stata garantita continuità operativa e stabilità giuridica al personale già impiegato sul territorio e presso il Comando del Corpo Forestale.

Parallelamente al rafforzamento degli organici, l'Amministrazione ha perseguito la valorizzazione delle professionalità interne, già formate e pienamente operative. In attuazione della deliberazione della Giunta regionale n. 409 del 29 dicembre 2025 e della successiva nota di indirizzo prot. n. 135595 del 18 dicembre 2025, è stata avviata la procedura di progressione verticale «in deroga», indetta con D.D.G. n. 4340 del 30 dicembre 2025. Tale intervento, finanziato mediante lo 0,55% del monte salari relativo all'anno 2018, per un importo complessivo pari a euro 215.089,67, consentirà il passaggio all'area superiore di 21 unità complessive appartenenti alle aree di Coadiutore e Assistente, nel pieno rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria e dei limiti di spesa vigenti.
Nel suo insieme, la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2026-2028, che per il personale del Corpo Forestale della Regione Siciliana coincide a pieno regime con l'organigramma previsto dalle norme di settore e dal regolamento di attuazione, si configura come un disegno unitario e coerente, finalizzato ad integrare le innovazioni ordina mentali (nuovo CCRL),
il necessario ricambio generazionale e i percorsi di sviluppo professionale. Tale assetto è finalizzato a restituire al Corpo Forestale della Regione Siciliana un adeguato livello di efficienza e di piena operatività, indispensabile per l'efficace tutela del patrimonio naturale e ambientale dell'Isola.

3.3.4.1 – Assetti organizzativi e articolazioni territoriali del Comando del Corpo forestale

L'assetto organizzativo del Comando del Corpo Forestale della Regione Siciliana (CFRS) è il risultato di un progressivo processo di stratificazione normativa, finalizzato a garantire un controllo ambientale capillare ed efficace sull'intero territorio regionale, nonché un presidio costante delle funzioni di prevenzione, vigilanza e intervento.
Il Corpo Forestale è 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 e la restante parte con funzioni tecnico-amministrative.
L'attuale modello organizzativo e territoriale del Comando trova il proprio fondamento nel D.P.Reg. n. 9 del 5 aprile 2022, che definisce una struttura di tipo piramidale articolata in Servizi centrali e Ispettorati Ripartimentali delle Foreste (IRF). Questi ultimi costituiscono il principale livello di coordinamento operativo a livello provinciale e sovrintendono all'attività dei Distaccamenti forestali, che rappresentano i presidi di prossimità sul territorio. I Distaccamenti assicurano, in particolare, le funzioni di prevenzione e repressione degli illeciti ambientali, nonché la gestione operativa delle attività connesse alla lotta attiva contro gli incendi boschivi (AIB).
Nel triennio di programmazione 2026-2028, tale assetto organizzativo si dovrà conformare all'attuazione del nuovo ordinamento professionale previsto dal CCRL 2019-2021, ancorchè i ruoli e le qualifiche professionali del personale del Copro Forestale siano già previsti nel Decreto Presidente Regione n. 154 del 20 aprile 2007 e s.m.i..
Con il D.D.G. n. 3606 del 28 novembre 2025, l'Amministrazione ha proceduto all'inserimento del personale del Corpo Forestale in due macro-aggregazioni di competenze, denominate Famiglie professionali:
la Famiglia FP6 «Vigilanza del territorio», cui afferiscono le funzioni di polizia forestale, vigilanza e controllo, e la Famiglia FP7 «Tutela del territorio e interventi forestali», orientata alle attività tecnico-operative, progettuali e di salvaguardia degli ecosistemi.
La principale sfida strategica del triennio non risiede nel riordino formale dei ruoli, ma nella definizione puntuale dei profili professionali all'interno delle Famiglie professionali istituite coerentemente con l'ordinamento forestale vigente.
Tale passaggio consentirà di armonizzare l'inquadramento nel ruolo e nella qualifica forestale, favorendo l'individuazione di figure professionali specializzate e coerenti con le esigenze operative dei diversi livelli territoriali.
In questo quadro, le procedure di progressione verticale in deroga avviate con D.D.G. n. 4340 del 30 dicembre 2025, così come gli inquadramenti del personale già in servizio in comando (ex Guardiaparco), disposti con D.D.G. n. 3945 dell'11 dicembre 2025, potranno trovare immediata e ordinata collocazione all'interno di un'architettura organizzativa moderna, funzionale e sostenibile.
Nel suo complesso, l'organizzazione del Comando del Corpo Forestale per il triennio 2026-2028 si configura come un sistema dinamico, nel quale la tradizione della vigilanza territoriale e del presidio ambientale si integra con l'innovazione introdotta dal nuovo ordinamento professionale. Tale assetto è volto a garantire la continuità e l'efficacia della missione istituzionale affidata al Corpo, assicurando al contempo una più razionale distribuzione delle risorse umane in relazione alle funzioni di pronto intervento, di polizia giudiziaria e di tutela del patrimonio forestale e ambientale regionale.
A fini ricognitivi, l'articolazione organizzativa del Comando del Corpo Forestale nel triennio di riferimento si sviluppa secondo i seguenti livelli: tre Aree, sette Servizi centrali, nove Ispettorati Ripartimentali delle Foreste con competenza provinciale e Distaccamenti forestali.

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**

La distribuzione del personale all'interno delle articolazioni organizzative sopra descritte avviene in coerenza con la nuova classificazione per Famiglie professionali FP6 e FP7.

Famiglie professionali del personale del Corpo Forestale della Regione Siciliana

Famiglia professionale	Denominazione	Ambito funzionale	Funzioni prevalenti	Riferimento normativo
FP6	Vigilanza del territorio	Polizia forestale e ambientale	Vigilanza e controllo del territorio; prevenzione e repressione degli illeciti ambientali; funzioni di polizia giudiziaria; pronto intervento e supporto alle attività AIB	D.D.G. n. 3606/2025
FP7	Tutela del territorio e interventi forestali	Gestione tecnica e operativa	Tutela e salvaguardia degli ecosistemi forestali; interventi forestali; attività tecnico-progettuali; supporto specialistico alle strutture territoriali	D.D.G. n. 3606/2025

Nelle Aree e Servizi della sede centrale del Dipartimento Comando del Corpo Forestale e nei Servizi Ispettorati Ripartimentali delle Foreste, presta servizio personale appartenente sia ai ruoli regionali (comparto e dirigenza) che ai ruoli del Corpo forestale.
L'organizzazione territoriale del Comando è finalizzata 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.
Il CFRS per norma regionale ha competenza sulle attività di prevenzione e 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 CFRS:

- 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".

Il Dipartimento Comando del Corpo Forestale oltre alle attività attribuite al Corpo Forestale (servizio di istituto di competenza CF) svolge anche le funzioni di gestione giuridica (assunzioni, avanzamenti di carriera, cancellazione ecc.) ed economica (sviluppo ed erogazione stipendi, oneri fiscali, contributi, oneri accessori, ecc) dello stesso personale dei ruoli CF.

A partire dal giugno 2025 il Corpo Forestale è impegnato anche nella Sala Operativa Unica Regionale (SOUR) , nella quale prestano servizio sia personale del Corpo forestale che personale del Dipartimento della Protezione Civile. Nel 2026 nella SOUR sarà formalmente attiva la CONTROL ROOM della Regione Siciliana per la cui funzionalità è previsto l'impiego di personale dei ruoli regionali con qualifiche professionali specifiche, già indicate come fabbisogno dal Comando del Corpo Forestale al Dipartimento della Funzione Pubblica.

3.3.4.1.1 – Criticità nel reclutamento e necessità di adeguamento contrattuale (Addendum)

E' necessario far rilevare le incongruenze riscontrate nel CCRL 2019–2021, che non include le specificità funzionali, gerarchiche e operative previste dalla normativa forestale regionale, generando sbilanciamenti contrattuali, retributivi e professionali.
Nel corso dell'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale del Corpo Forestale della Regione Siciliana (CFRS), l'Amministrazione ha rilevato una criticità strutturale che riguarda l'inquadramento contrattuale del personale, con conseguenze dirette sulla gestione dei nuovi assunti e sul calcolo delle risorse assunzionali.
Nonostante le funzioni attribuite al Corpo prevedano compiti di Polizia Giudiziaria e di Pubblica Sicurezza, come disciplinati dalle norme di settore, il personale è assoggettato dalle norme contrattuali generali previste per il comparto amministrativo regionale.
Nello specifico, si evidenzia l'impossibilità di un allineamento tra le aree previste nel CCRL e i ruoli e le qualifiche forestali previsti dalla L.R. 4/2007 e dal DPReg 154/2007 che regola l'ordinamento forestale, sia per il Ruolo *di Polizia Forestale*: Agente, Assistente, Sovrintendente, Ispettore, Commissario, Vice Questore Aggiunto (FP6); che per il *Ruolo Tecnico-Amministrativo*: Operatore, Collaboratore, Revisore, Perito, Funzionario Direttivo (FP7) e stabilisce l'inquadramento per categorie contrattuali.
Questo comporta una discrepanza tra le funzioni operative effettivamente previste e svolte sul territorio e l'inquadramento contrattuale, con riflessi su obblighi operativi, come l'uso e la custodia dell'arma di ordinanza o le turnazioni h24 per pronto intervento e lotta agli incendi boschivi, e sul trattamento economico, poiché non sono previsti differenziali per ruoli forestali e per qualifiche forestali a compensazione dei rischi e dei disagi legati alle delle funzioni di pubblica sicurezza e di polizia giudiziaria diversificate.
Per superare queste incongruenze, con nota Prot. n. 6040/Gab del 25 novembre 2025, è stato proposto all'Assessore Regionale del Territorio e dell'Ambiente l'inserimento di un **Addendum al CCRL 2022–2024** dedicato al personale del Corpo Forestale della Regione Siciliana. L'iniziativa intende armonizzare l'inquadramento contrattuale alle specificità operative, gerarchiche e normative del personale, garantendo piena conformità alle disposizioni della L.R. n. 4/2007, del D.P.Reg. n. 154/2007 e della L.R. n. 16/2020, senza generare nuovi oneri per il bilancio regionale per il personale in servizio (i differenziali forestali assorbono parte dei differenziali ex art 90 del CCRL). Per il personale da assumere, gli importi dei differenziali forestali sarebbero ricompresi nelle quote di risorse assunzionali generate dalle cessazioni (calcolate con applicazione dell'addendum contrattuale).
L'Addendum, qualora adottato, prevede il riconoscimento dei ruoli e delle qualifiche/gradi previsti dalla normativa forestale, distinguendo tra il Ruolo di Polizia Forestale (FP6), che comprende le figure di Agente, Assistente, Sovrintendente, Ispettore, Commissario e Vice Questore Aggiunto, e il Ruolo Tecnico-Amministrativo (FP7), che include Operatore, Collaboratore, Revisore, Perito e Funzionario Direttivo. Viene altresì definito un inquadramento contrattuale coerente con le Aree e i profili operativi, prevedendo progressioni economiche e di carriera basate su avanzamenti gerarchici (stabiliti dalla norma di settore a ruolo aperto e dopo un fissato numero di anni) e concorsi interni.
L'Addendum disciplina inoltre il riconoscimento delle funzioni forestali, comprensivo di indennità e differenziali per ruolo e passaggi di grado, e istituisce un tavolo tecnico permanente tra ARAN Sicilia, Comando del Corpo Forestale, Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale e Organizzazioni Sindacali, al fine di garantire il costante allineamento normativo e operativo.
L'assenza dell'Addendum contrattuale determina conseguenze operative e giuridiche rilevanti. Le nuove assunzioni e le progressioni verticali avvengono in un quadro di incertezza, con inquadramenti non

conformi alle funzioni operative e penalizzazioni economiche per i neoassunti. Questa condizione comporta il rischio di contenziosi giurisdizionali e potrebbe scoraggiare la partecipazione ai concorsi pubblici, compromettendo il rafforzamento dell'organico e l'efficienza operativa del Corpo.
Dal punto di vista finanziario, l'adozione dell'Addendum non comporterebbe oneri aggiuntivi per il personale in servizio per il bilancio regionale. Gli adeguamenti stipendiali e i passaggi di grado previsti sono già contemplati dalle norme di settore e dalla programmazione finanziaria pluriennale del Corpo Forestale, rappresentando un necessario allineamento normativo volto a garantire trasparenza, equità e valorizzazione professionale.
In atto, nelle more della eventuale approvazione da parte della Giunta di Governo e dell'ARAN dell'addendum contrattuale della struttura stipendiale del Corpo Forestale, **il calcolo delle risorse assunzionali viene effettuato applicando la struttura del CCRL vigente.**
Ciò comporta che il calcolo delle risorse assunzionali liberate per gli Ispettori Forestali cessati nel 2026 che, secondo la previsione dell'articolo 36 del DPReg n. 154 del 20 aprile 2007, hanno una posizione iniziale nel ruolo come Vice ispettore, inquadrato nella categoria C4, e per i quali nel calcolo delle risorse assunzionali nel precedente PIAO si considerava il trattamento fondamentale della categoria C4, nel nuovo PIAO 2026-2028 va considerato il trattamento fondamentale dell'area degli assistenti (corrispondente all'ex categoria C1).

Nella tabella che segue viene riportato il confronto tra le risorse assunzionali liberate per cessazioni calcolate nel PIAO 2025-2027 (vecchio CCRL) e quelle del nuovo PIAO 2026-2028 (nuovo CCRL).

AREE	famiglia FP6	famiglia FP7	Ex categorie	Totale lordo voci stipendiali mensili vecchio CCRL con categorie	Totale lordo annuo senza oneri Amministrazione vecchio CCRL con categorie	Totale lordo voci stipendiali mensili con stip tab mensile per area di appartenenza nuovo CCRL	Totale lordo annuo senza oneri Amministrazione con stip tab dell'area di appartenenza nuovo CCRL	differenza annua	
					13 mensilità		13 mensilità		
					risorsa assunzionale liberata per cessazione		**risorsa assunzionale liberata per cessazione**		
COADIUTORI			**A1**						
			A2						
			A3						
			A4						
			A5						
			A6						
	Agente forestale, allievo agente	Operatore	**B1**	**2.179,31**	**28.331,04**	**2.052,68**	**26.684,80**	**1.646,24**	assunzione per concorso pubblico
	Agente scelto forestale	Operatore scelto	**B2**						
	Assistente forestale	Collaboratore	**B3**						
	Assistente capo forestale	Collaboratore capo	**B4**						
ASSISTENTI	Vice sovrintendente forestale	Vice revisore forestale	**C1**	**2.607,45**	**33.896,86**	**2.607,45**	**33.896,86**	**0,00**	inquadramento per concorso interno
	Sovrintendente forestale	Revisore	**C2**						
	Sovrintendente capo forestale	Revisore capo	**C3**						
	Vice ispettore forestale	Vice perito	**C4**	**2.834,37**	**36.846,81**	**2.634,15**	**34.243,96**	**2.602,85**	assunzione per concorso pubblico
	Ispettore forestale	Perito	**C5**						
	Ispettore capo forestale	Perito capo	**C6**						
	Ispettore superiore forestale	Perito superiore	**C7**						
FUNZIONARI	Commissario forestale	Funzionario direttivo tecnico forestale	**D1**	**3.038,57**	**39.501,40**	**3.038,57**	**39.501,40**	**0,00**	assunzione per concorso pubblico
	Commissario capo forestale	Funzionario direttivo tecnico forestale capo	**D2**						

	Commissario superiore forestale	Funzionario direttivo tecnico forestale superiore	**D3**					
	Vice questore aggiunto forestale		**D4**					

3.3.4.2– Dotazione organica del Corpo forestale

Ad oggi, le competenze, l'ordinamento professionale, l'articolazione in posizioni all'interno delle rispettive categorie e l'organico del Corpo Forestale della Regione Siciliana sono stabiliti dal Decreto Presidenziale 20 aprile 2007 (G.U.R.S. 24 aprile 2007, n. 19), in attuazione al disposto di cui all'articolo 1, comma 4, della legge regionale 27 febbraio 2007, n. 4.

Tale norma prevede la suddivisione in qualifiche, modalità di assunzione/nomina e promozione del personale dei ruoli del Corpo forestale, come specificato nel seguente prospetto:

RUOLI con funzioni di P.G. e P.S.	Qualifiche	Categoria CCRL 2016-2018	Area CCRL 2019-2021	Assunzione/Nomina	Promozione
AGENTI E ASSISTENTI	Agente forestale, allievo agente	B1	COADIUTORI	Mediante concorso pubblico per esami	A ruolo aperto, dopo cinque anni di effettivo servizio nella qualifica inferiore
	Agente scelto forestale	B2			
	Assistente forestale	B3			
	Assistente capo forestale	B4			
SOVRINTENDENTI	Vice sovrintendente forestale	C1	ASSISTENTI	Mediante concorso interno teorico-pratico e superamento di un corso di formazione e specializzazione (durata non inferiore a tre mesi). Al concorso sono ammessi gli appartenenti al ruolo di agenti e assistenti che abbiano compiuto alla data del bando almeno quattro anni di effettivo servizio	A ruolo aperto, dopo sette anni di servizio effettivo nella qualifica inferiore
	Sovrintendente forestale	C2			
	Sovrintendente capo forestale	C3			
ISPETTORI	Vice ispettore forestale	C4	ASSISTENTI	Mediante concorso pubblico per esami con riserva di posti per il personale interno, seguito da corso di formazione e	A ruolo aperto, dopo due anni di servizio, oltre al
	Ispettore forestale	C5			
	Ispettore capo	C6			

RUOLI con funzioni di P.G. e P.S.	Qualifiche	Categoria CCRL 2016-2018	Area CCRL 2019-2021	Assunzione/Nomina	Promozione
	forestale			specializzazione.	periodo del corso.
	Ispettore superiore forestale	C7 - C8			A ruolo aperto, dopo sette anni di servizio effettivo nella qualifica inferiore
COMMISSARI E VICE-QUESTORI	Commissario forestale	D1	FUNZIONARI	Mediante concorso pubblico per esami con riserva di posti per il personale interno, seguito da corso di formazione.	A ruolo aperto, dopo cinque anni e sei mesi di servizio effettivo nella qualifica inferiore
	Commissario capo forestale	D2			
	Commissario superiore forestale	D3-D4-D5-D6			
	Vice questore aggiunto forestale				La promozione a vice questore aggiunto forestale a ruolo aperto, mediante scrutinio per merito comparativo

RUOLI **con funzioni tecnico-scientifica-strumentale e amministrativa**	Qualifiche	Categoria CCRL 2016-2018	Area CCRL 2019-2021	Assunzione/Nomina	Promozione / Avanzamenti di carriera
OPERATORI E COLLABORATORI	Operatore	B1	COADIUTORI	Mediante concorso pubblico per esami	A ruolo aperto, dopo cinque anni di effettivo servizi nella qualifica inferiore
	Operatore scelto	B2			
	Collaboratore	B3			
	Collaboratore capo	B4			
REVISORI	Vice revisore forestale	C1	ASSISTENTI	Mediante concorso interno teorico-pratico e superamento di con corso di formazione e specializzazione (durata non inferiore a tre mesi). Al concorso sono ammessi gli appartenenti al ruolo degli operatori e collaboratori che abbiano compiuto alla data del bando almeno quattro anni di effettivo servizio	A ruolo aperto, dopo sette anni di servizio effettivo nella qualifica inferiore
	Revisore	C2			
	Revisore capo	C3			

PERITI	Vice perito	C4	ASSISTENTI	Mediante concorso pubblico per esami con riserva di posti per il personale interno, seguito da corso di formazione e specializzazione.	A ruolo aperto, dopo due anni di servizio, oltre al periodo del corso.
	Perito	C5			
	Perito capo	C6			A ruolo aperto, dopo sette anni di servizio effettivo nella qualifica inferiore
	Perito superiore	C7 - C8			
FUNZIONARI DIRETTIVI	Funzionario direttivo tecnico forestale	D1	FUNZIONARI	Mediante concorso pubblico per esami con riserva di posti per il personale interno, seguito da corso di formazione.	A ruolo aperto, dopo cinque anni e sei mesi di servizio effettivo nella qualifica inferiore
	Funzionario direttivo tecnico forestale capo	D2			
	Funzionario direttivo tecnico forestale superiore	D3-D4-D5-D6			

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.
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, confermandola, nella misura prevista dal D.P. Reg. 20 aprile 2007.

Tabella 50 – Dotazione organica del Corpo Forestale della Regione Siciliana

Ruolo	Dotazione organica
Commissari e vice-questori	80
Ispettori	200
Sovrintendenti	300
Agenti e assistenti	800
Totale personale con funzioni di P.G. e P.S.	**1.380**
Funzionari direttivi tecnici forestali	100
Periti forestali	200
Revisori forestali	300
Operatori e collaboratori forestali	600
Periti amministrativi	100
Revisori amministrativi	200
Operatori e collaboratori amministrativi	300
Totale personale con funzioni tecnico-amministrative	**1.800**
Totale complessivo dotazione organica del Corpo Forestale	**3.180**

La tabella seguente, nella quale è riportato l'andamento del personale in servizio, 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.

ANNO	PERSONALE QUALIFICHE P.G E P.S.					PERSONALE TECNICO FORESTALE				TOTALE PERSONALE C.F.
	Ruolo Agenti Ruolo Assistenti (cat. B)	Ruolo Sovraintendenti Ruolo Ispettori (cat. C)	Ruolo Commissari (cat. D)	TOT PERS PG PS	PERSONALE AMMINISTRATIVO	CAT. B	CAT. C	CAT. D	TOT PERS TECNICO	
ORGANICO	800	500	80	**1380**	600	600	500	100	1800	**3180**
2016	12	541	81	**634**		14	236	83	**333**	967
2017	9	505	80	**594**		13	230	76	**319**	913
2018	9	455	65	**529**		13	191	68	**272**	801
2019	7	410	60	**477**		13	172	63	**248**	725
2020	7	333	44	**384**		12	138	58	**208**	592
2021	65	324	41	**430**		12	126	54	**192**	622
2022	106	319	38	**463**		11	112	50	**173**	636
2023	111	310	35	**456**		9	100	48	**157**	613
2024	113	302	34	**449**		9	98	48	**155**	604
2025	113	261	28	**402**		9	78	46	**133**	535
CARENZA %	85,88	47,80	65,00	**70,87**					**92,61**	**83,18**

Dal raffronto tra la dotazione organica e la consistenza di personale in servizio al 01/01/2026 emerge una carenza del 70,87% di personale con funzioni di P.G. e P.S. e del 92, ed una carenza percentuale su tutto il personale dl 83,18%. Al 1 gennaio 2026 sono in servizio n. 402 unità di personale con funzioni di P.G. e P.S. e n. 133 unità di personale con qualifiche tecniche-amministrative dei ruoli CF, per un totale di 535 unità.

3.3.4.3 - Personale in servizio e andamento delle cancellazioni

Il personale dei ruoli del Corpo Forestale con funzioni di P.G. e P.S. in servizio alla data del 01 gennaio 2026, 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 01 gennaio 2026

Ruolo	Fascia di età 41-50	Fascia di età 51-60	Fascia di età oltre 60	Totale	Uomini	Donne
Agenti e assistenti	10	69	34	113	71	42
Sovrintendenti	0	0	2	2	1	1
Ispettori	0	1	200	201	191	10
Commissari e vice-questori	0	1	19	20	20	0
Totale	**10**	**71**	**255**	**336**	**283**	**53**
Funzionari direttivi tecnici f.li	0	15	29	44	44	0
Periti forestali	0	5	25	30	25	5
Revisori forestali	0	8	18	26	24	2
Operatori e collaboratori	0	3	6	9	9	0
Periti amministrativi	0	0	10	10	10	0
Ruolo dei revisori	0	0	0	0	0	0
Operatori e collaboratori amministrativi	0	0	0	0	0	0
Totale	**0**	**31**	**88**	**119**	**112**	**7**

Tabella 52 – Andamento del personale del Corpo Forestale con funzioni di PG e PS e tecnico-forestale che generano risorse assunzionali

AREE	famiglia FP6				famiglia FP7						
		NUMERO UNITA' CESSATE PER ANNO CHE GENERANO RISORSE ASSUNZIONALI				NUMERO UNITA' CESSATE PER ANNO CHE GENERANO RISORSE ASSUNZIONALI			UNITA' COMPLESSIVE CESSATE PER ANNO		
	RUOLI E QUALIFICHE F.LI	ANNO 2025 (unità effettivamente cessate)	ANNO 2026 (unità stimate)	ANNO 2027 (unità stimate)	RUOLI E QUALIFICHE F.LI	ANNO 2025 (unità effettivamente cessate)	ANNO 2026 (unità stimate)	ANNO 2027 (unità stimate)	2025	2026	2027
COADIUTORI	Agente forestale, allievo agente	0	0	2	Operatore						
	Agente scelto forestale				Operatore scelto						
	Assistente forestale				Collaboratore			1			
	Assistente capo forestale				Collaboratore capo						
ASSISTENTI	Vice sovrintendente forestale				Vice revisore forestale						
	Sovrintendente forestale	0	1	0	Revisore	1	1	1			
	Sovrintendente capo forestale				Revisore capo						
	Vice ispettore forestale				Vice perito						
	Ispettore forestale	41	74	41	Perito	9	17	4			
	Ispettore capo forestale				Perito capo						
	Ispettore superiore forestale				Perito superiore						
FUNZIONARI	Commissario forestale	6	12	2	Funzionario direttivo tecnico forestale	2	2	3			
	Totale	**47**	**87**	**45**		**12**	**20**	**9**	**59**	**107**	**54**

Tabella 53 - Cessazioni, assunzioni e progressioni verticali nei ruoli in base a famiglie, aree e ruoli, requisiti e norme di riferimento, **ai fini del calcolo delle risorse assunzionali** per il triennio 2026 – 2028

FAMIGLIA FP6																
ANNO		2025		2026				2027				2028				2029
Area	Ruolo F.le	Personale In Servizio Al 01/01/2025	Cancellazioni	Personale In Servizio Al 01/01/2026	Cancellazioni	Assunzioni	Progressioni Verticali	Personale In Servizio Al 01/01/2027	Cancellazioni	Assunzioni	Progressioni Verticali	Personale In Servizio Al 01/01/2028	Cancellazioni	Assunzioni	Progressioni Verticali	Personale In Servizio Al 01/01/2029
COADIUTORI	AGENTE	113	0	113	0	331	-20	424	-2	0	-80	342	-2	0	0	340
ASSISTENTI	SOVRINTENDENTE	2	0	2	-1	0	20	21	0	0	80	101	0	0	0	101
	ISPETTORE	259	-41	218	-74	1	-1	144	-41	0	0	103	-49	70	0	124
FUNZIONARI	COMMISSARIO	28	-6	22	-12	0	1	11	-2	60	0	69	-7	0	0	62
	TOTALE	402	-47	355	-87	332		600	-45			615	-58	70	0	627

FAMIGLIA FP7																
ANNO		2025		2026				2027				2028				2029
AREA	RUOLO	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2025	CANCELLAZIONI	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2026	CANCELLAZIONI	ASSUNZIONI	PROGRESSIONI VERTICALI	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2027	CANCELLAZIONI	ASSUNZIONI	PROGRESSIONI VERTICALI	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2028	CANCELLAZIONI	ASSUNZIONI	PROGRESSIONI VERTICALI	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2029
COADIUTORI	COLLABORATORE	9	0	9	0	0	-2	7	-1	0	0	6	0	0	0	6
ASSISTENTI	PERITO F.LE E REVISORE	78	-10	68	-18	0	2	52	-5	0	0	47	-7	0	0	40 0
FUNZIONARI	FUNZIONARIO TECNICO	46	-2	44	-2	0	0	42	-3	0	0	39	-4	0	0	35
	TOTALE	133	-12	121	-20	0	0	101	-9	0	0	92	-11	0	0	81

3.3.4.4 -Le scelte operative

Premesso che il calcolo delle risorse assunzionali e la stima dei fabbisogni di personale del ruolo regionale, comparto e dirigenza, del personale che presta servizio presso il dipartimento "Comando del Corpo Forestale" è incluso nell'analisi dei fabbisogni sviluppata dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed esposta nei paragrafi del Piano dei fabbisogni del personale regionale del PIAO per il triennio 2026-2028, la presente sezione riguarda il calcolo delle risorse assunzionali e la stima dei fabbisogni di personale nei ruoli del Corpo Forestale.
Rispetto alla dotazione organica, riportata nella tabella n. 50, per sostenere il funzionamento della complessa organizzazione territoriale del CRFS, soprattutto con riferimento ai compiti legati alla lotta agli incendi boschivi e alla vigilanza e controllo del territorio, considerate le attuali **carenze generalizzate**, che per il personale con funzioni di PS e PG è **di circa il 70 %**, si è ritenuto di procedere in via prioritaria all'incremento del numero di personale CF del Ruolo degli Agenti Forestali (di cui all'art. 1 del D.P. reg. 20 aprile 2007).
Per il calcolo delle risorse assunzionali del Corpo forestale, in ossequio alle indicazioni della deliberazione della Corte dei conti n 147/2025, al fine di uniformare i criteri utilizzati all'interno del PIAO, garantire omogeneità di computo delle risorse assunzionali generate dalle cessazioni ed evitare il rischio di progressiva espansione della spesa, si è proceduto alla elaborazione delle tabelle utilizzando a base di calcolo il "trattamento stipendiale fondamentale" con i livelli retributivi iniziali del personale cessato nell'anno precedente, per ciascuna categoria.
Come espresso nel paragrafo 3.3.4.1.1 – Criticità nel reclutamento e necessità di adeguamento contrattuale (Addendum), nelle more della eventuale approvazione da parte della Giunta di Governo e dell'ARAN del proposto addendum contrattuale della struttura stipendiale del Corpo Forestale, **il calcolo delle risorse assunzionali viene effettuato applicando la struttura del CCRL vigente.**
Ciò comporta che per il calcolo delle risorse assunzionali liberate per gli Ispettori Forestali cessati nel 2026 (secondo la previsione dell'articolo 36 del DPReg n. 154 del 20 aprile 2007, hanno una posizione iniziale nel ruolo come Vice ispettore, inquadrato nella categoria C4, e per i quali nel calcolo delle risorse assunzionali nel precedente PIAO si considerava il trattamento fondamentale della categoria C4) nel nuovo PIAO 2026-2028 viene considerato il trattamento fondamentale dell'area degli assistenti (corrispondente all'ex categoria C1).

Si precisa che:

le risorse del PIAO 2025-2027, secondo l'aggiornamento redatto in applicazione del D.L. n. 25 del 14/03/2025 "Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni", convertito con modificazioni dall'art. 1 della legge n. 69 del 9/05/2025, apprezzato con Deliberazione di Giunta n. 261 del 12 settembre 2025 «Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Regione Siciliana 2025-2027. Piano triennale dei fabbisogni di personale del Comando del Corpo Forestale della Regione Siciliana. Modifica sez. 3.3.4.4 "Scelte operative", in ottemperanza alla deliberazione della Giunta regionale 8 agosto 2025, n. 244. Approvazione», approvato con D.P. n. 4 del 15 settembre 2025, ammesso alla registrazione dalla corte dei Conti il 07/11/2025 al n. 7, non impegnate nel corso del 2025, manterranno la stessa destinazione assunzionale e tutte le procedure sono in fase di espletamento (n 46 agenti f.li per concorso e avvio procedura di scorrimento graduatoria per ulteriori 188 agenti f.li, n 1 agente f.le per sentenza, n 20 inquadramenti di comandati di cui 19 agenti f.li e 1 ispettore f.le);
in via precauzionale, viene mantenuta la stima dei costi per le assunzioni di cui prima, con applicazione dei criteri del vecchio CCRL(ossia l'inquadramento per categorie e non per aree); le differenze economiche dovute all'applicazione dei criteri del nuovo CCRL (inquadramento per aree) per i contratti di assunzione (come calcolate e riportate nelle tabelle) sono accantonate nelle more della eventuale determinazione della Giunta di Governo e dell'ARAN sulla proposta di addendum contrattuale al CCRL per il personale del Corpo Forestale.

Si riportano di seguito la previsione di impiego delle risorse assunzionali 2025 del PIAO precedente al costo del precedente contratto e la tabella dei costi complessivi conseguente

Pianificazione delle facoltà assunzionali anno 2025

Pianificazione facoltà assunzionali anno 2025	*Unità (n.)*	*Costo (€)vecchi CCRL*	*Costonuovo CCRL*	*Somme accantonate*
Accantonamento per contenzioso	1	28.331,03	26.684,80	
Reclutamento di agenti forestali, categoria B1 (concorso avviato nell'anno 2021)	46	1.303.227,38	1.227.500,80	
Reclutamento di agenti forestali, categoria B1 (scorrimento graduatoria di concorso avviato nell'anno 2021)	188	5.326.233,64	5.016.742,40	
Inquadramento di n. 20 unità dipendenti dell'Ente parco dei Nebrodi in posizione di comando ai sensi dell'articolo 3 della legge regionale n. 10/2018 e s,m.i., da inquadrare ai sensi dell'art. 3, comma 2 del D.L. 14 marzo 2025, n. 25	20	575.136,38	541.255,16	
TOTALE	**255**	**7.232.928,43**	**6.812.183,16**	**420.745,27**

Inquadramento dei comandati

Con DDG n. 3945 del 11/12/2025 è stata indetta la procedura di mobilità volontaria per l'inquadramento di n 20 unità di personale già comandato presso il Comando del Corpo Forestale, che è in corso di espletamento. Presumibilmente, entro il primo trimestre del 2026 si procederà all'inquadramento nei ruoli del Corpo Forestale della Regione Siciliana di n. 20 unità di cui 19 nel ruolo di Assistenti ed Agenti F.li e n. 1 unità nel ruolo di Ispettori Forestali.

Progressione verticali

Con Deliberazione di Giunta n. 409 del 29 dicembre 2025 è stata approvata la proposta di«Integrazione del PIAO della Regione Siciliana 2025-2027. Attivazione procedure di progressione verticale in deroga ex articolo 24 CCRL 2019/2021, per il personale del Comando del Corpo forestale della Regione Siciliana ».

Nelle more della registrazione da parte della Corte dei Conti, si è ritenuto di dover procedere comunque alla pubblicazione del Bando per le progressioni verticali c.d. "in deroga" nel rispetto del termine del 31/12/2025 indicato nell'art. 24 del CCRL, inserendo una clausola di validità dell'Avviso subordinata all'approvazione definitiva e la possibilità per l'Amministrazione, a proprio insindacabile giudizio, di interruzione della procedura.
Le procedure sono in corso di espletamento.

Con le risorse a valere sulla disponibilità finanziaria complessiva, per la quota dello 0,55% della massa salariale del 2018 calcolate dal Dipartimento della Funzione Pubblica per il personale del CFRS, utile al finanziamento delle progressioni verticali in deroga, che ammontano ad **€ 215.089,67**, la previsione di utilizzazione individuata da questo Comando è riportata di seguito:

Famiglia Professionale	Posti C→A	Posti A→F	Totale	(*)
FP6 -	18	1	19	
FP7 -	2	0	2	
TOTALE	20	1	21	

(*) C = Coadiutori A = Assistenti F = Funzionari

Il costo delle progressioni è stato calcolato tenendo conto che all'importo già stimato dal Dipartimento della Funzione Pubblica per i passaggi tra le aree, per il personale del Corpo Forestale va sommata l'indennità mensile pensionabile IMP (oltre agli oneri aggiuntivi e all'IRAP). Pertanto, il costo calcolato è quello riportato nella tabella seguente

Progressione tra aree	TOTALE COSTO UNITARIO (ONERI INCLUSI) PER PROGRESSIONE DI AREA E PER RUOLO FORESTALE
Dall'area dei Coadiutori all'Area degli Assistenti (Ruoli f.li)	10.111,45
Dall'area degli Assistenti all'Area dei Funzionari (ruoli f.li)	7.857,14

Il DP 154/2007 che regola l'ordinamento dei ruoli del Corpo Forestale, all'art 7 prevede che si possa transitare dal Ruolo degli Assistenti ed Agenti f.li (Area dei Coadiutori) al Ruoli dei Sovrintendenti (Area degli Assistenti) "mediante concorso interno teorico-pratico e superamento di un corso di formazione e specializzazione (durata non inferiore a tre mesi). Al concorso sono ammessi gli appartenenti al ruolo di agenti e assistenti che abbiano compiuto alla data del bando almeno quattro anni di effettivo servizio".
Al fine di valorizzazione le risorse interne e di date attuazione alla predetta norma, attraverso l'istituto delle progressione verticali previsto dall'art 23 del CCRL del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana 2019-2021, nella presente pianificazione di inseriscono le necessità numeriche del personale da ricercare attraverso il predetto istituto. Considerato che per la partecipazione alla selezione sono necessari i requisiti di appartenenza al Ruolo degli Assistenti e Agenti F.li e da almeno 4 anni, anche in considerazione della procedura di progressione verticale in deroga avviata nel 2025, si ipotizza di applicare la procedura nell'anno 2027 e per un numero di unità pari al 20% del personale in servizio nel predetto ruolo di provenienza.
Nel presente piano, il calcolo delle risorse assunzionali del triennio 2026-2028 è stato effettuato tenendo conto delle risorse assunzionali residue del 2025 (non destinate), previste ed approvate nel PIAO 2025-2027, di quelle generate dalle cancellazioni effettivamente avvenute nell'anno 2025 e di quelle previste per il 2026 e 2027, calcolate ai sensi del nuovo CCRL 2019-2021.

Tabella 54 - Cancellazioni per il calcolo delle risorse assunzionali

Anno	AREA	Canc.	AREA	Canc.	AREA	Canc.	TOTALI
2025	**FUNZIONARI**	8	**ASSISTENTI**	51	**COADIUTORI**	0	**59**
2026		14		93		0	**107**
2027		5		46		3	**54**

Nelle tabelle inserite nel paragrafo 3.3.4.5 sono riportate le facoltà assunzionali per il triennio in questione 2026-2028, determinate sulla base della regola del turn over al 100% a decorrere dall'anno 2026, oneri inclusi.

Anno 2026 - Le risorse assunzionali generate per cessazioni del 2025 di n 59 unità di varie qualifiche f.li pari ad € **2.058.982,16** sommate a quelle residue non destinate provenienti dal PIAO 2025-2027 pari a € 19.214,81 (le

risorse date dalla Differenza tra l'Importo complessivo assunzionale (escluso oneri) calcolato nel 2025 e quello calcolato nel 2026, pari ad € 420.745,27 vengono accantonate) per un totale complessivo di risorse assunzionali da programmare pari a **€ 2.078.196,97** consentono l'assunzione in competenza 2026 di n**. 77** unità di Agenti Forestali (oltre i 46 a seguito del concorso bandito nel 2021 e 188 a scorrimento della graduatoria di merito attiva, di n. 1 unità con qualifica di Agente forestale a seguito di contenzioso e l'Inquadramento di n. 20 unità dipendenti dell'Ente parco dei Nebrodi in posizione di comando ai sensi dell'articolo 3 della legge regionale n. 10/2018 e s,m.i., di cui n. 19 unità da inquadrare ai sensi dell'art. 3, comma 2 del D.L. 14 marzo 2025, n. 25, come Agenti forestali e n. 1 unità come Ispettore forestale).
Le modifiche apportate al D. Lgs. 165/2001 dal Decreto-Legge 14 marzo 2025, n. 25 e in particolare l'introduzione del comma 5-ter all'art 35, hanno determinato la validità, per una durata di due anni, della graduatoria approvata con DDG 2764 del 25/06/2025 di tutti i candidati risultati idonei a seguito della prova scritta (graduatoria di merito) del concorso pubblico per il reclutamento di "*N. 46 unità agenti del Corpo Forestale della Regione Siciliana, categoria B, posizione economica B1 del vigente CCRL*".
L'art. 4 comma 9 del Decreto-Legge 14 marzo 2025, n. 25 stabilisce che alle graduatorie dei concorsi per il reclutamento di personale nelle pubbliche amministrazioni, approvate negli anni 2024 e 2025, non si applica il limite di cui all'art. 35 comma 5-ter quarto capoverso del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e, pertanto, la norma consente di procedere allo scorrimento della graduatoria degli idonei del concorso di cui prima secondo le necessità dell'amministrazione.
Alla luce di tutto quanto sopra e come disposto con la Deliberazione della Giunta regionale n. 244 dell'8 agosto 2025, al fine di consentire un evidente risparmio di spesa e una maggiore celerità nella procedura di assunzione, ormai indifferibile, del personale del Corpo forestale, si procederà allo scorrimento della graduatoria di merito approvata con DDG F.P. 2764 del 25/06/2025, utilizzando le risorse assunzionali previste dal PIAO 2026-2028 per l'annualità 2026 (al netto di quelle destinate per la procedura concorsuale avviata nel 2021 per n. 46 unità, per l'accantonamento relativo di n. 1 unità di personale a seguito di contenzioso e per l'inquadramento di n. 20 unità in posizione di comando e per lo scorrimento di 188 unità di agenti f.li dalla stessa graduatoria) con la stessa procedura a scorrimento della graduatoria di merito del concorso del 2021 per 46 unità, come prevista nell'anno 2025 per n 188 unità, fino alla capienza della graduatoria valida.

Anno 2027 - Le risorse assunzionali generate con il presunto pensionamento del 2026 di 107 unità di varie qualifiche f.li ammontano ad € 3.731.112,98 (senza oneri) che sommate a quelle residue dell'anno precedente pari a € 23.467,37, danno una disponibilità di risorse assunzionali pari a **€ 3.754.580,35** (come calcolato e riportato in tabella).
Si prevede di assumere n. **60** unità di Commissari F.li (area dei Funzionari) Mediante concorso pubblico per esami con riserva di posti per il personale interno, seguito da corso di formazione .
Al fine di valorizzazione le risorse interne, si prevede di applicare la procedura delle progressione verticali previsto dall'art 23 del CCRL del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana 2019-2021 per un numero di unità pari al 20% del personale in servizio nel ruolo degli Assistenti ed Agenti f.li (Area dei Coadiutori). Si ipotizza la progressione verticale di 80 unità dall'area dei Coadiutori all'area degli Assistenti e precisamente dal Ruoli degli Assistenti ed Agenti f.li al Ruoli dei Sovrintendenti f.li.

Anno 2028: Le risorse generate con il presunto pensionamento di 54 unità del 2027 di varie qualifiche f.li ammontano ad € 1.824.363,26 (senza oneri), che sommate a quelle residue dell'anno precedente pari a € 575.580,35 ammontano complessivamente a € **2.399.943,61** (come calcolato e riportato in tabella).
Si prevede di assumere n. **70** unità di Ispettori f.li (area degli Assistenti) Mediante concorso pubblico per esami con riserva di posti per il personale interno, seguito da corso di formazione e specializzazione.

La sostenibilità finanziaria è garantita dalle risorse appostate sul Capitolo 150001.

Tabella 55 – Pianificazione delle facoltà assunzionali anno 2026

Pianificazione facoltà assunzionali anno 2026	***Unità (n.)***	***Costo (€)***	
Somme destinate ai reclutamenti – procedure in corso (risorse anni precedenti)	(46+1+188+20)=255	6.812.183,16	7.232.928,43
Accantonamento per eventuale adeguamento tabella stipendiale personale del Corpo Forestale con addendum contrattuale (risorse anni precedenti)		420.745,27	
Reclutamento di agenti forestali ulteriore scorrimento graduatoria (concorso avviato nell'anno 2021)	77	2.054.729,60	2.054.729,60
TOTALE	**332**	**9.287.658,03**	**9.287.658,03**

3.3.4.5 – Tabelle numeriche fabbisogni di personale del Corpo forestale

RISORSE ASSUNZIONALI TRIENNIO 2026-2028

Risorse dell'anno 2025 (PIAO 2025-2027)

Pianificazione facoltà assunzionali anno 2025 – procedure avviate nel 2025 in corso di espletamento nel 2026	*Unità (n.)*	*Costo (€)vecchi CCRL*	*Costo nuovo CCRL*	*Somme accantonate*
Accantonamento per contenzioso	1	28.331,03	26.684,80	
Reclutamento di agenti forestali, categoria B1 (concorso avviato nell'anno 2021)	46	1.303.227,38	1.227.500,80	
Reclutamento di agenti forestali, categoria B1 (scorrimento graduatoria di concorso avviato nell'anno 2021)	188	5.326.233,64	5.016.742,40	
Inquadramento di n. 20 unità dipendenti dell'Ente parco dei Nebrodi in posizione di comando ai sensi dell'articolo 3 della legge regionale n. 10/2018 e s,m.i., da inquadrare ai sensi dell'art. 3, comma 2 del D.L. 14 marzo 2025, n. 25	20	575.136,38	541.255,16	
TOTALE	**255**	**7.232.928,43**	**6.812.183,16**	**420.745,27**

da assumere mediante concorso pubblico per n. 234 unita(46 come vincitori del concorso e 188 a scorrimento di graduatoria attiva), n. 1 unita di personale da inquadrare a seguito di contenzioso, e per n.19 unita in posizione di comando ai sensi dell'articolo 3 della legge regionale n. 10/2018 e s,m.i., da inquadrare ai sensi dell'art. 3, comma 2 del D.L. 14 marzo 2025, n. 25, il cui trattamento fondamentale equivale a quello della categoria B1 (D.P. Reg. Siciliana 20/04/2007 art.36) - Area Coadiutore del CCRL 2019-2021
n. 1 unita di personale in posizione di comando ai sensi dell'articolo 3 della legge regionale n. 10/2018 e s.m.i. da inquadrare con qualifica di Ispettore forestale ai sensi dell'art. 3, comma 2 del D.L. 14 marzo 2025, n. 25, il cui trattamento fondamentale equivale a quello della categoria C4 (D.P. Reg. Siciliana 20/04/2007 art.36) - Area Assistenti del CCRL 2019-2021

RISORSE ASSUNZIONALI TRIENNIO 2026-2028

FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE	**Oneri esclusi**
Residuo risorse non impegnate anno 2025	19.214,81

ANNO 2026

Ruoli F.LI	AREA CCRL	Unità cessate Anno 2025	Trattamento fondamentale annuo CCRL 2019-2021 per unità	Trattamento fondamentale annuo CCRL 2019-2021 complessivo	**Totale oneri a carico dell'amministraz.**	Totale annuo oneri inclusiunità cessate	turnover	Risorse assunzionali	Risorse assunzionali oneri inclusi	N. di unità assumibili con risorse IN COMPETENZA ANNO 2026	Importo unitario assunzionale iniziale annuo	Importo complessivo assunzionale (escluso oneri)
Commissari	FUNZIONARI	6	39.501,40	237.008,40			100%	237.008,40				
Funzionari direttivi Tecnici	FUNZIONARI	2	39.501,40	79.002,80			100%	79.002,80				
Periti e Revisori	ASSISTENTI	10	33.896,86	338968,60			100%	1.404.002,36				
Ispettori	ASSISTENTI	41	34.243,96	1.404.002,36			100%	338.968,60				
Agenti e assistenti	COADIUTORI	0	26.684,80	0			100%	0		77	26.684,80	2.054.729,60
Totale		**59**		**2.058.982,16**	**70.591,72**	**2.895.134,82**		**2.058.982,16**	**2.895.134,82**	**77**		**2.054.729,60**

FACOLTA' ASSUNZIONALI ANNO 2026	Oneri esclusi	Numero di unità assumibili di Agenti forestali
Residuo risorse non impegnate PIAO 2025- 2027	19.214,81	
Risorse assunzionali con procedure in corso anno 2025 PIAO 2025- 2027	6.812.183,16	255
Somme accantonate – parte delle risorse assunzionali con procedure in corso anno 2025 PIAO 2025- 2027	420.745,27	
Risorse assunzionali anno 2026	2.058.982,16	77
Risorse assunzionali complessive (comprensive di accantonamento)	9.311.125,40	332
Costo complessivo assunzioni/inquadramenti per n. 331 unità con qualifica Agenti forestali (categoria B1) e n. 1 unità con qualifica Ispettore forestale (categoria C4)	8.866.912,76	
Risorse residue anno 2026	23.467,37	
Oneri per risorse assunzionali su Capitolo 150001, di cui al comma 1 lett. a) dell'art. 19 della Legge Regionale n. 1/2026 (disponibilità effettiva)	10.488.463,60	

FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE 2026	Oneri esclusi
Residuo risorse 2026	23.467,37

ANNO 2027

Ruoli F.L	AREA CCRL	Unità cessate Anno 2026	Trattamento fondamentale annuo CCRL 2019-2021 per unità	Trattamento fondamentale annuo CCRL 2019-2021 complessivo	Totale oneri a carico dell'amministraz.	Totale annuo oneri inclusi unità cessate	TURN OVER	Risorse assunzionali	Risorse assunzionali oneri inclusi	N. di unità assumibili con risorse IN COMPETENZA ANNO 2027	Importo unitario assunzionale iniziale annuo	Importo complessivo assunzionale (escluso oneri)
Commissari	FUNZIONARI	12	39.501,40	474.016,80			100%	474.016,80		60	39.501,40	2.370.084
Funzionari direttivi Tecnici	FUNZIONARI	2	39.501,40	79.002,82			100%	79.002,82				
Ispettori	ASSISTENTI	74	34.243,96	2.534.053,04			100%	2.534.053,04				
Sovrintendenti	ASSISTENTI	1	33.896,86	33.896,86			100%	33.896,86				
Periti e Revisori	ASSISTENTI	18	33.896,86	610.143,48			100%	610.143,48				
Agenti e assistenti	COADIUTORI	0	26.684,80	0			100%	0				
Totale		107		**3.731.112,98**	**84.357,24**	**5.246.317,96**		**3.731.112,98**	**5.246.317,96**	**60**		**2.370.084**

FACOLTA' ASSUNZIONALI ANNO 2027	Oneri esclusi	Numero di unità assumibili di Commissari Forestali	Numero di progressioni verticali realizzabili nell'anno

			2027
Residuo risorse 2026	**23.467,37**		
Risorse assunzionali anno 2027	**3.731.112,98**		
Risorse assuunzionali complessive	**3.754.580,35**	**60**	
Costo complessivo assunzioni qualifica Commissari forestali (area funzionari)	**2.370.084**		
Risorse assunzionali non impiegate anno 2027	**1.384.496,35**		
Risorse assunzionali destinate alle progressioni verticali	**808.916,00**		**80**
Risorse residue 2027	**575.580,35**		

	Oneri esclusi
Residuo risorse 2027	**575.580,35**

ANNO 2028

Ruoli F.LI	AREA CCRL	Unità cessate Anno 2027	Trattamento fondamentale annuo CCRL 2019-2021 per unità	Trattamento fondamentale annuo CCRL 2019-2021 complessivo	Totale oneri a carico dell'amministraz.	Totale annuo oneri inclusi unità cessate	TURNOVER	Risorse assunzionali	Risorse assunzionali oneri inclusi	N. di unità assumibili con risorse 2028 più risorse residue anno precedente	Importo unitario assunzionale iniziale annuo	Importo complessivo assunzionale (escluso oneri)
Commissari	FUNZIONARI	2	39.501,41	79.002,80			100%					
Funzionari direttivi Tecnici	FUNZIONARI	3	39.501,41	118.504,20			100%					
Ispettori	ASSISTENTI	41	34.243,96	1.404.002,36			100%			70	34.243,96	
Sovrintendente	ASSISTENTI	0	33.896,85	0			100%					
Periti e Revisori	ASSISTENTI	5	33.896,85	169.484,30			100%					
Agenti e assistenti	COADIUTORI	2	26.684,80	53.369,60			100%					
Collaboratore	COADIUTORI	1	26.684,80	26.684,80			100%					
Totale		**54**		**1.824.363,26**	**95.193,93**	**2.565.237,18**		**1.824.363,26**	**2.565.237,18**	**70**		**2.397.077,20**

FACOLTA' ASSUNZIONALI ANNO 2028	Oneri esclusi	Numero di unità assumibili Ispettori
Residuo risorse 2027	**575.580,35**	
Risorse assunzionali anno 2027	**1.824.363,26**	
Risorse assunzionali complessive	**2.399.943,61**	70
Costo complessivo assunzioni qualifica Ispettori forestali (area assistenti)	**2.397.077,20**	
Risorse residue	**2.866,41**	

STIMA FABBISOGNO 2026 – 2035 CAPITOLI TRATTAMENTO FONDAMENTALE PROIEZIONE DECENNALE

Cap. 150001	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Comparto del C.F.R.S.	**21.404.504,81**	**27.532.178,46**	**25.856.862,79**	**25.977.934,57**	**25.376.647,19**	**24.861.480,42**	**24.669.873,15**	**24.495.232,41**	**24.370.140,39**	**23.590.246,96**
Riduzione per cessazioni (raggiung. Limite età)	2.548.269,49	4.618.323,97	2.276.005,42	3.032.608,54	2.213.726,97	744.626,87	1.055.960,36	876.594,94	794.198,86	339.700,53
costo progressioni verticali	147.621,76	567.600,80								
Costo Avanzamenti di qualifica cf	16.380,00	5.323,50					135.588,70	5.772,00	795,60	3.536,00
Totale comparto comprensivo di avanzamento di carriera C.F.R.S, al netto cessazioni	**19.020.237,08**	**23.486.778,79**	**23.580.857,37**	**22.945.326,03**	**23.162.920,22**	**24.116.853,55**	**23.749.501,49**	**23.624.409,47**	**23.576.737,13**	**23.254.082,43**
Risorse Assunzionali complessive	9.311.125,40	3.754.580,35	2.399.943,61	2.432.668,27	1.701.609,01	566.000,39	777.089,29	765.836,65	680.629,83	268.097,15
Costo calcolato nuovi assunti : - concorso pubblico - inquadramento ai sensi del D.L 25/2025	8.866.912,76									
SOMME ACCANTONATE parte delle risorse asunzionale con procedure in corso avviate nel 2025 (in attesa di ADDENDUM)	420.745,27	420.745,27	420.745,27	420.745,27	420.745,27	420.745,27	420.745,27	420.745,27	420.745,27	420.745,27
Costo effettivo nuovi assunti : - concorso pubblico - inquadramento ai sensi del D.L 25/2025 (differenza tra costo calcolato e somma accantonata)	**8.446.167,49**	**2.370.084,00**	2.397.077,20	2.431.321,16	1.698.560,20	553.019,60	745.730,92	745.730,92	667.120,00	266.848,00
risorse assunzionali residue utilizzabili nel successivo anno	23.467,37	575.580,35	2.866,41	1.347,11	3.048,81	12.980,79	31.358,37	20.105,73	13.509,83	1.249,15
Costo differenziale stipendiale per inquadramento ex comandati(come indicato nel PIAO 25-27 di cui alla Del . Di Giunta n 261/2025	65.773,89									
Totale comparto comprensivo di nuove assunzioni	**27.532.178,46**	**25.856.862,79**	**25.977.934,57**	**25.376.647,19**	**24.861.480,42**	**24.669.873,15**	**24.495.232,41**	**24.370.140,39**	**23.590.246,96**	**23.255.331,58**
SOMME ACCANTONATE parte delle risorse asunzionale con procedure in corso avviate nel 2025 (in attesa di ADDENDUM)	**420.745,27**	**420.745,27**	**420.745,27**	**420.745,27**	**420.745,27**	**420.745,27**	**420.745,27**	**420.745,27**	**420.745,27**	**420.745,27**
Totale APPOSTAMENTO CAPITOLO 150001	**27.976.391,10**	**26.853.188,41**	**26.401.546,25**	**25.798.739,57**	**25.285.274,50**	**25.103.599,21**	**24.947.336,05**	**24.810.991,39**	**23.590.246,96**	**23.255.331,58**

STIMA COSTO ONERI RIFLESSI SU STIPENDI 2026– 2035

	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2034
Oneri sociali - Cap. 150003	8.837.829,29	8.300.052,96	8.338.917,00	8.145.903,75	7.980.535,21	7.919.029,28	7.862.969,60	7.822.815,07	7.572.469,27	7.464.961,44
IRAP - Cap. 151001	2.340.235,17	2.197.833,34	2.208.124,44	2.157.015,01	2.113.225,84	2.096.939,22	2.082.094,75	2.071.461,93	2.005.170,99	1.976.703,18
Totale Oneri riflessi	11.178.064,45	10.497.886,29	10.547.041,44	10.302.918,76	10.093.761,05	10.015.968,50	9.945.064,36	9.894.277,00	9.577.640,27	9.441.664,62

gli oneri e l'IRAP sono state calcolate sulla voce costo totale comparto comprensivo di nuove assunzioni

3.3.5 – Formazione del personale

Il compito istituzionale della Pubblica Amministrazione è quello di erogare servizi alla collettività, ai cittadini, agli operatori economici.
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.
Gli obiettivi strategici hanno per loro natura valenza pluriennale, discendendo direttamente dal Programma di Governo nonché dai contributi forniti dagli Assessori regionali, dal "Documento di economia e finanza regionale" (DEFR) 2026/2028 approvato dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 199 del 30 giugno 2025, e dalla "Nota di Aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale" (NADEFR) 2026/2028 approvata dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 329 del 31 ottobre 2025.
La pianificazione 2026/2028, è stata impostata con riferimento agli obiettivi declinati nel PIAO 2025/2027, ed è stata definita tenendo conto della Direttiva di indirizzo del Presidente per la programmazione strategica e la formulazione delle Direttive generali degli Assessori per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2026, prot. 26761 del 21 novembre 2025.
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 2026 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 al Dipartimento della Funzione pubblica, per il cui perseguimento sono necessari 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 delle Direttive emanate al riguardo dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 23 marzo del 2023, il 28 novembre 2023 e soprattutto in quella del 14 gennaio 2025, 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;

- la connessione tra la formazione e la performance;

- l'obbligo formativo di almeno 40 ore annuali procapite

In linea con gli indirizzi nazionali sopra richiamati e quelli coerentemente formulati dal Governo regionale, anche il vigente contratto del Comparto non dirigenziale per il triennio 2019/2021, 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).

In sintesi, la formazione non è un'attività a sé stante, ma una essenziale cerniera tra la performance e la creazione di valore pubblico.

Nel presente paragrafo pertanto è declinato – alla luce dei richiamati atti di valenza strategica – l'aggiornamento, con riferimento al triennio 2026/2028, delle previsioni contenute nel corrispondente paragrafo del PIAO degli anni precedenti, tenendo conto dei nuovi obblighi imposti dalle Direttive ministeriali precedentemente citate.

Rispetto al passato, la quantificazione dell'obbligo formativo in 40 ore, unita all'azione di sensibilizzazione ed indirizzo portata avanti dal Dipartimento della Funzione Pubblica tramite diversi atti di indirizzo e di organizzazione, ha comportato una maggiore partecipazione dei dipendenti alle attività formative, ma la vera sfida è un cambio di mentalità, interpretare la soglia minima di formazione non come un obbligo, ma come un'opportunità. La formazione non è soltanto un arricchimento personale, ma è anche lo strumento per migliorare la performance sia individuale che della struttura di appartenenza, l'organizzazione del lavoro, può incidere anche sul benessere organizzativo, ed in conclusione può migliorare l'intera amministrazione regionale, contribuendo alla creazione del valore pubblico, che nella nuova ottica della pubblica amministrazione è un obiettivo essenziale e non negoziabile.

In passato si è rilevato 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 evidenziavano un evidente "scollamento" tra le richieste di interventi formativi che provenivano dai vertici dei Dipartimenti regionali e l'approccio concreto di dirigenti e dipendenti rispetto alla formazione, che spesso nella valutazione delle priorità hanno anteposto il lavoro in ufficio alla partecipazione alle attività di formazione.

Ciò ha comportato la necessità di una maggiore sensibilizzazione nei confronti dei Dipartimenti per l'individuazione dei fabbisogni formativi, e 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.

La rilevazione dei fabbisogni di formazione nasce nelle strutture di base. Ogni dirigente, deve raccordare le competenze della struttura che dirige con le caratteristiche individuali del personale coordinato, deve analizzare la situazione di partenza, gli esiti delle valutazioni individuali, le carenze rilevate e predisporre un piano di formazione individuale destinato al miglioramento del dipendente. Solo il miglioramento delle persone può portare alla vera creazione di valore pubblico.

La rilevazione dei fabbisogni formativi di una struttura, anche di grandi dimensioni, non è altro che la somma dei fabbisogni individuali rilevati nelle strutture di base, coordinata e raccordata tramite i referenti formativi, e messa in ordine di priorità in base alle decisioni strategiche assunte dai dirigenti apicali. I "numeri" non devono essere previsioni di massima espresse dal vertice, ma scaturire dall'analisi e valutazione delle rilevazioni puntuali basate sui piani formativi individuali. È richiesta una maggiore consapevolezza dei ruoli di proposta, autorizzazione e fruizione della formazione.

Al fine di superare tale criticità, l'attività del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale nel corso del 2025 è stata finalizzata anche a sensibilizzare maggiormente il personale sul valore della formazione, con azioni capillari svolte attraverso la costante collaborazione della "*rete dei referenti per la formazione"* individuati dai Dirigenti apicali dei Dipartimenti ed Uffici regionali. Ciò in linea con quanto indicato nella già citata Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 23 marzo 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, e soprattutto con la Direttiva del 14 gennaio 2025, "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"* che rafforza tutti i concetti precedentemente espressi, e soprattutto pone obblighi precisi nei confronti dei dipendenti in generale e dei dirigenti in particolare. Nella stessa sono declinati profili di responsabilità che forse non sono stati compiutamente compresi.

Ai fini della redazione del presente paragrafo, si è proceduto all'aggiornamento dei fabbisogni formativi; a tal fine, con nota prot. n. 69365 del 8 ottobre 2025 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 e del Personale.

I dati sono stati successivamente aggregati ed elaborati dal Servizio 5 – Formazione e qualificazione professionale del Personale regionale, e gli esiti sono stati riassunti nelle tabelle sotto riportate, che[i] 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	G	C	D	DIRIGENTI	Totale Risultato
2026	AMMINISTRATIVO-SPECIALISTICO	Alto	1	5			**6**
		Basso	19	3	18	4	**44**
		Elevato			7	2	**9**
		Medio	10	5	18	7	**40**
	COMPETENZE LINGUISTICHE	Alto	90	48	31	6	**175**
		Basso	19	11	23	1	**54**
		Elevato			3	3	**6**
		Medio	6	29	23	11	**69**
	COMUNICAZIONE	Alto	100	37	73		**210**
		Basso	13	3			**16**
		Elevato	5	2	10		**17**
		Medio	11	12	11	8	**42**
	CONTABILITÀ	Alto	22	22	23	5	**72**
		Basso	7	84	63	4	**158**
		Elevato	3	4	10	11	**28**
		Medio	11	50	42	15	**118**
	CONTRATTI	Alto	15	2	18	7	**42**

		Basso	2		42		**44**
		Elevato	4	2	86	7	**99**
		Medio	3	11	56	9	**79**
	FONDI COMUNITARI	Alto	31	26	43	7	**107**
		Basso	5	16	12		**33**
		Elevato	20	16	16	3	**55**
		Medio	5	10	16	7	**38**
	GIURIDICO NORMATIVA	Alto	63	52	101	8	**224**
		Basso	32	19	102	7	**160**
		Elevato	6	8	70	21	**105**
		Medio	23	24	38	10	**95**
	INFORMATICA	Alto	140	77	72	14	**303**
		Basso	50	26	18	16	**110**
		Elevato	26	10	14	21	**71**
		Medio	59	66	62	23	**210**
	PERFORMANCE E SISTEMI DI VALUTAZIONE	Alto	1	6	4	21	**32**
		Basso	4	3	19	5	**31**
		Elevato	5	2	2	1	**10**
		Medio	8	5	10	3	**26**
	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	Alto	1	2		1	**4**
		Basso	2	2	18	15	**37**
		Elevato	3		4		**7**
		Medio	28	13	11	8	**60**
	PIAO	Alto	52	33	56	12	**153**
		Basso			8	2	**10**
2026		Medio	1		5	3	**9**
	PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO	Alto	204	60	108	6	**378**
		Basso	22	20	30	5	**77**
		Elevato	17	13	8	2	**40**
		Medio	12	9	12	4	**37**
	SICUREZZA	Alto	1	13	5	31	**50**
		Medio	107	43	63	2	**215**
	TECNICO – SPECIALISTICO	Alto	26	34	87	1	**148**
		Basso	8	10	57	5	**80**
		Elevato	14	31	96	6	**147**
		Medio	126	44	129	2	**301**
	TRASPARENZA ANTICORRUZIONE	Alto	98	79	95	16	**288**
		Basso	9	11	35	1	**56**
		Elevato	6		2	13	**21**
		Medio	103	74	59	10	**246**
	Totale Risultato		**1659**	**1187**	**2044**	**412**	**5302**

ANNO	ARGOMENTO	LIVELLO	G	C	D	DIRIGENTI	Totale Risultato
2027	AMMINISTRATIVO-SPECIALISTICO	Basso	12				12
		Medio		1	2	1	4
	COMPETENZE LINGUISTICHE	Alto	25	34	17	6	82
		Basso	13	6	5		24
		Elevato	1		11	4	16
		Medio	3		2		5
	COMUNICAZIONE	Alto	30	15	23		68
		Basso	12				12
		Elevato	5	2	10	4	21
		Medio		2	6		8
	CONTABILITÀ	Alto	47	27	5		79
		Basso	1	31	26	2	60
		Elevato	2		2	10	14
		Medio		48	37	9	94
	CONTRATTI	Alto		30	32	5	67
		Basso	2		5		7
		Elevato		2		1	3
		Medio		3	24	5	32
	FONDI COMUNITARI	Alto	11	28	24	3	66
		Basso		15	11		26
		Elevato	10	15	12	3	40
		Medio	5	4	4	6	19
2027	GIURIDICO NORMATIVA	Alto	21		2	5	**28**
		Basso	19	10	3	2	**34**
		Elevato	1		8		**9**
		Medio	14	19	16	5	**54**
	INFORMATICA	Alto	27	45	96	2	**170**
		Basso	14	18	6	10	**48**
		Elevato	6	2	2		**10**
		Medio	11	45	36	13	**105**
	PERFORMANCE E SISTEMI DI VALUTAZIONE	Alto				10	**10**
		Basso		1	3		**4**
		Elevato		1			**1**
		Medio	6	9	10	3	**28**
	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	Alto	1		3		**4**
		Basso		1	1	10	**12**
		Medio	14	1	6		**21**
	PIAO	Alto	38	15	32	11	**96**
		Basso			2		**2**
		Medio			6	1	**7**
	PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO	Alto	20	15	20	5	**60**
		Basso	3	7	13	5	**28**
		Elevato				2	**2**

		Medio	7	7			**14**
	SICUREZZA	Alto	1	7	2	12	**22**
		Medio			3		**3**
	TECNICO – SPECIALISTICO	Alto	20	30	50	1	**101**
		Basso		7	37		**44**
		Elevato	2	22	94	2	**120**
		Medio	2	40	4		**46**
	TRASPARENZA ANTICORRUZIONE	Alto	102	30	65	10	**207**
		Basso	3	3	6		**12**
		Elevato				13	**13**
		Medio	75	60	53	2	**190**
	Totale Risultato		**586**	**658**	**837**	**183**	**2264**

ANNO	ARGOMENTO	LIVELLO	G	C	D	DIRIGENTI	Totale Risultato
2028	AMMINISTRATIVO-SPECIALISTICO	Medio	1		1	1	**3**
	COMPETENZE LINGUISTICHE	Alto	46	18	22		**86**
		Basso	3	1	5		**9**
		Elevato	1			3	**4**
	COMUNICAZIONE	Alto	40	18	21		**79**
		Elevato	5	2	10		**17**
		Medio		2	2		**4**
	CONTABILITÀ	Alto	2	25	41		**68**
		Basso	1	31	26	2	**60**
		Elevato			2	10	**12**
		Medio	1	49	39	6	**95**
	CONTRATTI	Alto		58	30	4	**92**
		Basso	2		5		**7**
		Elevato		4			**4**
		Medio			17	1	**18**
	FONDI COMUNITARI	Alto	32	18	20	1	**71**
		Basso		15	11		**26**
2028		Elevato	8	10	8		**26**
		Medio	5	4	4	3	**16**
	GIURIDICO NORMATIVA	Alto	2		66	2	**70**
		Basso	7	10	3	2	**22**
		Elevato	5		2		**7**
		Medio	11	12	9	1	**33**
	INFORMATICA	Alto	95	36	43	2	**176**
		Basso	14	18	6	11	**49**
		Elevato	6	2	2		**10**
		Medio	7	43	37	11	**98**
	PERFORMANCE E SISTEMI DI VALUTAZIONE	Alto				8	**8**

		Basso		1	3		**4**
		Medio	6	5	10	3	**24**
	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	Alto			2	1	**3**
		Basso				10	**10**
		Elevato		1			**1**
		Medio	10	1	5		**16**
	PIAO	Alto	20	33	16	6	**75**
		Basso			2		**2**
		Medio				1	**1**
	PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO	Alto	5			5	**10**
		Basso	3	6	15	5	**29**
		Elevato				2	**2**
		Medio	7	7			**14**
	SICUREZZA	Alto	1	7	2	10	**20**
	TECNICO – SPECIALISTICO	Alto	5	20	35		**60**
		Basso		7	35		**42**
		Elevato	2	24	77	3	**106**
		Medio	2		28	1	**31**
	TRASPARENZA ANTICORRUZIONE	Alto	88	32	67	5	**192**
		Basso	2	1	6		**9**
		Elevato				13	**13**
		Medio	74	50	43	2	**169**
	Totale Risultato		**519**	**571**	**778**	**135**	**2003**

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, benché invitati hanno avanzato richieste di formazione specifica, ma anche in considerazione del fatto che la Direttiva presidenziale di indirizzo per l'anno 2026 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.

Nel 2026 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.

La già citata 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 2026, pone un obiettivo operativo condiviso tra l'ARIT e il Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale riguardante la formazione in materia di contabilità economico-patrimoniale basato sul principio

“Accrual”, che è connesso strettamente all’obiettivo operativo “ricognizione straordinaria della situazione patrimoniale della Regione” finalizzata alla redazione del primo Stato Patrimoniale.

Il Decreto Legislativo 23 giugno 2011, n. 118, in attuazione dell'articolo 117 della Costituzione, ha disciplinato l'armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio anche delle Regioni.

In tale contesto, occorre evidenziare anche che, nell’ambito dei processi di riforma previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), è prevista la Riforma 1.15 - “Dotare le pubbliche amministrazioni di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale” - volta a implementare un nuovo sistema di contabilità basato sul principio “Accrual” unico per il settore pubblico.

L’Italia si è così impegnata ad adottare un percorso di attuazione della Riforma 1.15 secondo il seguente cronoprogramma:

- entro il primo trimestre 2026, conseguimento del target M1C1-117 relativo alla definizione del primo ciclo di formazione (formazione di base) rivolto agli addetti contabili delle Amministrazioni interessate dalla Riforma;
- entro il secondo trimestre 2026, conseguimento degli ulteriori interventi della milestone M1C1-118, fra cui il completamento di una fase sperimentale che prevede la predisposizione, da parte delle Amministrazioni che coprono almeno il 90% della spesa primaria del settore pubblico, degli schemi di bilancio per l’esercizio 2025 che includano almeno il conto economico di esercizio e lo stato patrimoniale coerenti con il nuovo sistema di regole contabili Accrual, in parallelo alla produzione degli schemi di bilancio e di rendiconto previsti dalla normativa vigente;
- a seguire, avvio del periodo di transizione con l’adozione, entro il secondo trimestre 2026, dell’atto legislativo (a livello nazionale) volto a disciplinare criteri e modalità per l’introduzione del nuovo sistema contabile Accrual, tenendo conto dei diversi sistemi contabili attualmente vigenti, fino allo loro totale sostituzione per la parte relativa alla rendicontazione. L’atto legislativo previsto dalla milestone M1C1-118 della Riforma 1.15, costituisce quindi il punto di partenza della fase di transizione. Tale fase riguarderà le modalità e la gradualità con la quale il nuovo sistema contabile verrà introdotto;
- adozione a regime del nuovo sistema contabile a partire dal 2030.

Per quanto sopra esposto, la ricognizione straordinaria del Patrimonio regionale assume una valenza strategica fondamentale per verificare la completezza del sistema inventariale, per procedere alla relativa valorizzazione nonché all’alimentazione delle scritture contabili secondo le nuove regole (ITAS 4 e ITAS 6) dettate dal nuovo sistema contabile unico Accrual.

Occorrerà procedere anche a verifiche di adeguamento dell’assetto organizzativo e delle funzionalità informatiche. Il percorso in argomento, dovrà essere accompagnato da piani formativi mirati alle specifiche esigenze degli operatori contabili.

Per offrire alle Amministrazioni pubbliche ed ai soggetti interessati a vario titolo alla Riforma 1.15 tutte le informazioni utili per conoscere i nuovi principi contabili internazionali, le regole nazionali (standard contabili ITAS), le modalità e i tempi relativi all’adozione della contabilità Accrual, la Ragioneria Generale dello Stato ha istituito un apposito sito web dedicato alla riforma, raggiungibile all’indirizzo https://accrual.rgs.mef.gov.it.

Considerata la strategicità e l’importanza di detta ricognizione, al fine di accelerare i tempi del recepimento della Riforma 1.15 ed in analogia a quanto già realizzato a livello statale, con D.P. n. 579 del 19/12/2024, la Regione Siciliana ha istituito lo “Standard Setter Board” composto dal Comitato Direttivo e dal Comitato degli Esperti. In particolare, il Comitato Direttivo, presieduto dal Ragioniere Generale della Regione, è costituito da alcuni Dirigenti e Funzionari del Dipartimento Bilancio e Tesoro nonché dal Dirigente Generale dell’ARIT.

Tale Comitato ha funzioni di indirizzo delle attività del Comitato degli Esperti ed approva le proposte e le linee guida da questo elaborate.

Il Comitato degli Esperti (organo tecnico indipendente), costituito da tre docenti universitari selezionati tramite Avviso pubblico, elabora proposte relative all'applicazione concreta nella Regione Siciliana degli standard di contabilità basati sul principio Accrual, secondo gli indirizzi definiti a livello nazionale ed internazionale. Il Comitato degli Esperti si è insediato in data 08/01/2025.

Premesso quanto sopra, fermo restando la prosecuzione nell'anno 2026 dell'attività discendente dalla programmazione già individuata nell'anno 2025, a tutti i Dipartimenti interessati alla ricognizione straordinaria del patrimonio regionale, dovranno essere fissati coerenti obiettivi operativi, da inserire nelle Direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione che prevedano entro il 31 dicembre 2026:

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.

Le attività propedeutiche alla formazione, in accordo con il comitato degli esperti ed il comitato direttivo si sono svolte nel corso del 2025, e dopo l'approvazione definitiva dei programmi formativi da parte del Comitato Direttivo, si procederà all'attuazione della formazione specifica ACCRUAL.

Nell'ambito della formazione specialistica, si continuerà a dare adeguato rilievo 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, provvedere alla predeterminazione di un budget e 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 e 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 2025 l'attività è proseguita ed i risultati sono stati estesi ad altri Dipartimenti regionali.

Per il 2026, per dare concretezza alla dimensione "valoriale" della formazione per la crescita e il rafforzamento delle competenze del capitale umano, si prevede la prosecuzione delle iniziative di formazione/aggiornamento in materia di controllo di gestione del personale del Servizio 7 "Controlli di Gestione e Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".

L'attivazione dei percorsi formativi in argomento sarà condizionata alle disponibilità di risorse. Lo stanziamento per l'anno 2026 è passato dai 190.000 euro previsti nel bilancio poliennale a 500.000 euro, con i quali, rispettando la priorità assicurata alla formazione obbligatoria ed a quella ACCRUAL, si cercherà di soddisfare i bisogni formativi espressi. Si parteciperà a tutte le iniziative che saranno

proposte nel corso dell'anno, coerenti con il piano formativo, e si cercherà di far ricorso a risorse extraregionali.

Allo scopo di dare massima diffusione alla formazione di base, e di ottimizzare le risorse disponibili, si farà ricorso a portali esterni, quali il Syllabus del Dipartimento nazionale della funzione pubblica e SNA, oltre che a materiali già in possesso dell'Amministrazione Regionale, ospitati su piattaforma LMS.

La formazione non sarà soltanto online, se ne farà anche in presenza. Si darà ampio spazio alla formazione svolta all'interno dei singoli Dipartimenti, facendo ricorso anche ai formatori interni – nel corso del 2025 è stato svolto un corso destinato alla formazione dei formatori interni, a cui hanno partecipato circa 30 discenti, che si prevede di replicare nel 2026. Si prevede sia per quanto riguarda la formazione di base rivolta alle professionalità meno elevate, sia per quella specialistica, per la quale si predisporranno, con una stretta collaborazione tra destinatari e Servizio 5 della Funzione Pubblica, percorsi formativi specifici, anche facendo riferimento alle risorse, regionali o extraregionali che dovessero essere disponibili.

Facendo ricorso ai contenuti disponibili gratuitamente online sarà realizzata prioritariamente la formazione obbligatoria, che la già citata Direttiva Ministeriale del 14 gennaio 2025 individua in:

- attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- etica, trasparenza e integrità;
- contratti pubblici;
- lavoro agile;

si parteciperà anche alle iniziative di formazione in presenza disponibili, quali ad esempio EsserePA, con la quale le attività sono già iniziate nel 2025, e si prevede di replicarle anche nel 2026. Per ciò che non è disponibile con altre fonti, si farà ricorso a risorse regionali per completare in primis la formazione obbligatoria.

Le risorse regionali saranno destinate anche alla 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.*".

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 negli anni successivi, ed ha interessato i XXX 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 2026, 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. La prima attività, che si svolgerà nei primi mesi del 2026, sarà destinata ad 88 funzionari RAF che sono stati assunti con decreti del 2025, ma che prenderanno servizio il 16 gennaio 2026. A loro si uniranno 33 funzionari RAF, selezionati sempre con gli stessi concorsi, che hanno preso servizio il 30 settembre 2025, per i quali, considerato il numero esiguo, ed anche il fatto che l'onboarding è finalizzato anche alla conoscenza dei nuovi colleghi, si è ritenuto di far fare il percorso insieme ai colleghi assunti con lo stesso concorso.

Facendo riferimento al PIAO 2025-2027, per il 2026 è prevista l'assunzione di xxx funzionari di categoria D, che dopo la presa di servizio saranno destinatari di specifici interventi formativi 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 prescindersi, in ossequio alle richiamate Direttive ministeriali, da percorsi di on boarding specificamente destinati al ruolo.

Alle attività formative suddette si affiancheranno nel 2026 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)

La formazione in tema di trattamento dei dati personali è un obbligo introdotto dall'art. 39.1.b del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR). Pertanto la mancata o una inadeguata formazione è una violazione del GDPR e come tale comporta il rischio di incorrere in sanzioni dal Garante per la protezione dei dati personali.

Si precisa che la formazione e la sensibilizzazione di tutto il personale sono componenti essenziali per garantire che i dati personali siano trattati in modo conforme alle normative vigenti.

L'art. 32.4 del GDPR specifica che "chiunque abbia accesso a dati personali non tratti tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento". Questo implica che ogni individuo coinvolto nel trattamento dei dati deve essere adeguatamente formato e consapevole delle proprie responsabilità.

Ciò premesso si ribadisce, in estrema sintesi rispetto a quanto ampiamente segnalato nelle sopracitate note, l'esigenza di:

1. percorso formativi di base:

   per tutto il personale autorizzato al trattamento dei dati personali dell'amministrazione regionale, con l'obiettivo di illustrare le normative in materia di protezione dei dati personali - Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati Personali 679/2016 (GDPR) e D.Lgs. 101/2018 - attraverso la trattazione dei vari aspetti con un taglio pratico e focalizzato sui singoli adempimenti e con riferimento ai provvedimenti assunti dalla Regione Siciliana ed in particolare sulle norme comportamentali e sulla sicurezza dei dati.

2. percorso avanzato:

   per le figure apicali con funzioni di responsabili e sub-responsabili del trattamento dei dati personali nell'ambito delle strutture dipartimentali regionali, nonché per i funzionari che si occupano regolarmente di privacy e protezione dei dati personali. Tale percorso va progettato e attuato ad integrazione del percorso base (o in rafforzamento delle conoscenze e competenze acquisite) con l'obiettivo di fornire conoscenze avanzate e far acquisire le capacità necessarie per mettere in pratica le disposizioni introdotte dal GDPR, per trasformare i principi in prassi quotidiane e per affrontare le tematiche applicative, in considerazione anche del principio di accountability. Si ravvisa l'opportunità di integrare le tematiche oggetto di trattazione con riferimento ai principali provvedimenti organizzativi assunti dalla Regione Siciliana e a casi studio specifici pertinenti. Inoltre, considerata l'importanza che tutto il personale autorizzato sia adeguatamente sensibilizzato e formato in materia di trattamento dati personali, si ravvisa l'opportunità di prevedere nell'ambito di tale percorso un modulo sulle strategie di sensibilizzazione del personale, per garantire il pieno raggiungimento della consapevolezza del proprio ruolo e dell'obiettivo formativo in questione.

3. percorso specialistico:

   per le figure apicali preposte all'attuazione del GDPR e per i referenti privacy; anche tale percorso va progettato e attuato ad integrazione del percorso base (o in rafforzamento delle conoscenze e competenze acquisite), con l'obiettivo di fornire una formazione evoluta con approfondimenti su temi specialistici, quali ad es. revisione dei registri dei trattamenti di cui all'art 30 del GDPR, revisione delle informative di cui all'art.13, valutazioni di impatto, violazioni di dati personali, le indagini del Garante della protezione dei dati personali, il corretto equilibrio tra privacy e trasparenza e un adeguato bilanciamento tra protezione dei dati personali e cybersecurity.

4. percorso formativo per i neo assunti:

   finalizzato all'acquisizione di conoscenza sul GDPR, nonché dell'organizzazione della protezione dei dati nell'amministrazione regionale.

Sarà garantita la formazione permanente del Responsabile protezione di dati e del personale che lo supporta, al fine di un costante aggiornamento normativo e giurisprudenziale sulle tematiche di competenza.

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 del 2025, che si prevede di riproporre anche nel corso del 2026.

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. Nel 2025 è stato realizzato un corso finalizzato alla formazione di nuovi formatori della sicurezza, a seguito del quale sono stati formati xx dipendenti.

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.

L'attività programmata per il 2026/2028 consiste in:

2026:

- Corso di aggiornamento per la figura di Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza, sensi art. 37 D. Lgs. 81/2008;
- Corso di formazione per Dirigenti;
- Corso aggiornamento obbligatorio del personale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro art. 37 D.Lgs. 81/2008;
- Corso di formazione obbligatorio del personale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro art. 37 D.Lgs. 81/2008.

2027:

- Corso di formazione per la figura di RLS, sensi del D. Lgs. 81/2008;
- Corso di formazione modulo A da 28 ore per R.S.P.P.
- Corsi di aggiornamento in materia di sicurezza: uno per Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (8 ore) e uno per ASPP (4 ore);
- Corso di formazione obbligatorio del personale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro art. 37 D.Lgs. 81/2008.

2028:

- Corso di formazione per la figura di Preposto, ai sensi art. 37 D. Lgs. 81/2008;
- Corso di formazione modulo B da 48 ore per R.S.P.P.,
- Corso di Aggiornamento per Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione e ASPP (n. 8 ore RSPP e n. 4 ore ASPP);
- Corso di formazione obbligatorio del personale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro art. 37 D.Lgs. 81/2008.

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 2026 si pongono in continuità con quelli già realizzati negli anni precedenti, 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, fin dal 2023 sono stati realizzati otto corsi online, di 3 ore ciascuno, realizzati in maniera sincrona, e dal 2025, anche con accertamento delle competenze:

1. *GPDR, riservatezza e procedimento amministrativo (trasversale con Privacy e protezione dati personali);*
2. *Trasparenza amministrativa e diritto di accesso documentale, civico e civico generalizzato;*
3. *I controlli sulle dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del DPR n. 445/2000;*
4. *Il codice di comportamento dei dipendenti;*
5. *L'incarico di RUP – Regolazione, adempimenti, responsabilità;*
6. *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;*
7. *Le sfide del PNRR per le Pubbliche Amministrazioni,*
8. *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 2026 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, considerando le macroaree "appalti", "procedimento amministrativo", "trasparenza, anticorruzione e privacy".

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 2026, saranno aggiornati gli ambiti di intervento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, con particolare riferimento ai contratti pubblici, 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. Reg. n. 119 del 17 gennaio 2025, 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 intrarelazionale;
- 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 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 fondi 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 2026-2028, (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 2026.

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, sono stati coinvolti tutti i Dipartimenti, ed a fine dicembre 2025 risultavano abilitati 11.514 discenti. Di questi, 9.594 si sono già registrati ed hanno avviato la formazione, mentre 1.920, ad inizio 2026, non avevano ancora completato la registrazione ed 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, tenendo conto della sottoscrizione dei CCRL del personale del comparto e della dirigenza.

4 – MONITORAGGIO

4.1 – MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI DI *PERFORMANCE*

L'attivita 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 31 luglio i dirigenti apicali trasmettono il report di monitoraggio sullo stato di attuazione al 30 giugno, in particolare:
Monitoraggio della Performance organizzativa
Il dirigente apicale trasmette il report di monitoraggio all'OIV.
L'OIV, avvalendosi della Struttura tecnica di supporto, monitora l'andamento della Performance organizzativa relativamente al target programmato per la prima annnualità 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.
Monitoraggio della Performance operativa
Il dirigente apicale trasmette il report di monitoraggio al competente Organo di indirizzo politico.
L'organo di indirizzo politico monitora l'andamento degli obiettivi di Performance operativa rispetto ai target programmati.

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.
I Referenti destinatari di eventuali segnalazioni in merito alla violazione delle misure di prevenzione della corruzione, 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 e della sistematica attività di verifica posta in essere dal *validatore*, svolgono un controllo semestrale, entro la data indicata per ciascun onere informativo nel citato Allegato D *Misura Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione 2026-2028,* 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 qualità 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.

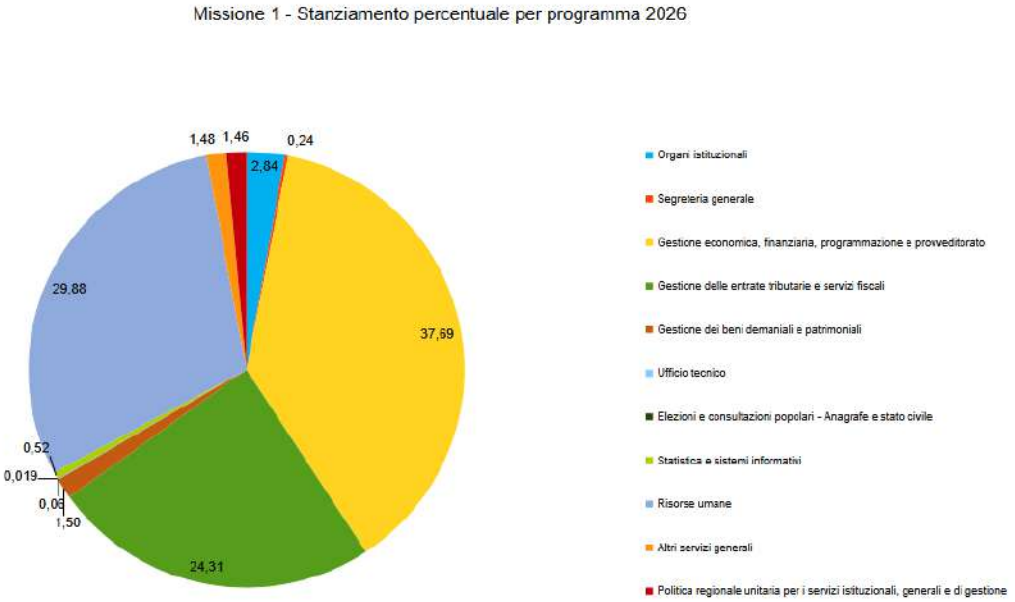
Verifiche straordinarie potranno essere effettuate a seguito di eventuali richieste di accesso civico semplice o in presenza di rilievi o segnalazioni, nel caso di eventi corruttivi, o in occasione di procedimenti attivati dall'ANAC nei confronti dell'Amministrazione regionale.
Delle risultanze di detta 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.

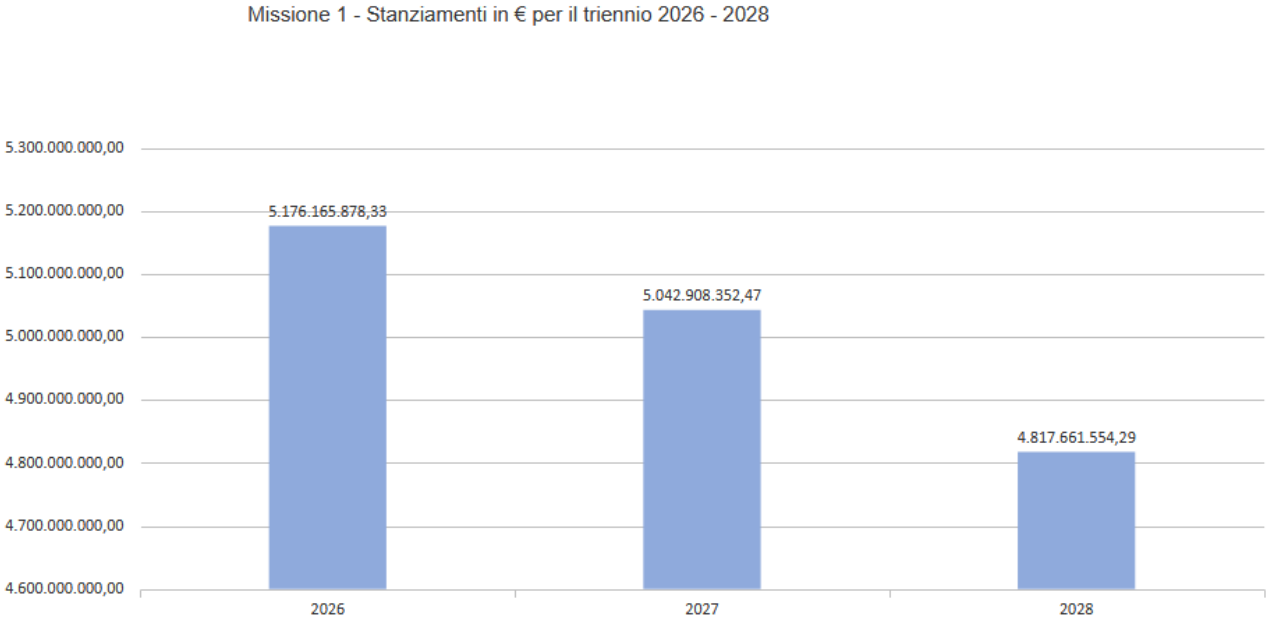
4.3 – MONITORAGGIO DEL LAVORO AGILE E DEL TELELAVORO

La sezione 3.2 "Organizzazione del lavoro agile" richiama l'art 8 delle linee guida in ordine all'attività di monitoraggio ed in particolare:
Il Dirigente di struttura e il Dirigente Generale (per i dirigenti) sono tenuti a predisporre un idoneo sistema di monitoraggio costante dei risultati. Il Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale esercita l'attività generale di monitoraggio.

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	.01	NP	Supporto all'attività di campionamento dei mandati dell'anno 2025 ai fini dell'estrazione del campione per il controllo amministrativo contabile su rendiconto finanziario 2025.	STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO COLLEGIO REVISORI
	.01	NP	Invio pareri del collegio dei revisori dei conti per la regione siciliana richiesti ai sensi del D.lgs. 118/2011. Report dimostrativo con evidenziaza di eventuali criticità e conseguenti proposte operative	STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO COLLEGIO REVISORI
	.01	NP	Supporto operativo all'attività di sensibilizzazione, raccordo e conseguente armonizzazione tra l'attività di verifica e controllo dei revisori dei conti, mediante incontri con i CRA competenti.	STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO COLLEGIO REVISORI
03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	A01.10	Efficace utilizzo dell'assistenza tecnica in relazione alle richieste dei CdR	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	DIPART. REG. BENI CULTURALI E IDENTITA' SICILIANA
	A01.10	Efficace utilizzo dell'assistenza tecnica in relazione alle richieste dei CdR	Attività volte al pieno conseguimento delle misure previste dal PNRR e dal PNC.	DIPART. REG. BENI CULTURALI E IDENTITA' SICILIANA
	A01.10	Efficace utilizzo dell'assistenza tecnica in relazione alle richieste dei CdR	Attività volte al pieno conseguimento delle misure previste dal PON Cultura 2014/2020 e dal PN Cultura 2021/2027	DIPART. REG. BENI CULTURALI E IDENTITA' SICILIANA
	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)	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 e 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 controllo degli Enti, Aziende ed Istituti Regionali, ivi incluso il controllo dei compensi annui lordi spettanti agli organi.	UFFICIO SPECIALE GESTIONE E LIQUI. SOC. PART REG.
	A01.11	Chiusura di tutte le liquidazioni in corso degli enti e delle società	Chiusura delle liquidazioni in corso degli enti e società a	UFFICIO SPECIALE GESTIONE E LIQUI.

		a partecipazione regionale	partecipazione regionale	SOC. PART REG.
03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	A01.09	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. TECNICO
	A01.09	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
	A01.10	Efficace utilizzo dell'assistenza tecnica in relazione alle richieste dei CdR	Attività volte all'acquisizione dei servizi di Assistenza Tecnica a favore dell'Amministrazione Regionale	DIPART. REG. PROGRAMMAZIONE
03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	A01.09	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	Attuazione del Programma Interreg Italia-Malta 2021/2027	DIPART. REG. PROGRAMMAZIONE
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 del patrimonio regionale	DIPART. REG. BENI CULTURALI E IDENTITA' SICILIANA
	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. FAMIGLIA E POLITICHE SOCIALI
	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.	Obiettivo _APIC_2_Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	DIPART. REG. LAVORO IMPIEGO ORIENTAMENTO SERVIZI
	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	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	DIPART. REG. AGRICOLTURA

		l'utilizzo dello strumento dell'I.A.		
	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. PESCA MEDITERRANEA
	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. SVILUPPO RURALE E TERRITORIALE
	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. ATTIVITA' PRODUTTIVE
	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. AUTONOMIE LOCALI
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 del patrimonio regionale	DIPART. REG. FUNZIONE PUBBLICA E PERSONALE
	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
	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. BILANCIO E TESORO RAGION.GEN. REGIONE
	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	Ricognizione straordinaria Patrimonio regionale	DIPART. REG. FINANZE E DEL CREDITO

		l'utilizzo dello strumento dell'I.A.		
	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.	Inventariazione del Patrimonio Regionale	DIPART. REG. FINANZE E DEL CREDITO
	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. INFRASTRUTTURE MOBILITA' E TRASPORTI
	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. TECNICO
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 del patrimonio regionale	DIPART. REG. ACQUA E RIFIUTI
	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. ENERGIA
	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. DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE
	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	COMANDO DEL CORPO FORESTALE REGIONE SICILIANA
	A01.03	Definizione dell'inventariazione dei beni patrimoniali tramite l'applicativo reperito da ARIT con	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	DIPART. REG. AMBIENTE

		verifica della possibilità di potenziamento del medesimo applicativo anche tramite l'utilizzo dello strumento dell'I.A.		
	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. TURISMO SPORT E SPETTACOLO
	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	DIPARTIMENTO DEL CERIMONIALE E DEI SITI PRESIDENZIALI
	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. AUTORITA' DI BACINO
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 del patrimonio regionale	DIPART. REG. DEGLI AFFARI EXTRAREGIONALI
	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. PROGRAMMAZIONE
	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	UFFICIO DI BRUXELLES
	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	UFFICIO LEGISLATIVO E LEGALE

	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	UFFICIO SPECIALE CERTIF. PROGRAMMI COFINANZ. C.E.
	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	UFFICIO SPECIALE DI AUDIT PROGRAMMI COFINANZ. C.E.
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	Procedure concorsuali dell'amministrazione regionale	DIPART. REG. FUNZIONE PUBBLICA E PERSONALE
	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
	A01.01	Implementazione della gestione strategica delle risorse umane, basata sulle centralità delle competenze e orientata al rafforzamento della capacità amministrativa dell'Amministrazione regionale	Rafforzamento del sistema professionale	DIPART. REG. FUNZIONE PUBBLICA E PERSONALE
	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. BENI CULTURALI E IDENTITA' SICILIANA
	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. FAMIGLIA E POLITICHE SOCIALI
	A01.05	Individuazione dei procedimenti amministrativi di competenza di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia nonché	Obiettivo_APIC_1_Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e	DIPART. REG. LAVORO IMPIEGO ORIENTAMENTO SERVIZI

		rivisitazione degli stessi, da parte dei singoli Dipartimenti e Uffici, ai fini della semplificazione di tempi e delle procedure	la crescita della Sicilia	
11 - Altri servizi generali	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. AGRICOLTURA
	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. PESCA MEDITERRANEA
	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 di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	DIPART. REG. SVILUPPO RURALE E TERRITORIALE
	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. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.
	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. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.
	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. PIANIFICAZIONE STRATEGICA
	A01.03	Definizione dell'inventariazione dei beni patrimoniali tramite l'applicativo reperito da ARIT con	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale.	DIPART. REG. PIANIFICAZIONE STRATEGICA

11 - Altri servizi generali		verifica della possibilità di potenziamento del medesimo applicativo anche tramite l'utilizzo dello strumento dell'I.A.		
	A01.09	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
	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. ATTIVITA' PRODUTTIVE
	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. ATTIVITA' PRODUTTIVE
	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. AUTONOMIE LOCALI
	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. FUNZIONE PUBBLICA E PERSONALE
	A01.09	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. FUNZIONE PUBBLICA E PERSONALE
11 - Altri servizi generali	A01.12	Razionalizzazione della pubblicazione di dati e documenti pubblici per una	Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate dalle	DIPART. REG. FUNZIONE PUBBLICA E PERSONALE

		maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini	amministrazioni nella sezione “Amministrazione Trasparente”	
	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	AUTORITA' REGIONALE PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA
	A01.09	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	AUTORITA' REGIONALE PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA
	A01.06	Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell’Amministrazione	Sistema di Gestione del Personale della Regione Siciliana	AUTORITA' REGIONALE PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA
	A01.06	Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell’Amministrazione	Digitalizzazione di procedimenti e servizi	AUTORITA' REGIONALE PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA
	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. BILANCIO E TESORO RAGION.GEN. REGIONE
	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	Monitoraggio andamento Fatture commerciali mediante PCC (piattaforma Crediti Commerciali) – OBIETTIVO TRIENNALE 2026-2028	DIPART. REG. BILANCIO E TESORO RAGION.GEN. REGIONE
	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. FINANZE E DEL CREDITO
11 - Altri servizi generali	A01.09	Programmazione e rimodulazione delle risorse	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e	DIPART. REG. FINANZE E DEL

		comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	comunitarie di competenza del Dipartimento	CREDITO
	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: accesso documentale, accesso civico semplice e accesso civico generalizzato	UFFICIO SPECIALE CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA
	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	UFFICIO SPECIALE GESTIONE E LIQUI. SOC. PART REG.
	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. INFRASTRUTTURE MOBILITA' E TRASPORTI
	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 tempi 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
	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 di cui al D.P. n. 8094/gab del 12.04.2021 : AIA – Rifiuti	DIPART. REG. ACQUA E RIFIUTI
11 - Altri servizi generali	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
	A01.05	Individuazione dei procedimenti amministrativi di competenza di maggior rilievo per lo sviluppo e	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior	DIPART. REG. ENERGIA

		la crescita della Sicilia nonché rivisitazione degli stessi, da parte dei singoli Dipartimenti e Uffici, ai fini della semplificazione di tempi e delle procedure	rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	
	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. DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE
	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. ISTRUZIONE UNIVERSITA' DIRITTO STUDIO
	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	UFFICIO SPECIALE EDILIZIA SCOLASTICA-UNIVERSITARIA
	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	COMANDO DEL CORPO FORESTALE REGIONE SICILIANA
	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
11 - Altri servizi generali	A01.09	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 regionale, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento.	DIPART. REG. AMBIENTE
	A01.05	Individuazione dei procedimenti	Rispetto dei termini di	DIPART. REG.

		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	conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	URBANISTICA
	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. URBANISTICA
	A01.04	Monitoraggio informatico del contenzioso dell'Amministrazione Regionale	Puntuale ricognizione ed aggiornamento del contenzioso	DIPART. REG. URBANISTICA
	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 dell'azione amministrativa e riduzione dei tempi procedimenti	DIPART. REG. URBANISTICA
	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. TURISMO SPORT E SPETTACOLO
	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	DIPARTIMENTO DEL CERIMONIALE E DEI SITI PRESIDENZIALI
11 - Altri servizi generali	A01.06	Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell'Amministrazione	Aggiornamento ed implementazione degli elenchi e delle relative mailinglist delle maggiori Autorità istituzionali in carica in Sicilia, nel Governo e Parlamento Nazionale ed Europeo	DIPARTIMENTO DEL CERIMONIALE E DEI SITI PRESIDENZIALI
	A01.06	Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell'Amministrazione	Ottimizzazione tempistica di verifica su completezza istruttoria delle pratiche in ordine alla concessione dei contributi e dei patrocini gratuiti	DIPARTIMENTO DEL CERIMONIALE E DEI SITI PRESIDENZIALI

	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. AUTORITA' DI BACINO
	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 erogazione di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	DIPART. REG. DEGLI AFFARI EXTRAREGIONALI
	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. PROGRAMMAZIONE
	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. PROTEZIONE CIVILE
	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. PROTEZIONE CIVILE
	A01.09	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. PROTEZIONE CIVILE
	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: richieste di accesso agli atti (documentale, civico, generalizzato) e a nomine/designazioni che si	SEGRETERIA GENERALE

			concludono con atto presidenziale	
	A01.02	Razionalizzazione degli assetti organizzativi dell'Amministrazione Regionale	Analisi della legislazione regionale vigente e predisposizione di un testo unico coordinato in materia di nomine e designazioni in organi di amministrazione attiva, consultiva e di controllo della Regione Siciliana e degli Enti Regionali.	SEGRETERIA GENERALE
	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	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)	SEGRETERIA GENERALE
	A01.02	Razionalizzazione degli assetti organizzativi dell'Amministrazione Regionale	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 della Giunta regionale	SEGRETERIA GENERALE
11 - Altri servizi generali	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	UFFICIO DELLA SEGRETERIA DI GIUNTA
	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	Ottimizzazione tempistica di verifica su completezza istruttoria delle pratiche da sottoporre alle valutazioni della Giunta e conseguente distribuzione ai suoi componenti	UFFICIO DELLA SEGRETERIA DI GIUNTA
	A01.12	Razionalizzazione della pubblicazione di dati e	Implementazione dei servizi alla Giunta - Pubblicazione sul sito	UFFICIO DELLA SEGRETERIA DI

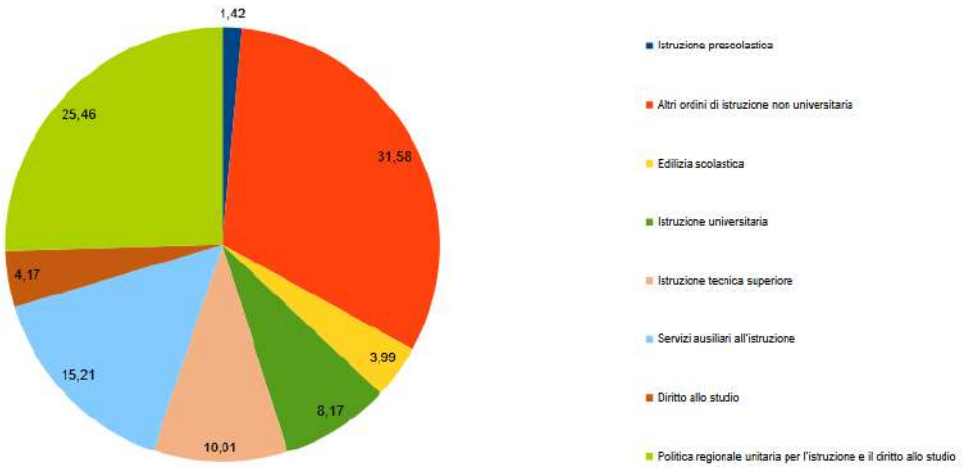
		documenti pubblici per una maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini	web istituzionale delle deliberazioni adottate nel 2001	GIUNTA
	A01.05	Individuazione dei procedimenti amministrativi di competenza di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia 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	UFFICIO DI BRUXELLES
	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	UFFICIO LEGISLATIVO E LEGALE
	A01.06	Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell'Amministrazione	Monitoraggio sull'utilizzo del portale informatico regionale dedicato alla trattazione dei ricorsi straordinari al Presidente della Regione per la sua implementazione	UFFICIO LEGISLATIVO E LEGALE
	A01.06	Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell'Amministrazione	Implementazione dei servizi all'utenza. Virtualizzazione della Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana	UFFICIO LEGISLATIVO E LEGALE
11 - Altri servizi generali	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)	Predisposizione Linee guida per la corretta gestione del recupero crediti da sentenze della Corte dei Conti	UFFICIO LEGISLATIVO E LEGALE
	A01.06	Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell'Amministrazione	Semplificazione e razionalizzazione della macchina amministrativa e dei processi. Miglioramento delle procedure della funzione consultiva	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	UFFICIO SPECIALE CERTIF. PROGRAMMI COFINANZ. C.E.

	A01.09	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	Elaborazione delle domande di pagamento dei fondi FESR - FSE - Italia Malta - Italia Tunisia in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul Sistema informativo della Commissione Europea (SFC); delle proposte di contabilizzazione PN FEAMPA in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul sistema SIAN e richieste di rimborso POC, PAC e PSC, in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul Sistema informativo RGS-IGRUE	UFFICIO SPECIALE CERTIF. PROGRAMMI COFINANZ. C.E.
	A01.09	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	Rafforzamento delle attività di sorveglianza sui fondi FESR-FSE-Italia Malta- Italia Tunisia. Elaborazione delle previsioni di spesa	UFFICIO SPECIALE CERTIF. PROGRAMMI COFINANZ. C.E.
	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	UFFICIO SPECIALE DI AUDIT PROGRAMMI COFINANZ. C.E.
	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	UFFICIO SPECIALE PER LA VALORIZZAZIONE ENERGETICA E LA GESTIONE DEL CICLO DEI RIFIUTI NELLA REGIONE SICILIANA
	A01.09	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	UFFICIO SPECIALE PER LA VALORIZZAZIONE ENERGETICA E LA GESTIONE DEL CICLO DEI RIFIUTI NELLA REGIONE SICILIANA
	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	UFFICIO STAMPA E DOCUMENTAZIONE

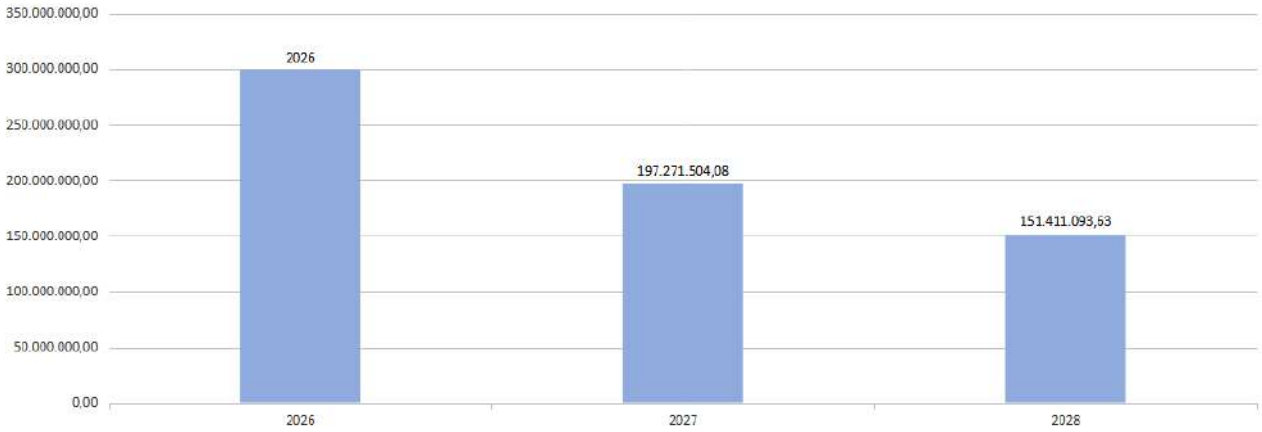
11 - Altri servizi generali				
	A01.06	Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell'Amministrazione	Razionalizzazione dei servizi del settore Stampa e Documentazione	UFFICIO STAMPA E DOCUMENTAZIONE
	A01.01	Implementazione della gestione strategica delle risorse umane, basata sulle centralità delle competenze e orientata al rafforzamento della capacità amministrativa dell'Amministrazione regionale	Nuovi strumenti di promozione delle attività del Governo regionale	UFFICIO STAMPA E DOCUMENTAZIONE
12 - Politica regionale unitaria per i servizi istituzionali, generali e di gestione (solo per le Regioni)	A01.09	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. INFRASTRUTTURE MOBILITA' E TRASPORTI
	A01.09	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	DIPARTIMENTO DEL CERIMONIALE E DEI SITI PRESIDENZIALI
	A01.09	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 dell'Ufficio: 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.
	A01.09	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 dell'Ufficio: 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

Missione 4 - Stanziamento percentuale per programma 2026



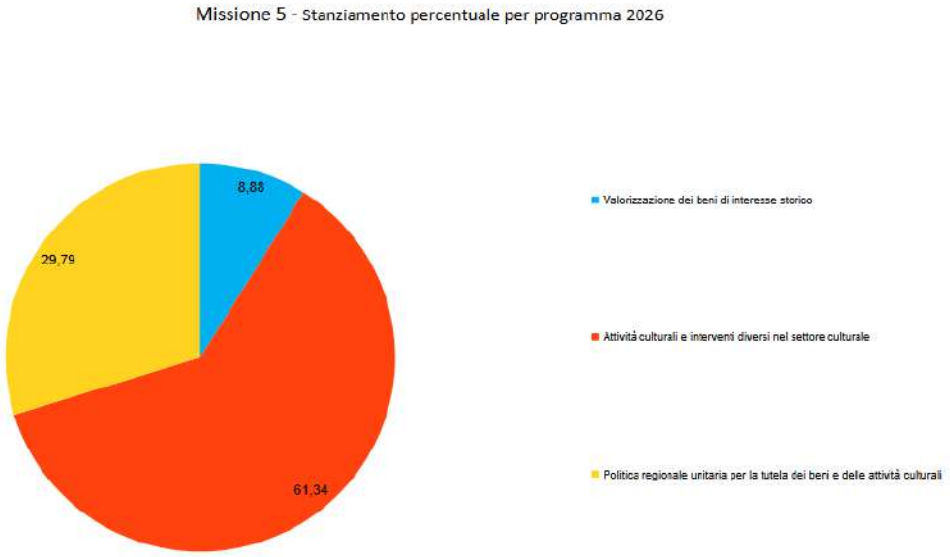
Missione 4 - Stanziamenti in € per il triennio 2026 - 2028

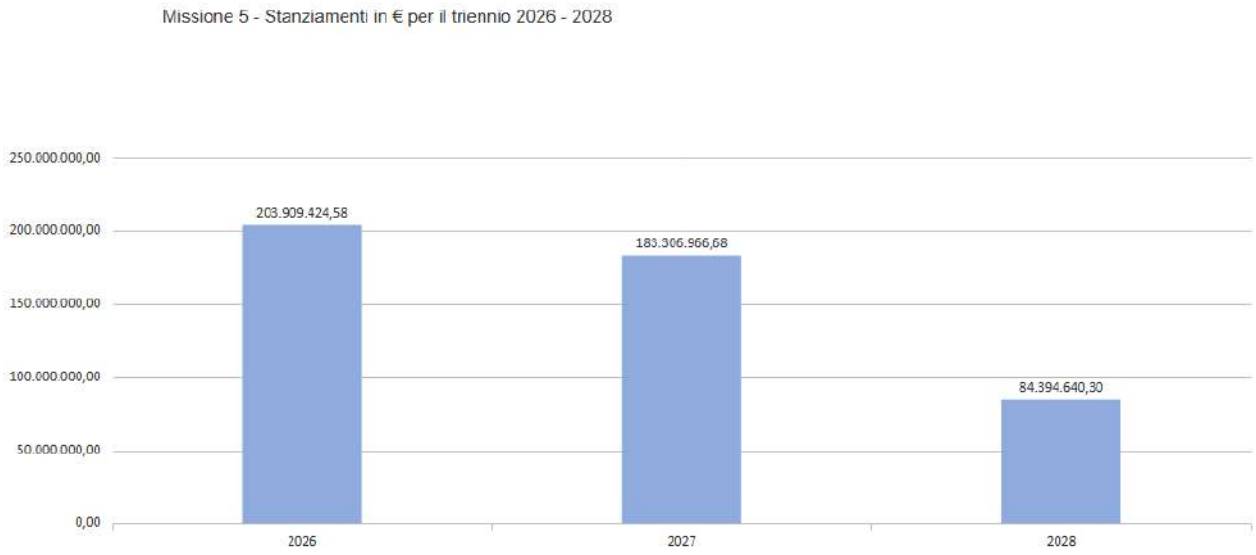


Programma	Codice Obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
03 - Politica regionale unitaria per la giustizia (solo per le Regioni)	A01.09	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività 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	UFFICIO SPECIALE EDILIZIA SCOLASTICA-UNIVERSITARIA
03 - Edilizia scolastica (solo per le Regioni)	C04.02	Attività d'impulso finalizzata alla crescita qualitativa degli Atenei siciliani allo scopo di realizzare elementi di competitività internazionale	Attività Finalizzata Alla Crescita Degli Atenei Siciliani Allo Scopo Di Realizzare Elementi Di Competitività Internazionale	UFFICIO SPECIALE EDILIZIA SCOLASTICA-UNIVERSITARIA
	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 Dello Sviluppo Dell' I.A. All'interno Dei Percorsi Di Studio Scolastici E Universitari	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	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)	A01.09	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
	A01.09	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 conseguimento delle milestone e dei target e degli obblighi di controllo previsti nell'ambito del PNRR	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
	C04.01	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 della Intelligenza Artificiale all'interno dei percorsi di studio scolastici e universitari	DIPART. REG. ISTRUZIONE UNIVERSITA' DIRITTO STUDIO
	C04.02	Attività d'impulso finalizzata alla crescita qualitativa degli	Attività d'impulso finalizzata alla crescita qualitativa degli	DIPART. REG. ISTRUZIONE

		Atenei siciliani allo scopo di realizzare elementi di competitività internazionale	Atenei siciliani allo scopo di realizzare elementi di competitività internazionale	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	Programmazione di percorsi finalizzati a incentivare gli studenti laureati e diplomati a ottenere elevata e specifica professionalità da utilizzare nel territorio della Regione	DIPART. REG. ISTRUZIONE UNIVERSITA' DIRITTO STUDIO
08 - Politica regionale unitaria per l'istruzione e il diritto allo studio (solo per le Regioni)	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	Attuazione iniziative alternative ed integrative per ridurre la dispersione scolastica e l'inattività dei giovani	DIPART. REG. ISTRUZIONE UNIVERSITA' DIRITTO STUDIO

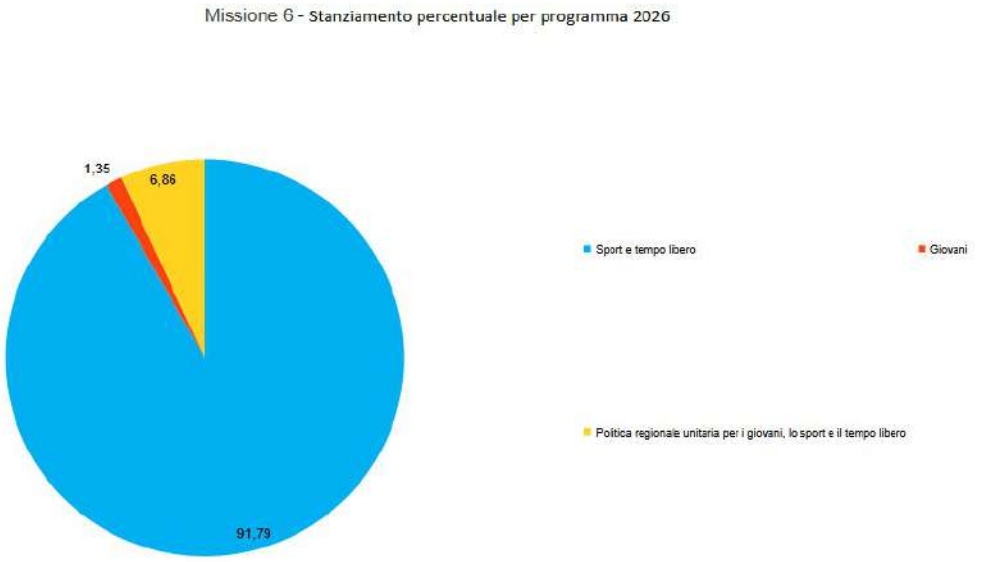
MISSIONE 5 - TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E ATTIVITÀ CULTURALI

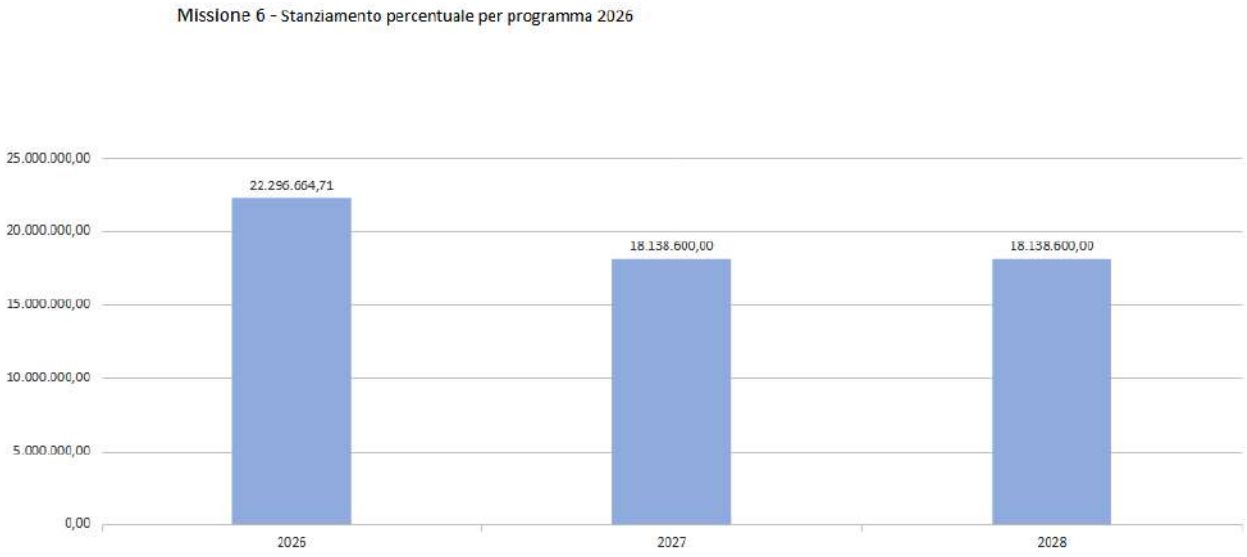




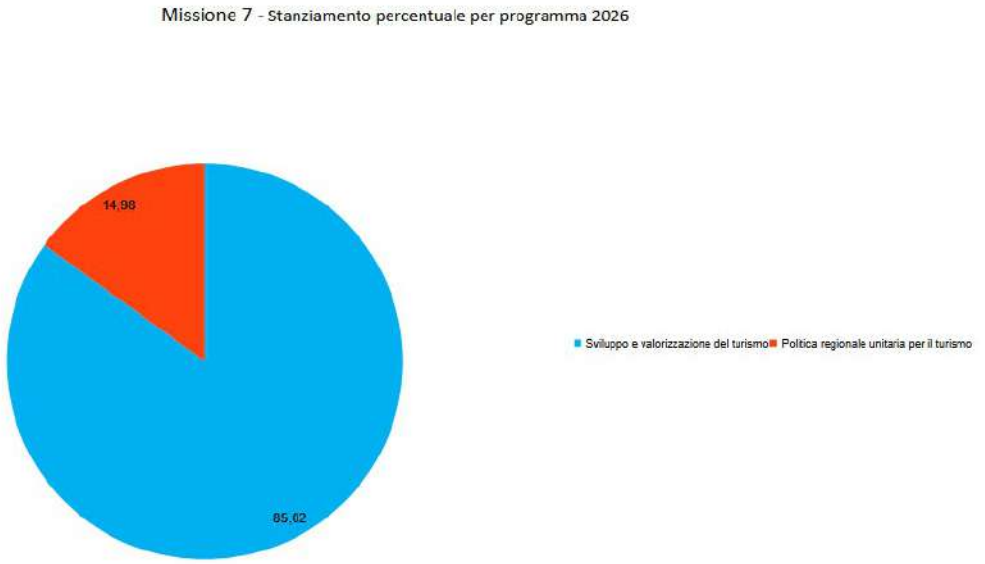
Programma	Codice obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Valorizzazione dei beni di interesse storico	C05.01	Conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale di specifici e individuati siti archeologici attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie	Attività volte alla 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
	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
	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
	C05.01	Conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale di specifici e individuati siti archeologici attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie	Costituzione archivio storico delle leggi, regolamenti e decreti presidenziali	UFFICIO LEGISLATIVO E LEGALE

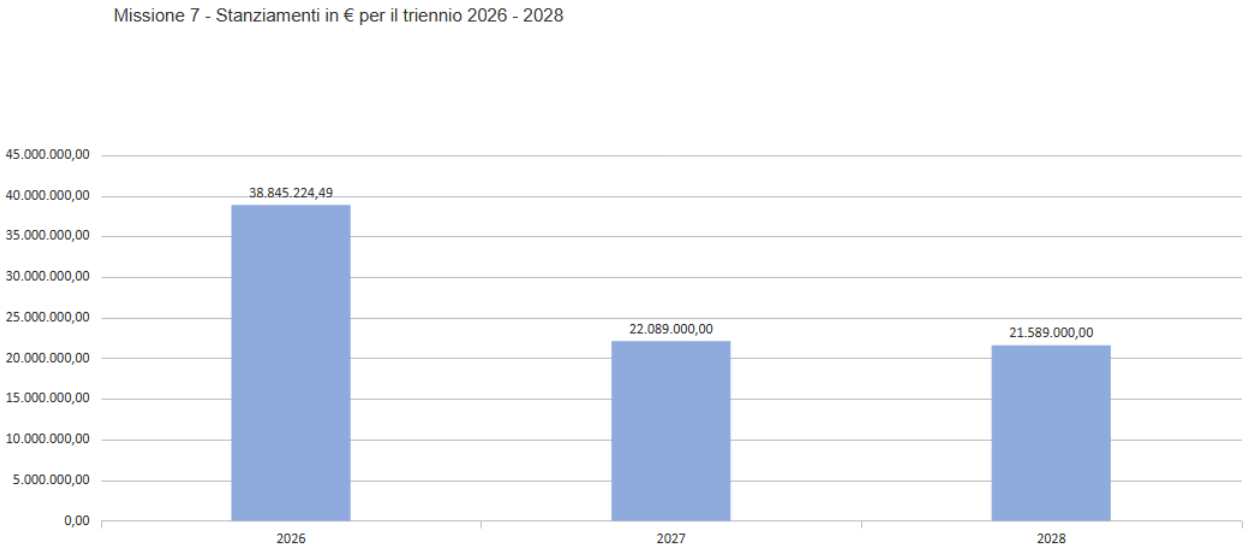
MISSIONE 6 - POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO





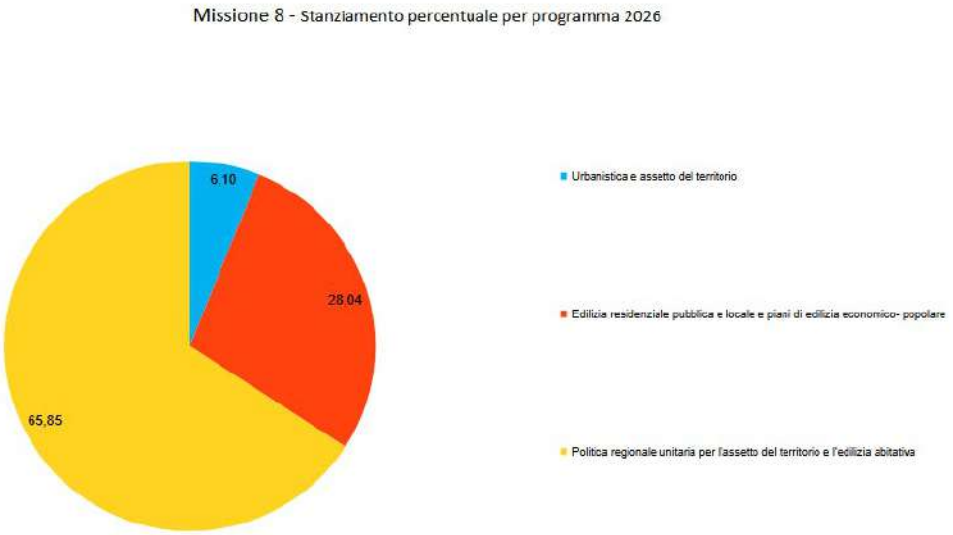
MISSIONE 7 - TURISMO

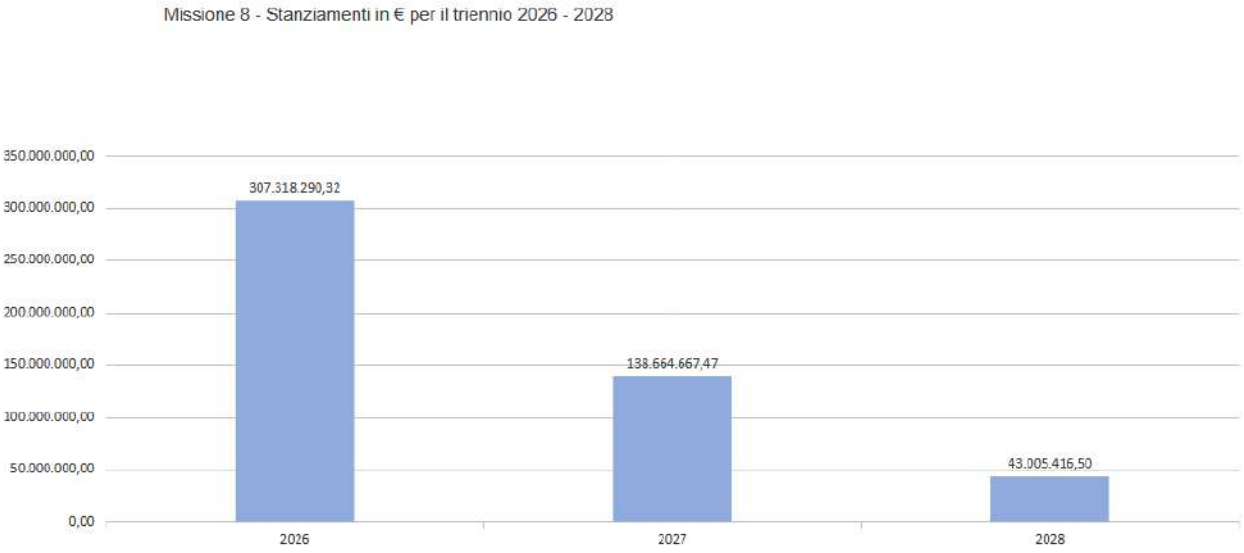




Programma	Codice obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Sviluppo e la valorizzazione del turismo	C06.01	Riqualificare specifici e definiti impianti sportivi e potenziare la promozione di eventi sportivi	Accrescere la dotazione e migliorare lo stato delle infrastrutture 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	Efficace utilizzo dell'assistenza tecnica in relazione alle richieste dei CdR	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

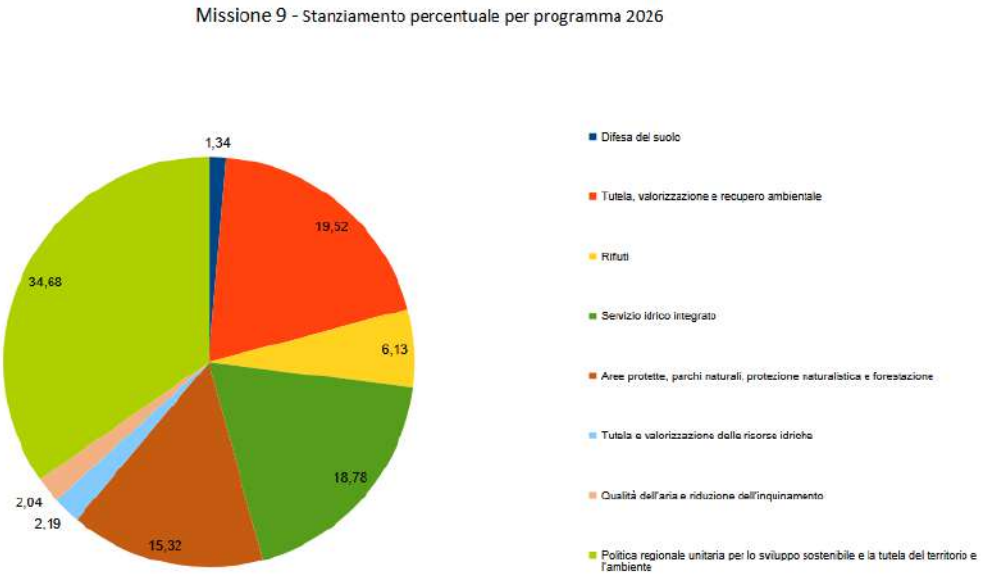
MISSIONE 8 - ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA

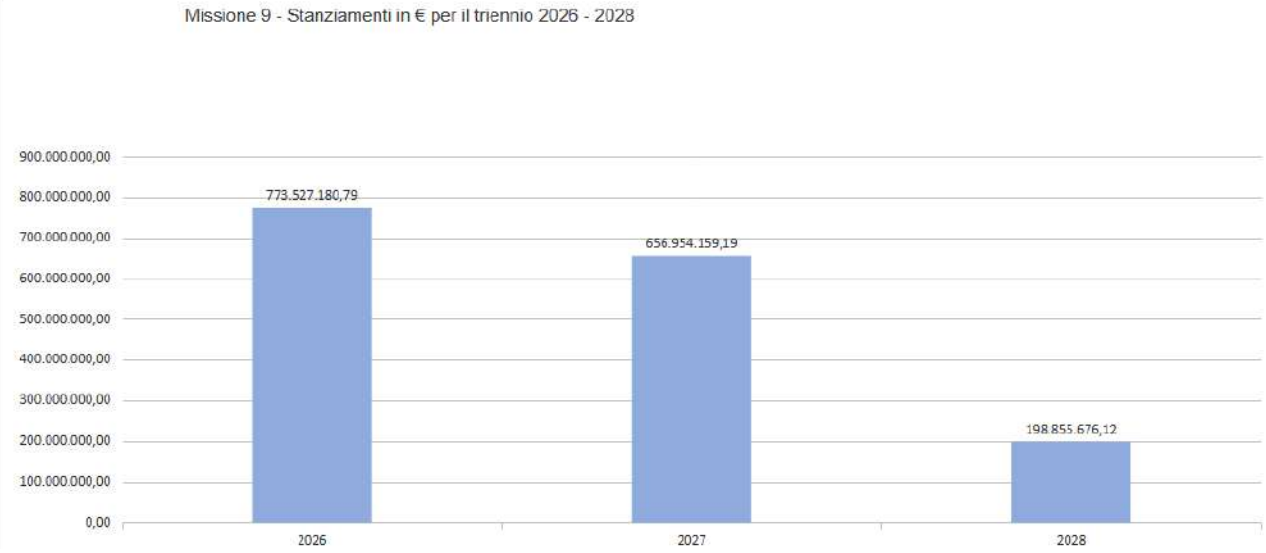




Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo Strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Urbanistica e assetto del territorio	E08.01	Definizione del procedimento di formazione del Piano Territoriale Regionale (PTR)	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	DIPART. REG. URBANISTICA
	E08.01	Definizione del procedimento di formazione del Piano Territoriale Regionale (PTR)	Definizione del procedimento di formazione del Piano Territoriale Regionale (PTR)	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





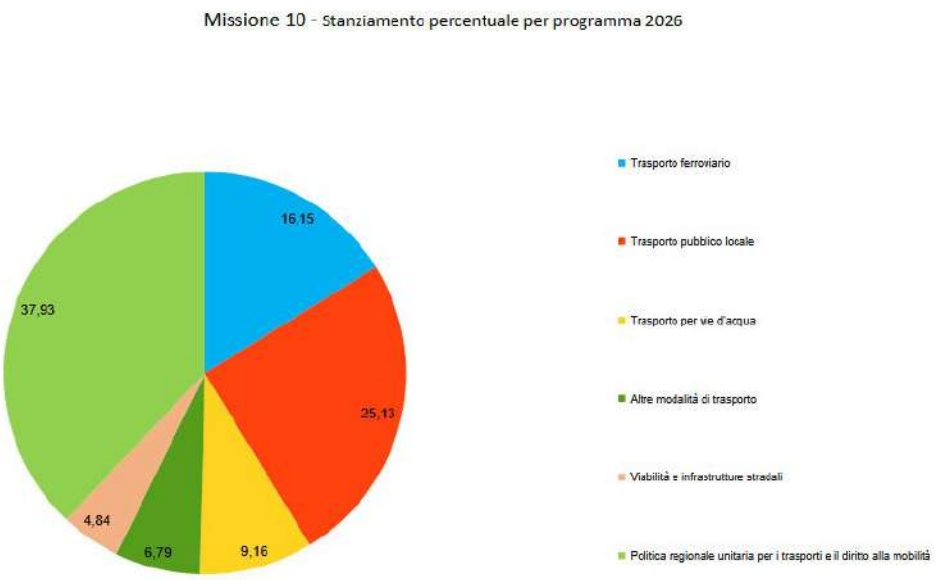
Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Difesa del suolo	E09.03	Tutela quali-quantitativa delle risorse idriche del territorio siciliano nel nuovo scenario aggiornato dai mutamenti climatici, attraverso l'aggiornamento della pianificazione di settore 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
	E09.03	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	Contrastare e prevenire la crisi idrica	DIPART. REG. PROTEZIONE CIVILE
02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	A01.09	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. SVILUPPO RURALE E TERRITORIALE
	A01.09	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
	E09.03	Tutela quali-quantitativa delle risorse idriche del territorio siciliano nel	Migliorare la funzionalità idraulica dei corsi d'acqua del territorio siciliano al	DIPART. REG. AUTORITA' DI BACINO

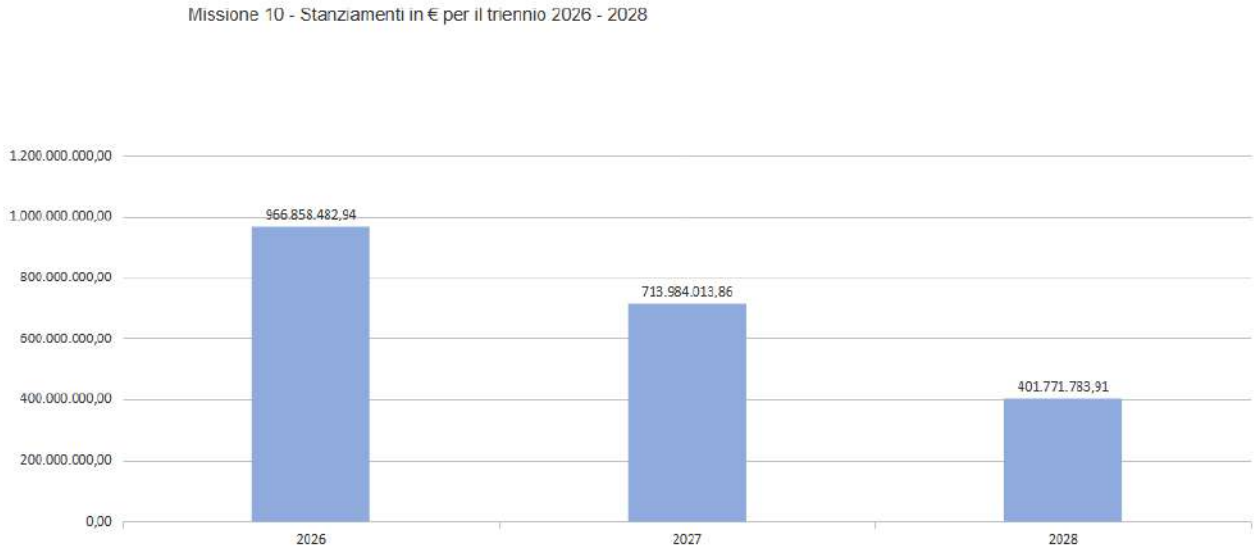
02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale		nuovo scenario aggiornato dai mutamenti climatici, attraverso l'aggiornamento della pianificazione di settore e il contrasto ai fenomeni di dissesto idromorfologico, con particolare attenzione agli interventi di manutenzione dei corsi d'acqua e alla pianificazione dell'economia idrica	fine di scongiurare criticità ambientali	
03 - Rifiuti	E09.07	Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile	Incentivazione della raccolta differenziata in ambito regionale	DIPART. REG. ACQUA E RIFIUTI
	E09.05	Realizzazione di termovalorizzatori nel territorio regionale	Conclusione della Progettazione di Fattibilità Tecnica ed Economica dei Termovalorizzatori	UFFICIO SPECIALE PER LA VALORIZZAZIONE ENERGETICA E LA GESTIONE DEL CICLO DEI RIFIUTI NELLA REGIONE SICILIANA
	E09.05	Realizzazione di termovalorizzatori nel territorio regionale	Predisposizione Atti di Gara appalto integrato (Progetto Esecutivo, Esecuzione lavori e Gestione) ai fini della realizzazione dei Termovalorizzatori	UFFICIO SPECIALE PER LA VALORIZZAZIONE ENERGETICA E LA GESTIONE DEL CICLO DEI RIFIUTI NELLA REGIONE SICILIANA
05 - Aree protette, parchi naturali, protezione	A01.09	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
	E09.02	Prevenzione e contrasto del fenomeno degli incendi boschivi	Potenziamento della capacità operativa del Corpo Forestale mediante l'immissione in servizio di n. 46 agenti forestali, al fine di migliorare l'efficienza dei servizi di tutela ambientale e presidio del territorio regionale.	COMANDO DEL CORPO FORESTALE REGIONE SICILIANA
	E09.02	Prevenzione e contrasto del fenomeno degli incendi boschivi	Favorire la diffusione della cultura ambientale tra le nuove generazioni, in	COMANDO DEL CORPO FORESTALE REGIONE

naturalistica e forestazione			particolare nei contesti sociali più disagiati, mediante attività d'informazione e di educazione ambientale	SICILIANA
	E09.02	Prevenzione e contrasto del fenomeno degli incendi boschivi	Potenziare le attività di prevenzione degli incendi attraverso l'incremento dei controlli e dei sopralluoghi nelle aree a rischio.	COMANDO DEL CORPO FORESTALE REGIONE SICILIANA
06 - Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	E09.04	Procedure per l'affidamento della gestione dei dissalatori nelle isole minori	Procedure per l'affidamento della gestione dei dissalatori nelle isole minori Ustica, Lampedusa, Linosa e Pantelleria	DIPART. REG. ACQUA E RIFIUTI
	E09.06	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
	E09.07	Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile	Piano regionale utilizzo aree del demanio marittimo - PUDM -L.R. 9/01/2025 ,art. 8	DIPART. REG. AMBIENTE
	E09.03	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
06 - Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	E09.03	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	Piano di gestione delle acque del distretto idrografico della Sicilia ex direttiva CE 2000/60 e art 117 del dlgs 152/2006 comprendente i Piani di gestione Siccità e contrasto alla Crisi Idrica	DIPART. REG. AUTORITA' DI BACINO

		agli interventi di manutenzione dei corsi d'acqua e alla pianificazione dell'economia idrica		
09 - Politica regionale unitaria per lo sviluppo sostenibile e la tutela del territorio e l'ambiente (solo per le Regioni) i	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
	A01.09	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
	E09.01	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
	E09.07	Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile	Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile	DIPART. REG. AMBIENTE

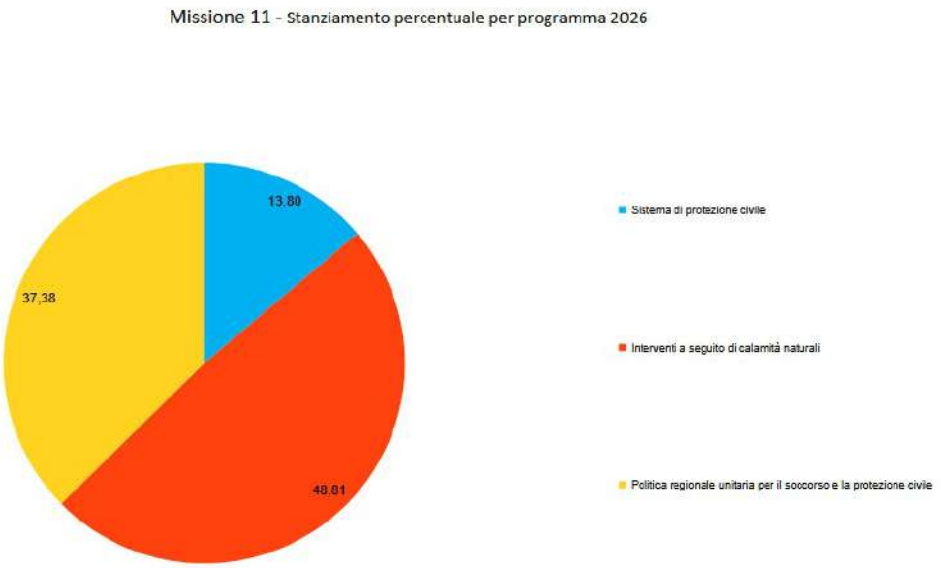
MISSIONE 10 - TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITÀ

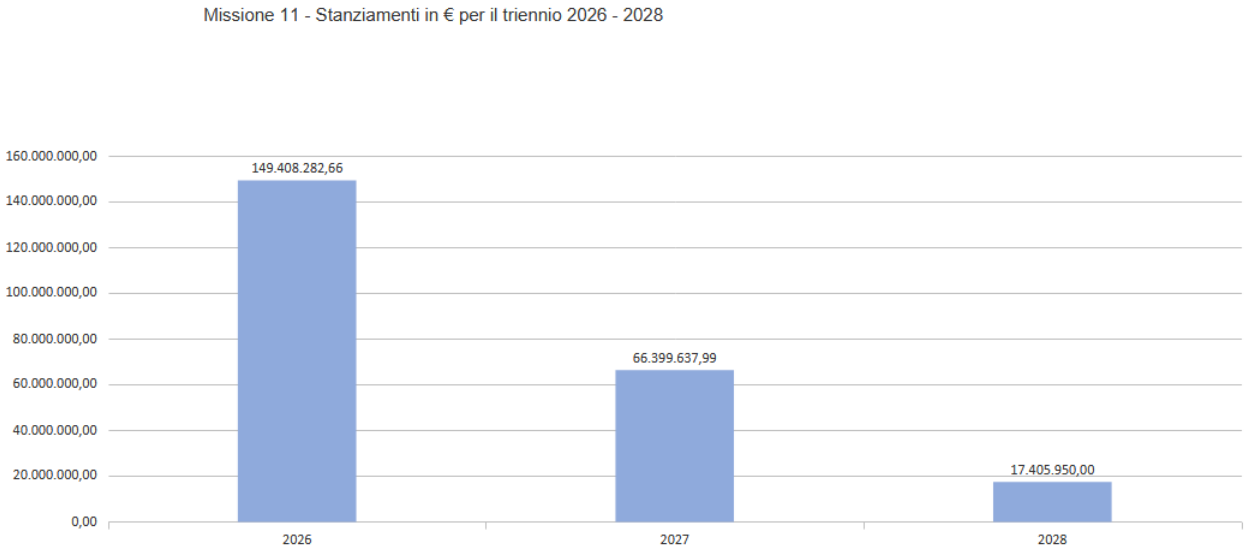




Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
05 - Viabilità e infrastrutture stradali	E10.01	Impulso e monitoraggio nei rapporti con ANAS con riferimento alla definizione dei lavori di completamento di uno specificato numero di infrastrutture stradali di 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

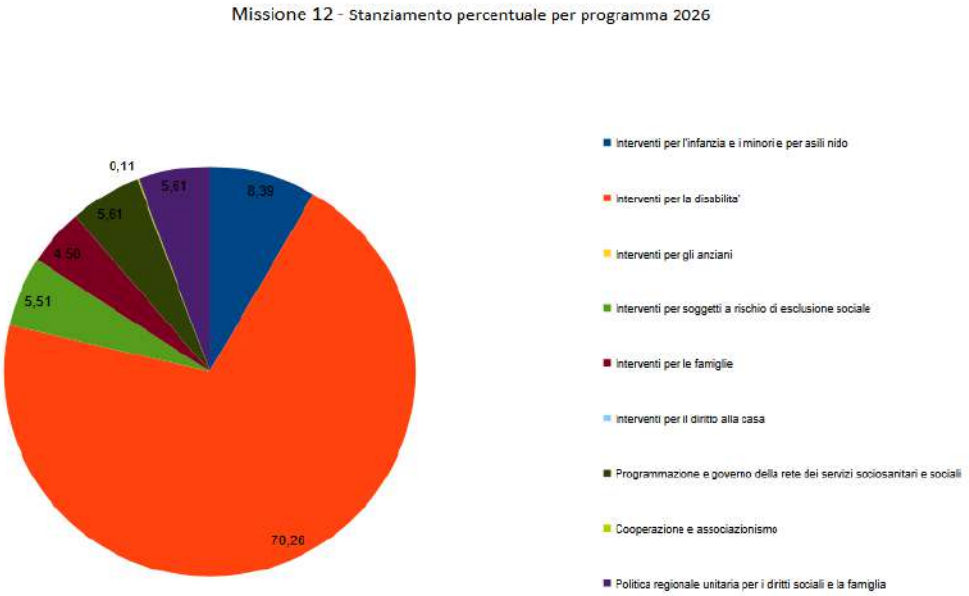
MISSIONE 11 - SOCCORSO CIVILE

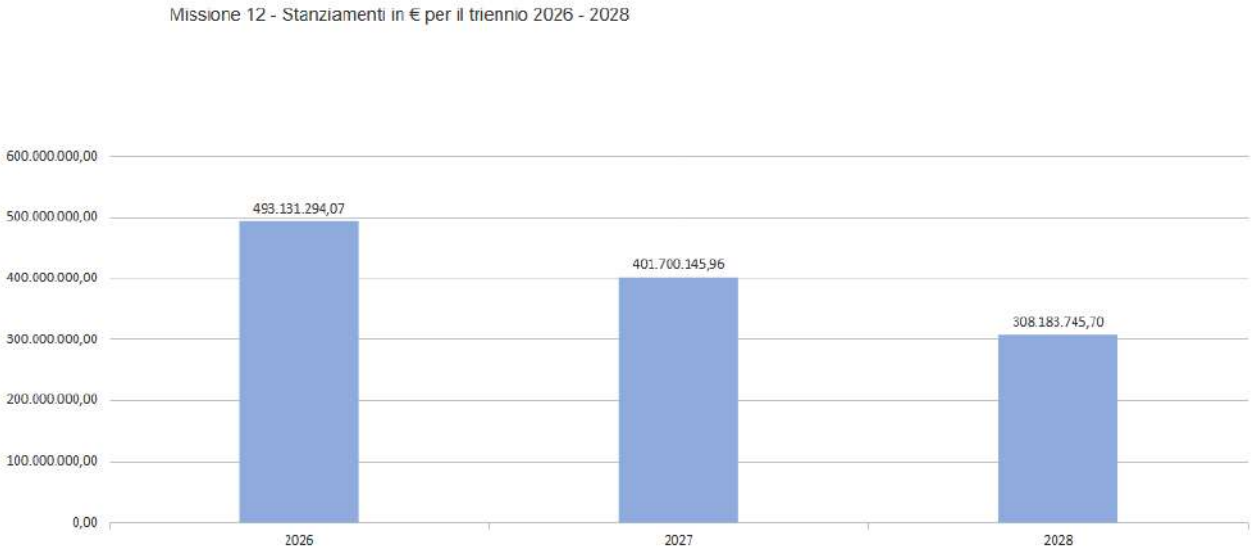




Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Sistema di protezione civile	E11.03	Potenziamento dei sistemi di monitoraggio e allertamento mediante l'utilizzo di nuove tecnologie ai fini della previsione, prevenzione e mitigazione del rischio vulcanico 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
	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

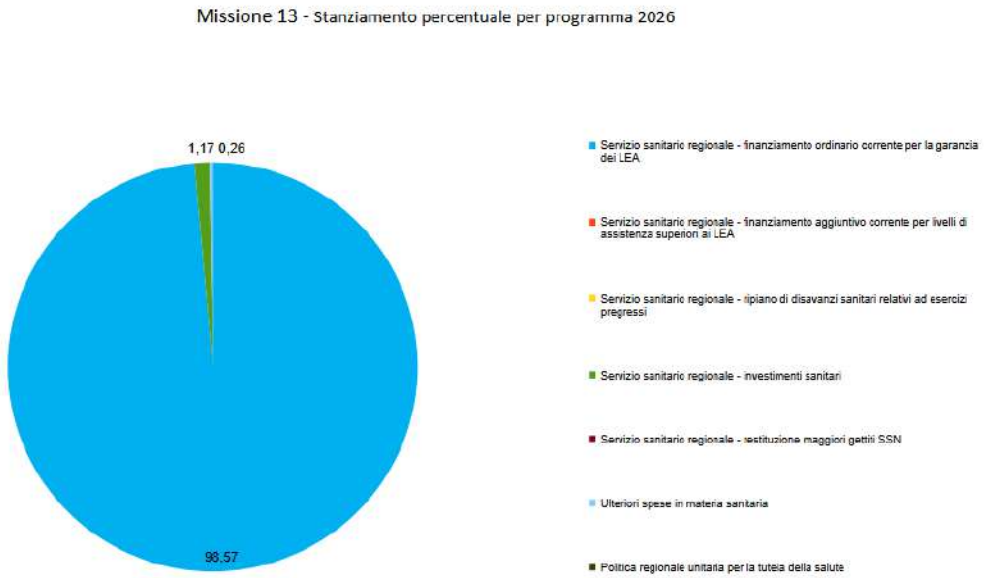
MISSIONE 12 - DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

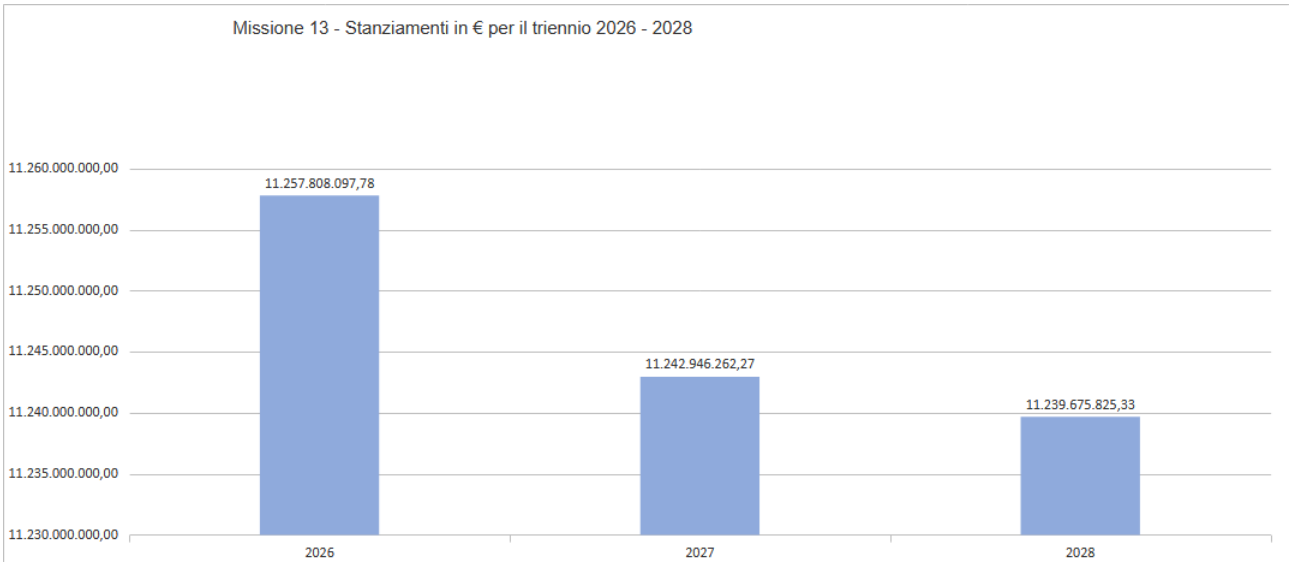




Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
10 - Politica regionale unitaria per i diritti sociali e la famiglia (solo per le Regioni)	A01.09	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego 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 attività ed interventi finalizzati a supportare famiglie e minori	DIPART. REG. FAMIGLIA E POLITICHE SOCIALI
	D12.02	Interventi finalizzati a contrastare la povertà	Promuovere interventi finalizzati a contrastare la povertà	DIPART. REG. FAMIGLIA E POLITICHE SOCIALI

MISSIONE 13 - TUTELA DELLA SALUTE



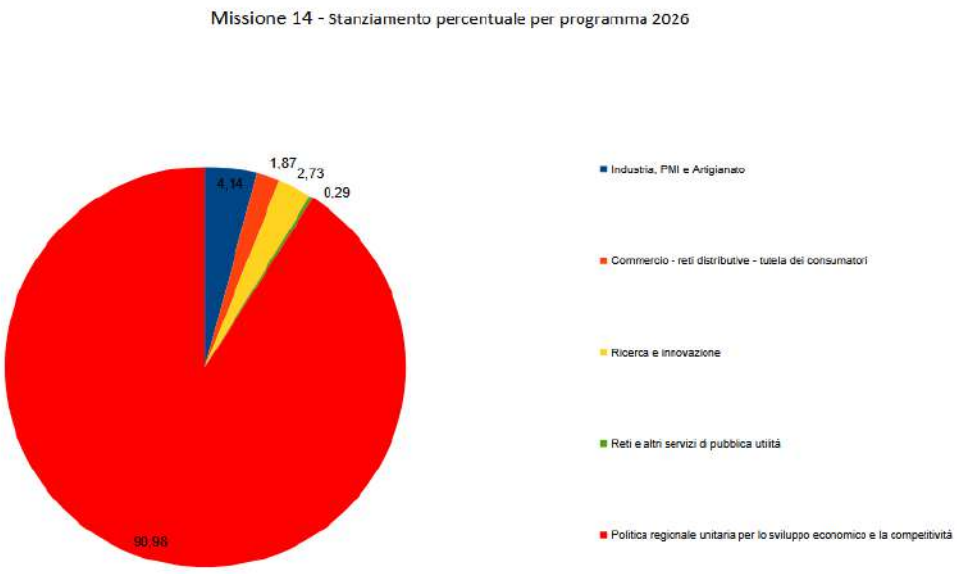


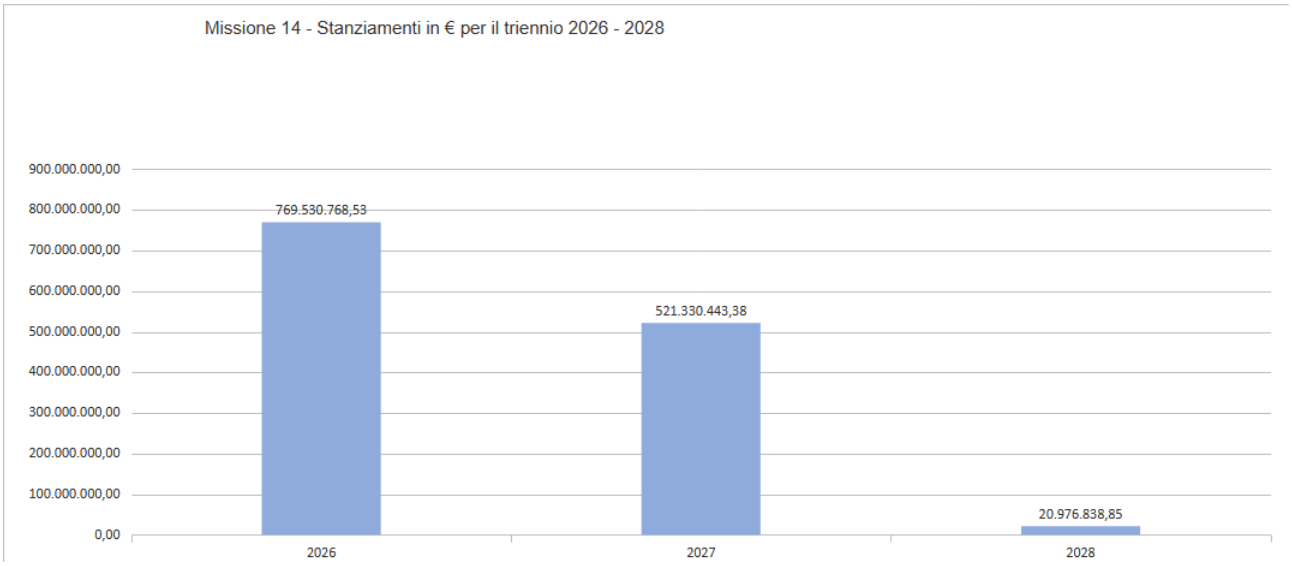
Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
07 - Ulteriori spese in materia sanitaria	.01	NP	Implementazione procedure negoziate per la fornitura di Farmaci e Vaccini al SSR	UFFICIO SPECIALE CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA
08 - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	A01.09	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' 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	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	DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.
	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 Diagnostici Terapeutici (PDTA) Regionali in coerenza con le indicazioni del Piano della Cronicità e monitoraggio della relativa implementazione da parte delle Aziende del SSR	DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.
	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)	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)	DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.
	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 indagine nelle visite di controllo successive alla prima, tenuto conto della graduale implementazione del Sistema SovraCUP regionale	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 indagine nelle visite di controllo successive alla prima, tenuto conto della graduale implementazione del Sistema SovraCUP	DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.

			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	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	DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.
	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.
	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	Monitoraggio e verifiche trimestrali sullo stato di utilizzazione dei finanziamenti destinati per la gestione delle liste di attesa di cui alla legge regionale n. 29 del 12/8/2025, art.9, comma 3 e 4.	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 diagnostici terapeutici (PDTA) regionali.	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)	Raggiungimento Target CIS M6C1 1.1	DIPART. REG. PIANIFICAZIONE STRATEGICA
	D13.05	Redazione di linee di indirizzo Regionali per la gestione delle prenotazioni di visite	Integrazione Piattaforma regionale liste di attesa con PNLA (Piattaforma Nazionale	DIPART. REG. PIANIFICAZIONE

		specialistiche e diagnostica, in particolare al fine di garantire ai pazienti la continuità clinica e di indagine nelle visite di controllo successive alla prima, tenuto conto della graduale implementazione del Sistema SovraCUP regionale	Liste di attesa)	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)	Determinazione aggregati per la medicina specialistica convenzionata	DIPART. REG. PIANIFICAZIONE STRATEGICA

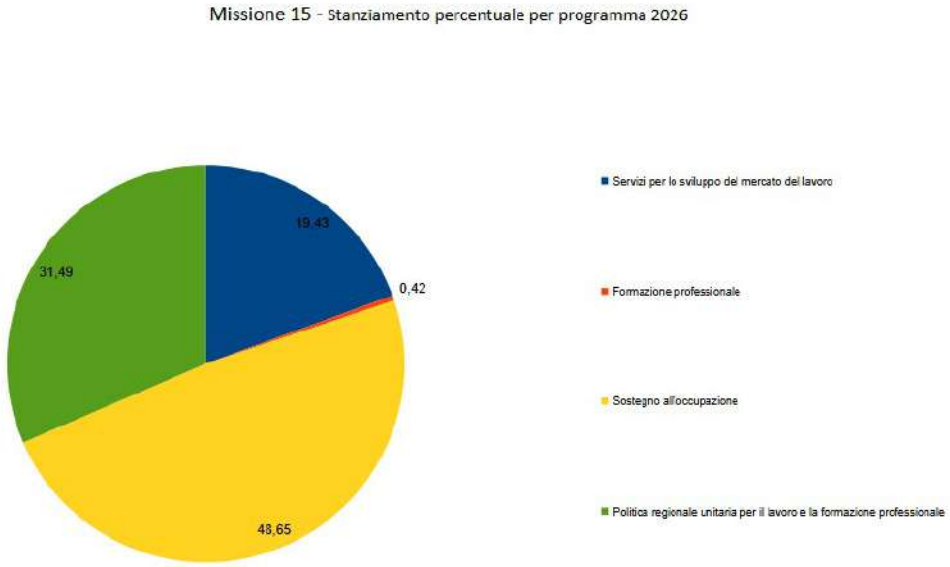
MISSIONE 14 - SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITÀ

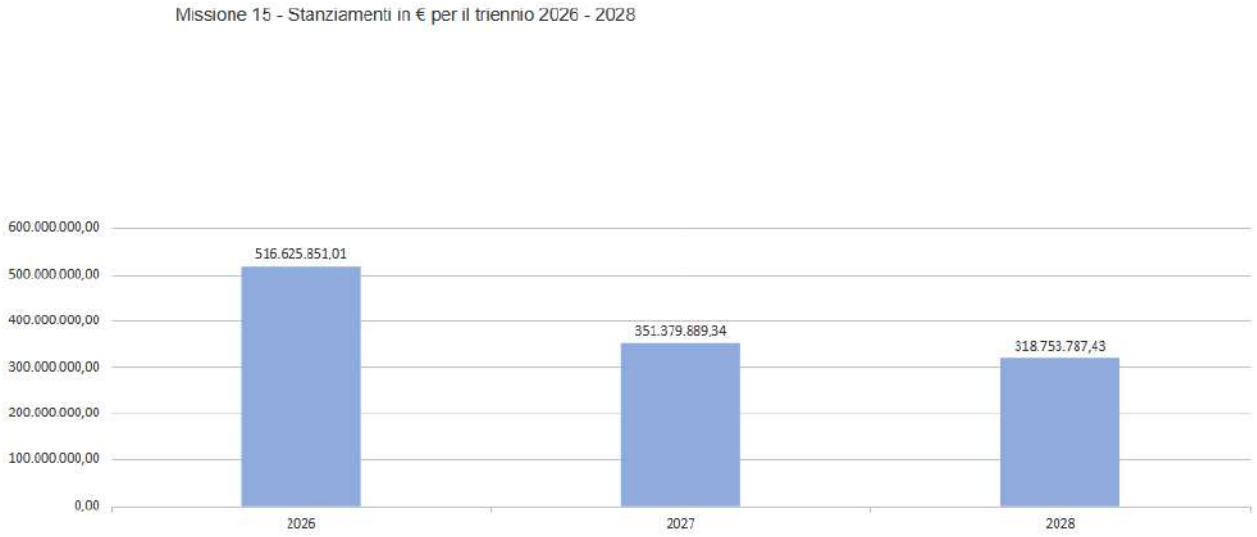




Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
05 - Politica regionale unitaria per lo sviluppo economico e la competitività (solo per le Regioni)	A01.09	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno 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	
	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	
	B14.02	Riqualificazione delle aree industriali	Promuovere la riqualificazione delle aree industriali della Sicilia	
	B14.04	Attuazione della riprogrammazione delle risorse FESR 2021/2027 per la piattaforma STEP (Strategic technologies for europe platform)	Attuazione delle procedure per gli interventi previsti dalla piattaforma STEP	

MISSIONE 15- POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

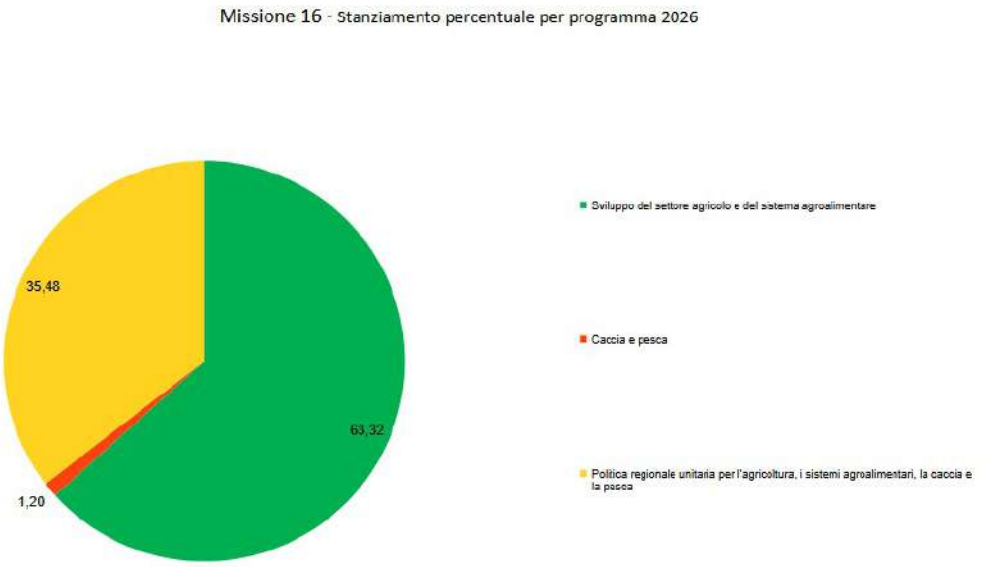


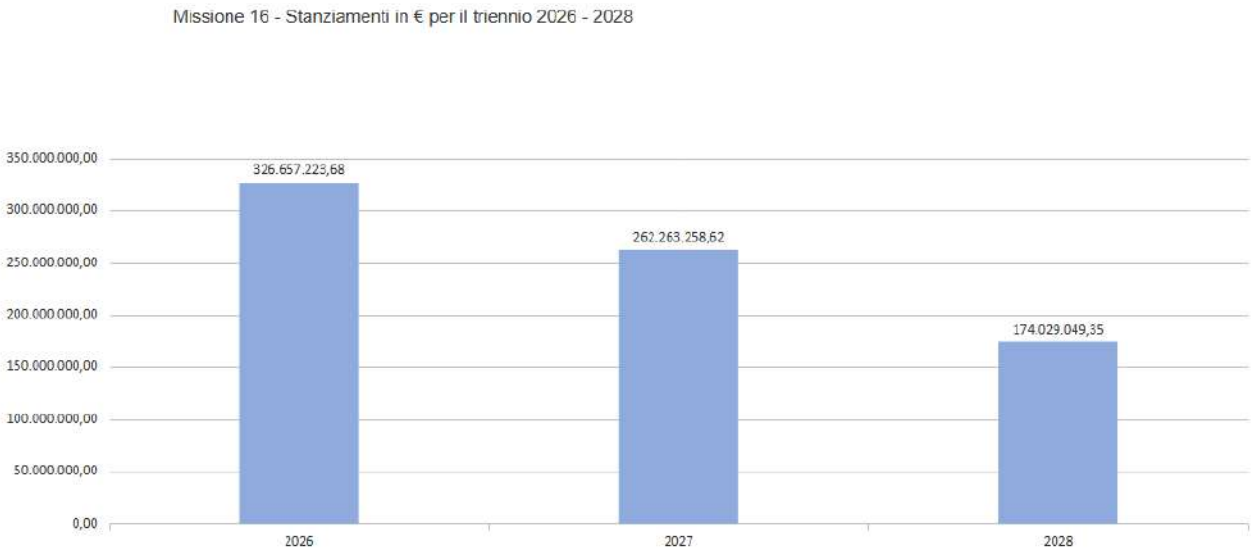


Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
02 - Formazione professionale	A01.09	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Obiettivo_APIC_3_Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	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.	Obiettivo_APIC_4_Potenziamento delle attività di incontro tra domanda e offerta di lavoro, attraverso l'integrazione di metodologie statistiche avanzate, di intelligenza artificiale e di machine learning dedicate	DIPART. REG. LAVORO IMPIEGO ORIENTAMENTO SERVIZI
	D15.01	Predisposizione di attività progettuale e operativa finalizzata al contrasto al fenomeno degli incidenti sul lavoro	Obiettivo_APIC_5_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.	Obiettivo_APIC_6_Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro - attivazione sportello virtuale CPI	DIPART. REG. LAVORO IMPIEGO ORIENTAMENTO SERVIZI
	A01.09	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
	D15.03	Interventi per rafforzare il sistema della formazione e aumentare il livello di qualificazione professionale, sulla base delle esigenze del mercato del lavoro	Promuovere percorsi per le neo imprenditorialità	DIPART. REG. DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE
04 - Politica regionale unitaria per il lavoro e la formazione professionale (solo per le Regioni)	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 il sistema della formazione e aumentare il livello di 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
	D15.03	Interventi per rafforzare il sistema della formazione e aumentare il livello di	Interventi per rafforzare il sistema della formazione e aumentare il livello di	DIPART. REG. DELLA FORMAZIONE

		qualificazione professionale, sulla base delle esigenze del mercato del lavoro	qualificazione professionale, sulla base delle esigenze del mercato del lavoro	PROFESSIONALE
	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
	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 delle qualificazioni delle competenze e dei profili professionali richiesti	DIPART. REG. DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

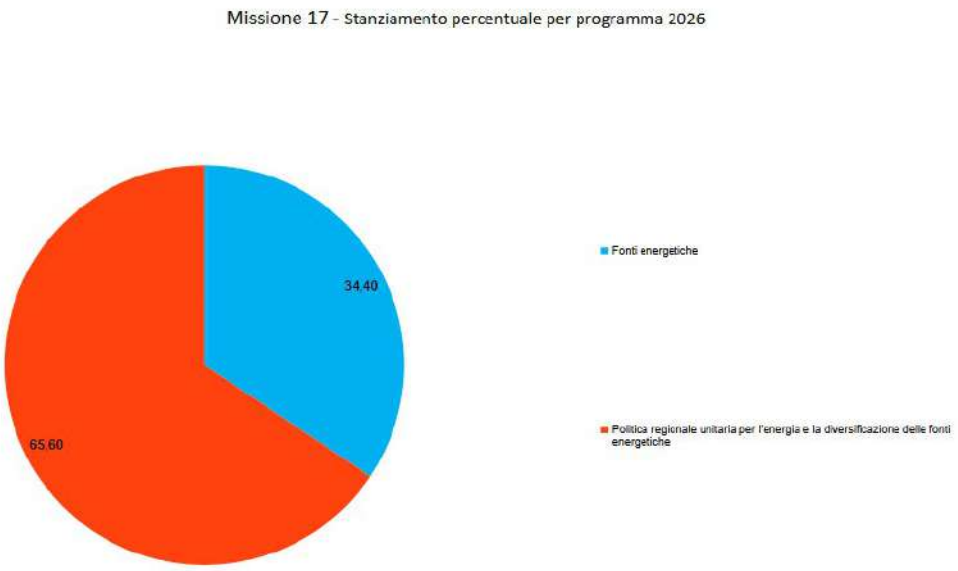
MISSIONE 16- AGRICOLTURA E POLITICHE AGROALIMENTARI E PESCA

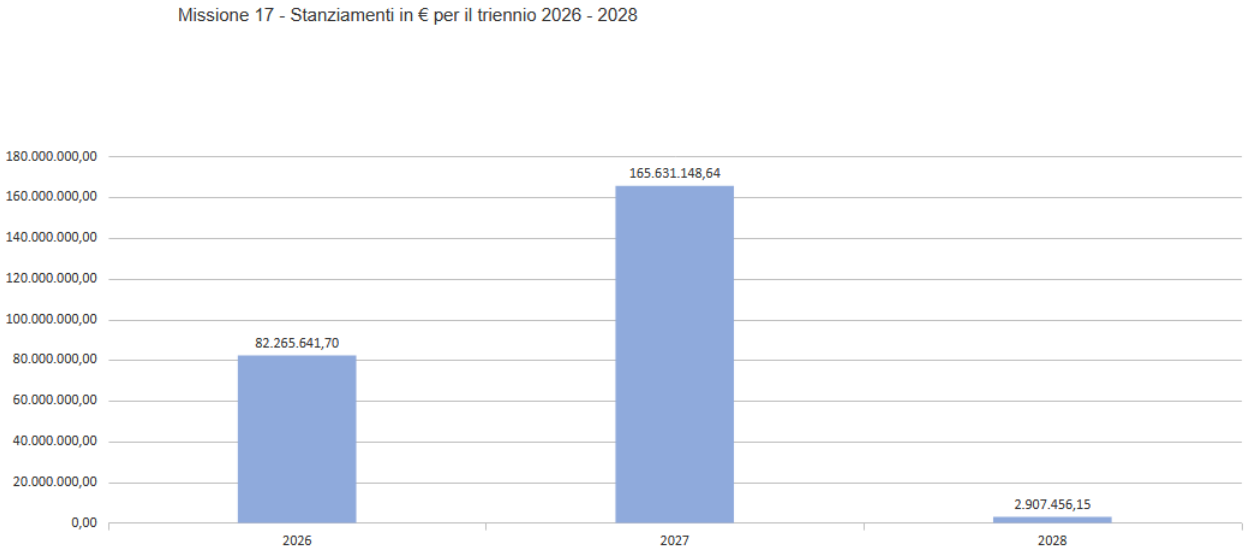




Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Sviluppo del settore agricolo e del sistema agroalimentare	A01.10	Efficace utilizzo dell'assistenza tecnica in relazione alle richieste dei CdR	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali 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
	B16.02	Promuovere interventi volti al potenziamento e sviluppo del settore agricolo e zootecnico e della pesca con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie (PNRR)	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
	B16.02	Promuovere interventi volti al potenziamento e sviluppo del settore agricolo e zootecnico e della pesca con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale	Realizzazione, adeguamento e ampliamento della viabilità interaziendale a servizio delle aree rurali e forestali	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)	B16.01	Rilancio del settore agricolo e della pesca finalizzato alla crescita delle imprese mediante processi di internazionalizzazione	Rilancio del settore agricolo e 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	Promuovere interventi volti al potenziamento e sviluppo della pesca e dell'acquacoltura con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale mediante l'emanazione di bandi . (PN-FEAMPA)	DIPART. REG. PESCA MEDITERRANEA
	B16.01	Rilancio del settore agricolo e della pesca finalizzato alla crescita delle imprese mediante processi di internazionalizzazione	Interventi volti ad aumentare il grado di competitività del settore agricolo, rurale e della pesca favorendo la ricerca e l'innovazione, la crescita delle imprese. (PN-FEAMPA)	DIPART. REG. PESCA MEDITERRANEA

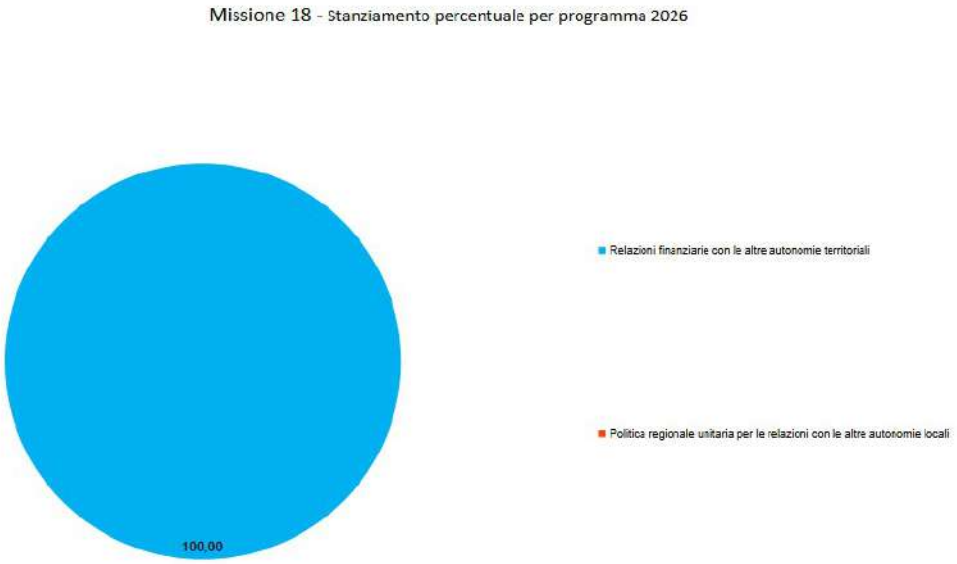
MISSIONE 17- ENERGIA E DIVERSIFICAZIONE DELLE FONTI ENERGETICHE

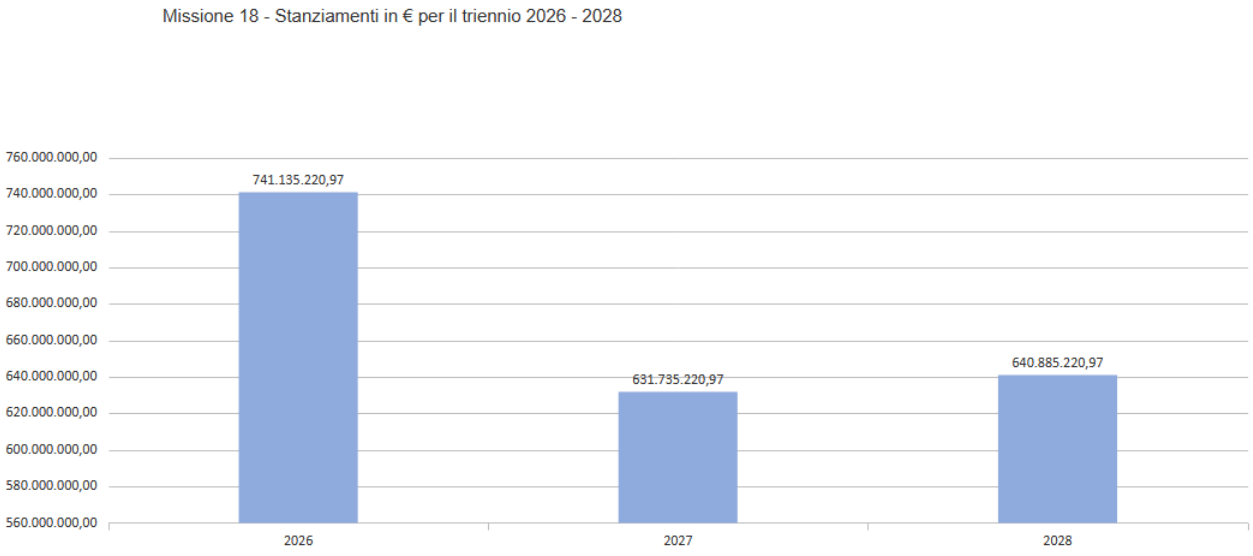




Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Fonti energetiche	A01.09	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentarne il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	DIPART. REG. ENERGIA
	A01.09	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	Attuazione PEARS - Misure di efficientamento energetico dei beni pubblici, edifici e illuminazione pubblica	DIPART. REG. ENERGIA
	A01.09	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	Attuazione PEARS - Incrementare la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili - potenza autorizzata in GW	DIPART. REG. ENERGIA
	A01.09	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	PNC – 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	DIPART. REG. ENERGIA

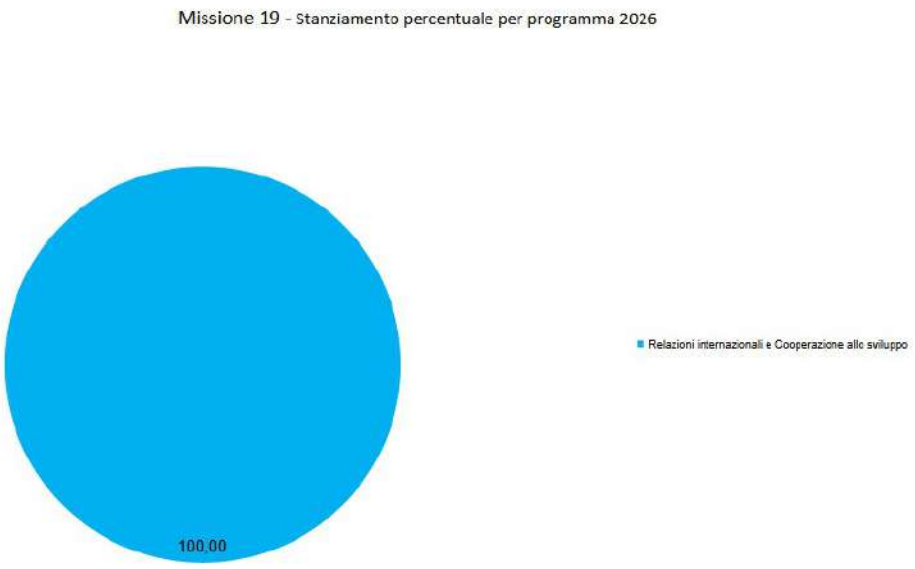
MISSIONE 18- RELAZIONI CON LE ALTRE AUTONOMIE TERRITORIALI E LOCALI

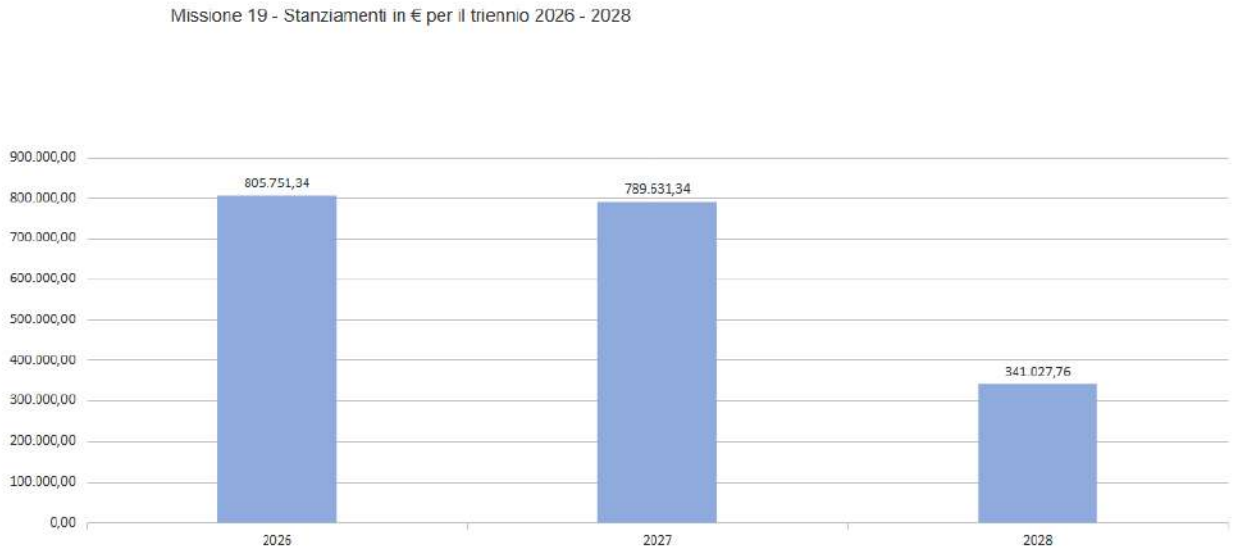




Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Relazioni finanziarie con le altre autonomie territoriali	A01.09	Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate 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
	A18.03	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
	A18.01	Interventi di riordino della legislazione in materia di Enti Locali	Riorganizzare l'attività relativa agli 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	Elaborazione di proposta normativa finalizzata a concorrere alla piena funzionalità dei servizi svolti dagli Enti locali siciliani mediante l'incremento della dotazione finanziaria relativa ai contratti del personale di cui al comma 7 dell'art. 30 della L.R. n° 5/2014 e s.m.i.	DIPART. REG. AUTONOMIE LOCALI

MISSIONE 19- RELAZIONI INTERNAZIONA





Programma	Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Dipartimento
01 - Relazioni internazionali e Cooperazione allo sviluppo	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 internazionale facilitando la partecipazione ai programmi dell'Ue a gestione diretta e di cooperazione internazionale da parte degli attori di sviluppo locale pubblici	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 competenza sulla normativa comunitaria in materia di qualifiche professionali.	DIPART. REG. DEGLI AFFARI EXTRAREGIONALI
	A19.01	Rafforzamento della partecipazione della Regione Siciliana ai sistemi di governance nazionale ed a quelli di implementazione delle politiche dell'Unione Europea	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
	A19.01	Rafforzamento della partecipazione della Regione Siciliana ai sistemi di governance nazionale ed a quelli di implementazione delle politiche dell'Unione Europea	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

ALLEGATO B – DIRETTIVE ASSESSORIALI PER L'AZIONE AMMINISTRATIVA 2026

Elenco delle Direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2026, con i relativi collegamenti ipertestuali

Presidenza della Regione	D.P.Reg n. 585/Gab del 19/12/2025
Assessorato delle Attività produttive	D.A. n. 1/Gab del 09/01/2026
Assessorato dei Beni culturali e dell'identità siciliana	D.A. n. 4/Gab del 19/01/2026
Assessorato dell'Economia	D.A. n. 3/Gab del 19/01/2026
Assessorato dell'Energia e dei servizi di pubblica utilità	D.A. n. 1/Gab del 14/01/2026
Assessorato della Famiglia, delle politiche sociali e del lavoro	D.A. n. 1/Gab del 14/01/2026
Assessorato delle Autonomie locali e della funzione pubblica	D.A. n. 1/Gab del 13/01/2026
Assessorato delle Infrastrutture e della mobilità	D.A. N.1/Gab del 19/01/2026
Assessorato dell'Istruzione e della formazione professionale	D.A. n. 2/Gab del 20/01/2026
Assessorato dell'Agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea	D.A. n. 2/Gab del 19/01/2026
Assessorato della Salute	D.A. n. 1/Gab dell'8/01/2026
Assessorato del Territorio e dell'ambiente	D.A. n. 1/Gab dell'8/01/2026
Assessorato del Turismo, dello sport e dello spettacolo	D.A. n. 43/Gab del 29/12/2025

PRESIDENZA DELLA REGIONE

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Presidenza della Regione
Ufficio	SEGRETERIA GENERALE
DIRIGENTE APICALE	RIZZA MARGHERITA

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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: richieste di accesso agli atti (documentale, civico, generalizzato) e a nomine/designazioni che si concludono con atto presidenziale	A01.05	31/12/2026	5
02	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Analisi della legislazione regionale vigente e predisposizione di un testo unico coordinato in materia di nomine e designazioni in organi di amministrazione attiva, consultiva e di controllo della Regione Siciliana e degli Enti Regionali.	A01.02	31/12/2026	20
03	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	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)	A01.05	31/12/2026	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 della Giunta regionale	A01.02	31/12/2026	25
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	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Presidenza della Regione
Ufficio	UFFICIO SPECIALE CERTIF. PROGRAMMI COFINANZ. C.E.
DIRIGENTE APICALE	CATRINI CONO ANTONIO

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	10
03	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Elaborazione delle domande di pagamento dei fondi FESR - FSE - Italia Malta - Italia Tunisia in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul Sistema informativo della Commissione Europea (SFC); delle proposte di contabilizzazione PN FEAMPA in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul sistema SIAN e richieste di rimborso POC, PAC e PSC, in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul Sistema informativo RGS-IGRUE	A01.09	31/12/2026	40
04	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rafforzamento delle attività di sorveglianza sui fondi FESR-FSE-Italia Malta- Italia Tunisia. Elaborazione delle previsioni di spesa	A01.09	31/12/2026	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Presidenza della Regione
Ufficio	UFFICIO SPECIALE DI AUDIT PROGRAMMI COFINANZ. C.E.
DIRIGENTE APICALE	TERRANOVA GRAZIA

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	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 dell'Ufficio: Svolgere con efficacia le funzioni di audit correlate all'attività di chiusura dei programmi comunitari 2014-2020.	A01.09	31/12/2026	15
04	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 dell'Ufficio: Svolgere efficacemente le attività di controllo dei programmi comunitari 2021- 2027 (PO FESR, PO FSE e CTE Italia Malta)	A01.09	31/12/2026	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	6
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	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Presidenza della Regione
Ufficio	DIPART. REG. PROTEZIONE CIVILE
DIRIGENTE APICALE	COCINA SALVATORE

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	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	A01.09	31/12/2026	20
04	11.01 Soccorso Civile - Sistema di protezione civile	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	E11.03	31/12/2026	15
05	11.01 Soccorso Civile - Sistema di protezione civile	Contrastare e prevenire il dissesto idrogeologico (PNRR)	E11.02	31/12/2026	10
06	09.01 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente - Difesa del suolo	Contrastare e prevenire la crisi idrica	E09.03	31/12/2026	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

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Presidenza della Regione
Ufficio	UFFICIO SPECIALE PER LA VALORIZZAZIONE ENERGETICA E LA GESTIONE DEL CICLO DEI RIFIUTI NELLA REGIONE SICILIANA
DIRIGENTE APICALE	COCINA SALVATORE

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie	A01.09	31/12/2026	20
03	09.03 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente - Rifiuti	Conclusione della Progettazione di Fattibilità Tecnica ed Economica dei Termovalorizzatori	E09.05	31/12/2026	30
04	09.03 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente - Rifiuti	Predisposizione Atti di Gara appalto integrato (Progetto Esecutivo, Esecuzione lavori e Gestione) ai fini della realizzazione dei Termovalorizzatori	E09.05	31/12/2026	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 2026

Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)

ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Presidenza della Regione
Ufficio	DIPART. REG. AUTORITA' DI BACINO
DIRIGENTE APICALE	SANTORO LEONARDO

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	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	A01.09	31/12/2026	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	E09.03	31/12/2026	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	E09.03	31/12/2026	5
06	09.06 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente - Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	Piano di gestione delle acque del distretto idrografico della Sicilia ex direttiva CE 2000/60 e art 117 del dlgs 152/2006 comprendente i Piani di gestione Siccità e contrasto alla Crisi Idrica	E09.03	31/12/2026	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	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Presidenza della Regione
Ufficio	UFFICIO DELLA SEGRETERIA DI GIUNTA
DIRIGENTE APICALE	AMICO GIANLUIGI MAURIZIO

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	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	31/12/2026	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 2001	A01.12	31/12/2026	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Presidenza della Regione
Ufficio	UFFICIO DI BRUXELLES
DIRIGENTE APICALE	RIZZA MARGHERITA

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	10
03	19.01 Relazioni internazionali - 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	A19.01	31/12/2026	30
04	19.01 Relazioni internazionali - 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	A19.01	31/12/2026	25
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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Presidenza della Regione
Ufficio	UFFICIO STAMPA E DOCUMENTAZIONE
DIRIGENTE APICALE	DI CHIARA FRANCESCO

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Razionalizzazione dei servizi del settore Stampa e Documentazione	A01.06	31/12/2026	30
03	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Nuovi strumenti di promozione delle attività del Governo regionale	A01.01	31/12/2026	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

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Presidenza della Regione
Ufficio	DIPARTIMENTO DEL CERIMONIALE E DEI SITI PRESIDENZIALI
DIRIGENTE APICALE	DI CHIARA FRANCESCO

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

PERFORMANCE OPERATIVA

Nr.	Programma – Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategi	Data ulti	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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	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	A01.09	31/12/2026	20
04	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Aggiornamento ed implementazione degli elenchi e delle relative mailinglist delle maggiori Autorità istituzionali in carica in Sicilia, nel Governo e Parlamento Nazionale ed Europeo	A01.06	31/12/2026	20
05	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Ottimizzazione tempistica di verifica su completezza istruttoria delle pratiche in ordine alla concessione dei contributi e dei patrocini gratuiti	A01.06	31/12/2026	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Presidenza della Regione
Ufficio	DIPART. REG. PROGRAMMAZIONE
DIRIGENTE APICALE	FALGARES VINCENZO

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	10
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	A01.09	31/12/2026	20
04	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	A01.10	31/12/2026	20
05	01.03 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	Attuazione del Programma Interreg Italia-Malta 2021/2027	A01.09	31/12/2026	15
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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Presidenza della Regione
Ufficio	DIPART. REG. DEGLI AFFARI EXTRAREGIONALI
DIRIGENTE APICALE	RIZZA MARGHERITA

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

PERFORMANCE OPERATIVA					
Nr.	**Programma – Missione**	**Descrizione obiettivo operativo**	**Obiettivo strategico**	**Data ultima**	**Peso Attribuito**
1	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di erogazione di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2026	5
2	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	10
3	19.01 Relazioni internazionali - Relazioni internazionali e Cooperazione allo sviluppo	Accrescere la presenza della Regione Siciliana nel contesto internazionale facilitando la partecipazione ai programmi dell'Ue a gestione diretta e di cooperazione internazionale da parte degli attori di sviluppo locale pubblici	A19.02	31/12/2026	25
4	19.01 Relazioni internazionali - Relazioni internazionali e Cooperazione allo sviluppo	Accrescere la competenza sulla normativa comunitaria in materia di qualifiche professionali.	A19.02	31/12/2026	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

ASSESSORATO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale delle attività produttive
Ufficio	DIPART. REG. ATTIVITA' PRODUTTIVE
DIRIGENTE APICALE	CARTABELLOTTA DARIO

Risorse	
Risorse umane disponibili	83 unità di comparto e 11 dirigenti
Risorse finanziarie disponibili	Le risorse attribuite al Dipartimento Attività Produttive dal Bilancio di previsione per l'anno 2026
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	10
03	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	A01.09	31/12/2026	20
04	14.05 Sviluppo economico e competitività - Politica regionale unitaria per lo sviluppo economico e la competitività (solo per le Regioni)	Promuovere gli investimenti delle imprese in R&I al fine di favorire il trasferimento tecnologico in coerenza con gli obiettivi della S3	B14.01	31/12/2026	15
05	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	31/12/2026	10
06	14.05 Sviluppo economico e competitività - Politica regionale unitaria per lo sviluppo economico e la competitività (solo per le Regioni)	Attuazione delle procedure per gli interventi previsti dalla piattaforma STEP	B14.04	31/12/2026	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	18 - Assessorato regionale dei beni culturali e dell'identità siciliana
Ufficio	DIPART. REG. BENI CULTURALI E IDENTITA' SICILIANA
DIRIGENTE APICALE	LA ROCCA MARIO

Risorse	
Risorse umane disponibili	1834 unita' di personale
Risorse finanziarie disponibili	Quelle previste dal Bilancio regionale (Amministrazione 3 - Rubrica 2) provenienti da fondi regionali, nazionali ed europee.
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	10
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	A01.10	31/12/2026	20
04	01.03 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	Attività volte al pieno conseguimento delle misure previste dal PNRR e dal PNC.	A01.10	31/12/2026	15
05	01.03 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	Attività volte al pieno conseguimento delle misure previste dal PON Cultura 2014/2020 e dal PN Cultura 2021/2027	A01.10	31/12/2026	5
06	05.01 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali - Valorizzazione dei beni di interesse storico	Attività volte alla valorizzazione del patrimonio culturale di specifici e individuati siti archeologici anche attraverso l'offerta di servizi integrati al pubblico	C05.01	31/12/2026	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	31/12/2026	5
08	05.01 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali - Valorizzazione dei beni di interesse storico	Attività volte allo sviluppo dell'attrattività dall'estero per la fruizione del patrimonio culturale della Sicilia	C05.02	31/12/2026	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale dell'economia
Ufficio	DIPART. REG. BILANCIO E TESORO RAGION.GEN. REGIONE
DIRIGENTE APICALE	TOZZO IGNAZIO

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	10
03	01.03 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	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	A01.07	31/12/2026	20
04	01.03 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	Monitoraggio contabile sulla spesa a valere sul PNRR e sul fondo complementare (punto 2 della Delibera di Giunta del 02/02/2023 n. 59) - OBIETTIVO TRIENNALE 2024-2026	A01.09	20/11/2026	15
05	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Monitoraggio andamento Fatture commerciali mediante PCC (piattaforma Crediti Commerciali) – OBIETTIVO TRIENNALE 2026-2028	A01.05	31/12/2026	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale dell'economia
Ufficio	DIPART. REG. FINANZE E DEL CREDITO
DIRIGENTE APICALE	CUFFARO SILVIO MARCELLO MARIA

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	10
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria Patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	20
03	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Inventariazione del Patrimonio Regionale	A01.03	31/12/2026	20
04	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	A01.09	31/12/2026	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	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale dell'economia
Ufficio	UFFICIO SPECIALE CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA
DIRIGENTE APICALE	MILAZZO ROBERTA

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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 documentale, accesso civico semplice e accesso civico generalizzato	A01.05	31/12/2026	20
02	13.07 Tutela della salute - Ulteriori spese in materia sanitaria	Implementazione procedure negoziate per la fornitura di Farmaci e Vaccini al SSR	.01	31/12/2026	50
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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale dell'economia
Ufficio	STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO COLLEGIO REVISORI
DIRIGENTE APICALE	SCIORTINO PIETRO

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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 2025 ai fini dell'estrazione del campione per il controllo amministrativo contabile su rendiconto finanziario 2025.	.01	30/06/2026	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	.01	31/12/2026	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 e controllo dei revisori dei conti, mediante incontri con i CRA competenti.	.01	31/12/2026	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale dell'economia
Ufficio	UFFICIO SPECIALE GESTIONE E LIQUI. SOC. PART REG.
DIRIGENTE APICALE	VACCARO VITALBA

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	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 controllo degli Enti,Aziende ed Istituti Regionali, ivi incluso il controllo dei compensi annui lordi spettanti agli organi.	A01.08	31/12/2026	25
03	01.03 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	Chiusura delle liquidazioni in corso degli enti e società a partecipazione regionale	A01.11	31/12/2026	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	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	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale dell'economia
Ufficio	AUTORITA' REGIONALE PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA
DIRIGENTE APICALE	VACCARO VITALBA

Risorse	
Risorse umane disponibili	38
Risorse finanziarie disponibili	Bilancio regionale - Capitoli di bilancio
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	come da capitoli di bilancio
Risorse strumentali	come da inventario

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	15
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	A01.09	31/12/2026	20
04	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Sistema di Gestione del Personale della Regione Siciliana	A01.06	31/12/2026	10
05	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Digitalizzazione di procedimenti e servizi	A01.06	31/12/2026	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

ASSESSORATO DELL'ENERGIA E DEI SERVIZI DI PUBBLICA UTILITÀ

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale dell'energia e dei servizi di pubblica utilità
Ufficio	DIPART. REG. ENERGIA
DIRIGENTE APICALE	FRITTITTA CARMELO

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	10
03	17.01 Energia e diversificazione delle fonti energetiche - Fonti energetiche	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.09	31/12/2026	20
04	17.01 Energia e diversificazione delle fonti energetiche - Fonti energetiche	Attuazione PEARS - Misure di efficientamento energetico dei beni pubblici, edifici e illuminazione pubblica	A01.09	31/12/2026	10
05	17.01 Energia e diversificazione delle fonti energetiche - Fonti energetiche	Attuazione PEARS - Incrementare la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili - potenza autorizzata in GW	A01.09	31/12/2026	10
06	17.01 Energia e diversificazione delle fonti energetiche - Fonti energetiche	PNC – programmazione delle azioni in capo al Dipartimento Energia per la migliore utilizzazione delle risorse derivanti dal medesimo piano.	A01.09	31/12/2026	10
07	17.01 Energia e diversificazione delle fonti energetiche - Fonti energetiche	Ricognizione dei canoni di concessione arretrati e avvio delle procedure di recupero/riscossione	E17.01	31/12/2026	5
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	8
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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale dell'energia e dei servizi di pubblica utilità
Ufficio	DIPART. REG. ACQUA E RIFIUTI
DIRIGENTE APICALE	VALLONE ARTURO

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 di cui al D.P. n. 8094/gab del 12.04.2021 : AIA – Rifiuti	A01.05	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	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)	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.09	31/12/2026	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 Ustica, Lampedusa, Linosa e Pantelleria	E09.04	31/12/2026	5
05	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	E09.06	31/12/2026	5
06	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Interventi volti ad assicurare l'effettività delle entrate derivanti da canoni di concessioni	E17.01	31/12/2026	10
07	09.03 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente - Rifiuti	Incentivazione della raccolta differenziata in ambito regionale	E09.07	31/12/2026	10
08	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	E09.01	31/12/2026	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

ASSESSORATO DELLA FAMIGLIA, DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale della famiglia delle politiche sociali e del lavoro
Ufficio	DIPART. REG. FAMIGLIA E POLITICHE SOCIALI
DIRIGENTE APICALE	FOTI ETTORE RICCARDO

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	10
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	A01.09	31/12/2026	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 attività ed interventi finalizzati a supportare famiglie e minori	D12.01	31/12/2026	15
05	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 contrastare la povertà	D12.02	31/12/2026	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 il sistema della formazione e aumentare il livello di qualificazione professionale, sulla base delle esigenze del mercato del lavoro - Azioni volte all'utilizzo del PNRR - Attuazione del GOL regionale	D15.03	31/12/2026	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	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale della famiglia delle politiche sociali e del lavoro
Ufficio	DIPART. REG. LAVORO IMPIEGO ORIENTAMENTO SERVIZI
DIRIGENTE APICALE	FOTI ETTORE RICCARDO

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	Obiettivo_APIC_1_Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Obiettivo _APIC_2_Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	10
03	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	A01.09	31/12/2026	20
04	15.02 Politiche per il lavoro e la formazione professionale - Formazione professionale	Obiettivo_APIC_4_Potenziamento delle attività di incontro tra domanda e offerta di lavoro, attraverso l' integrazione di metodologie statistiche avanzate, di intelligenza artificiale e di machine learning dedicate	D15.02	31/12/2026	10
05	15.02 Politiche per il lavoro e la formazione professionale - Formazione professionale	Obiettivo_APIC_5_Attività di prevenzione, vigilanza e ispettiva in materia di sicurezza sul lavoro nei settori più a rischio	D15.01	31/12/2026	15
06	15.02 Politiche per il lavoro e la formazione professionale - Formazione professionale	Obiettivo_APIC_6_Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro - attivazione sportello virtuale CPI	D15.02	31/12/2026	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

ASSESSORATO DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica
Ufficio	DIPART. REG. FUNZIONE PUBBLICA E PERSONALE
DIRIGENTE APICALE	RIZZO SALVATRICE

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	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	A01.09	31/12/2026	5
04	01.10 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Risorse umane	Procedure concorsuali dell'amministrazione regionale	A01.01	31/12/2026	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	31/12/2026	15
06	01.10 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Risorse umane	Rafforzamento del sistema professionale	A01.01	31/12/2026	15
07	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate dalle amministrazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente"	A01.12	31/12/2026	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	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	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica
Ufficio	DIPART. REG. AUTONOMIE LOCALI
DIRIGENTE APICALE	TAORMINA SALVATORE

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	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	A01.09	31/12/2026	20
04	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	31/12/2026	15
05	18.01 Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali - Relazioni finanziarie con le altre autonomie territoriali	Riorganizzare l'attività relativa agli interventi sostitutivi effettuati ai sensi dell'art. 24 della l.r. 3 dicembre 1991, n. 44	A18.01	31/12/2026	10
06	18.01 Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali - Relazioni finanziarie con le altre autonomie territoriali	Elaborazione di proposta normativa finalizzata a concorrere alla piena funzionalità dei servizi svolti dagli Enti locali siciliani mediante l'incremento della dotazione finanziaria relativa ai contratti del personale di cui al comma 7 dell'art. 30 della L.R. n° 5/2014 e s.m. i.	A18.02	31/12/2026	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		70

ASSESSORATO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITÀ

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale delle infrastrutture e della mobilità
Ufficio	DIPART. REG. TECNICO
DIRIGENTE APICALE	ALONGI DUILIO

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

PERFORMANCE OPERATIVA

Nr.	Programma – Missione	Descrizione obiettivo operativo	Obiettivo strategico	Data ultima	Peso Attribuito
15	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 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	31/12/2026	10
16	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	10
17	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	A01.09	31/12/2026	10
18	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	E09.03	31/12/2026	10
19	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	31/12/2026	20
20	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	Interventi di pulizia e ripristino della sezione idraulica delle aste fluviali	E10.05	31/12/2026	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	5
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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale delle infrastrutture e della mobilità
Ufficio	DIPART. REG. INFRASTRUTTURE MOBILITA' E TRASPORTI
DIRIGENTE APICALE	LIZZIO SALVATORE

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	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	A01.09	31/12/2026	20
04	08.02 Assetto del territorio ed edilizia abitativa - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR Piano nazionale per gli investimenti complementari PNC	E08.01	31/12/2026	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	31/12/2026	20
TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa					**70**

COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO		
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI	**Peso Assegnabile**	**Peso Attribuito**
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare	5-20	6
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	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale dell'istruzione e della formazione professionale
Ufficio	DIPART. REG. DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE
DIRIGENTE APICALE	SIGNORINO ROSSANA

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio Regionale	A01.03	31/12/2026	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.	A01.09	31/12/2026	20
04	15.02 Politiche per il lavoro e la formazione professionale - Formazione professionale	Promuovere percorsi per le neo imprenditorialità	D15.03	31/12/2026	5
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)	Interventi per rafforzare il sistema della formazione e aumentare il livello di qualificazione professionale, sulla base delle esigenze del mercato del lavoro	D15.03	31/12/2026	10
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)	Attuazione del Programma PNRR GOL Regionale	D15.03	31/12/2026	10
07	15.04 Politiche per il lavoro e la formazione professionale - Politica regionale unitaria per il lavoro e la formazione professionale (solo per le Regioni)	Aggiornare il repertorio delle qualificazioni delle competenze e dei profili professionali richiesti	D15.03	31/12/2026	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale dell'istruzione e della formazione professionale
Ufficio	DIPART. REG. ISTRUZIONE UNIVERSITA' DIRITTO STUDIO
DIRIGENTE APICALE	CUSUMANO VINCENZO

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	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	A01.09	31/12/2026	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 volte al conseguimento delle milestone e dei target e degli obblighi di controllo previsti nell'ambito del PNRR	A01.09	31/12/2026	10
04	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	31/12/2026	10
05	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 della Intelligenza Artificiale all'interno dei percorsi di studio scolastici e universitari	C04.01	31/12/2026	5
06	04.08 Istruzione e diritto allo studio - Politica regionale unitaria per l'istruzione e il diritto allo studio(solo per le Regioni)	Attività d'impulso finalizzata alla crescita qualitativa degli Atenei siciliani allo scopo di realizzare elementi di competitività internazionale	C04.02	31/12/2026	5
07	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 a incentivare gli studenti laureati e diplomati a ottenere elevata e specifica professionalità da utilizzare nel territorio della Regione	C04.04	31/12/2026	5
08	04.08 Istruzione e diritto allo studio - Politica regionale unitaria per l'istruzione e il diritto allo studio(solo per le Regioni)	Attuazione iniziative alternative ed integrative per ridurre la dispersione scolastica e l'inattività dei giovani	C04.04	31/12/2026	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

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale dell'istruzione e della formazione professionale
Ufficio	UFFICIO SPECIALE EDILIZIA SCOLASTICA-UNIVERSITARIA
DIRIGENTE APICALE	LACAGNINA MICHELE

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	02.03 Giustizia - Politica regionale unitaria per la giustizia (solo per le Regioni)	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	A01.09	31/12/2026	20
03	04.03 Istruzione e diritto allo studio - Edilizia scolastica (solo per le Regioni)	Attività Finalizzata Alla Crescita Degli Atenei Siciliani Allo Scopo Di Realizzare Elementi Di Competitività Internazionale	C04.02	31/12/2026	15
04	04.03 Istruzione e diritto allo studio - Edilizia scolastica (solo per le Regioni)	Attività Di Impulso E Promozione Dello Sviluppo Dell' I. A. All'interno Dei Percorsi Di Studio Scolastici E Universitari	C04.01	31/12/2026	15
05	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	31/12/2026	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale dell'agricoltura dello sviluppo rurale e della pesca med.
Ufficio	DIPART. REG. AGRICOLTURA
DIRIGENTE APICALE	BELLOMO FULVIO

Risorse	
Risorse umane disponibili	n. 86 dirigenti e n. 1061 comparto non dirigenziale
Risorse finanziarie disponibili	Come risultanti dagli stanziamenti di bilancio
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	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	31/12/2026	20
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	31/12/2026	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	31/12/2026	10
06	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 (PNRR)	B16.02	31/08/2026	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

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale dell'agricoltura dello sviluppo rurale e della pesca med.
Ufficio	DIPART. REG. SVILUPPO RURALE E TERRITORIALE
DIRIGENTE APICALE	PULIZZI ALBERTO

Risorse	
Risorse umane disponibili	27 Dirigenti e 215 comparto non dirigenziale
Risorse finanziarie disponibili	come risulta dagli stanziamenti di bilancio
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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 di maggior rilievo per lo sviluppo e la crescita della Sicilia	A01.05	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	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	A01.09	31/12/2026	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	31/12/2026	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	31/12/2026	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale dell'agricoltura dello sviluppo rurale e della pesca med.
Ufficio	DIPART. REG. PESCA MEDITERRANEA
DIRIGENTE APICALE	CUCCHIARA GIOVANNI

Risorse

Risorse umane disponibili	N. 01 - Dirigente Generale - III Fascia N. 09 - Dirigente III Fascia N. 20 - Funzionari Direttivi N. 10 - Istruttori Direttivi N. 11- Collaboratori Amministrativi N. 13- Operatori Amministrativi "Personale SAS" N.2- Funzionario Direttivo N. 13 - Collaboratori Amministraivi N. 11 - Operatori Amministrativi
Risorse finanziarie disponibili	La dotazione finanziaria del PN-FEAMPA è di € 116.316.606,00 cosi suddivisa: b) 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; c) quota di cofinanziamento regionale 15% complessivamente pari a euro 17.447.490,90;
Risorse umane aggiuntive programmate	N. 4 - Dirigente III Fascia N. 5 - Funzionari Direttivi N. 15 - Istruttori Direttivi N. 5 - Collaboratori Amministrativi
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	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)	Rilancio del settore agricolo e della pesca finalizzato alla crescita delle imprese mediante processi di internazionalizzazione	B16.01	31/12/2026	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)	Promuovere interventi volti al potenziamento e sviluppo della pesca e dell'acquacoltura con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale mediante l' emanazione di bandi . (PN-FEAMPA)	B16.02	31/12/2026	20
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)	Interventi volti ad aumentare il grado di competitività del settore agricolo, rurale e della pesca favorendo la ricerca e l'innovazione, la crescita delle imprese. (PN-FEAMPA)	B16.01	31/12/2026	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	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale della salute
Ufficio	DIPART. REG. PIANIFICAZIONE STRATEGICA
DIRIGENTE APICALE	IACOLINO SALVATORE

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale.	A01.03	31/12/2026	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.	A01.09	31/12/2026	20
04	13.08 Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	Monitoraggio e verifiche trimestrali sullo stato di utilizzazione dei finanziamenti destinati per la gestione delle liste di attesa di cui alla legge regionale n. 29 del 12/8/2025, art.9, comma 3 e 4.	D13.01	31/12/2026	10
05	13.08 Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	Definizione di percorsi diagnostici terapeutici (PDTA) regionali.	D13.03	31/12/2026	5
06	13.08 Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	Raggiungimento Target CIS M6C1 1.1	D13.04	31/12/2026	5
07	13.08 Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	Integrazione Piattaforma regionale liste di attesa con PNLA (Piattaforma Nazionale Liste di attesa)	D13.05	31/12/2026	10
08	13.08 Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	Determinazione aggregati per la medicina specialistica convenzionata	D13.04	28/02/2026	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	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale della salute
Ufficio	DIPART. REG. ATTIVITA' SANITARIE OSS. EPIDEMIOLOG.
DIRIGENTE APICALE	SCALZO GIACOMO

Risorse	
Risorse umane disponibili	Dirigenti n. 12; Funzionari n. 11; Assistenti n. 22; Coaudiatori n. 22; SAS n. 20
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	10
03	13.08 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	A01.09	31/12/2026	20
05	13.08 Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	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	D13. 01	31/12/2026	10
06	13.08 Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	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. 03	31/12/2026	5
07	13.08 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 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. 04	31/12/2026	5
08	13.08 Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	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 indagine nelle visite di controllo successive alla prima, tenuto conto della graduale implementazione del Sistema SovraCUP regionale	D13. 05	31/12/2026	5
09	13.08 Tutela della salute - Politica regionale unitaria per la tutela della salute (solo per le Regioni)	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. 06	31/12/2026	5
10	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	31/12/2026	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

ASSESSORATO DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale del territorio e dell'ambiente
Ufficio	DIPART. REG. AMBIENTE
DIRIGENTE APICALE	BERINGHELI CALOGERO

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	10
03	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionale, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento.	A01.09	31/12/2026	20
04	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	Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile	E09.07	31/12/2026	20
05	09.06 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente - Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	Piano regionale utilizzo aree del demanio marittimo - PUDM -L.R. 9/01/2025 ,art. 8	E09.07	31/12/2026	15
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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale del territorio e dell'ambiente
Ufficio	DIPART. REG. URBANISTICA
DIRIGENTE APICALE	BATTAGLIA GIUSEPPE

Risorse	
Risorse umane disponibili	64
Risorse finanziarie disponibili	2.106.739
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	15/01/2027	10
02	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	15/01/2027	10
03	08.01 Assetto del territorio ed edilizia abitativa - Urbanistica e assetto del territorio	Attività volte all'utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie di competenza del Dipartimento	E08.01	15/01/2027	15
04	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Puntuale ricognizione ed aggiornamento del contenzioso	A01.04	15/01/2027	10
05	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	15/01/2027	15
06	01.11 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Altri servizi generali	Semplificazione dell'azione amministrativa e riduzione dei tempi procedimenti	A01.05	15/01/2027	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	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 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale del territorio e dell'ambiente
Ufficio	COMANDO DEL CORPO FORESTALE REGIONE SICILIANA
DIRIGENTE APICALE	DI TRAPANI DOROTEA

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	Missione 9 – Programma 5 € 65.281.862,00 Bozza di bilancio regionale per l'esercizio finanziario 2026. €112.146.430,00 derivanti dall'art. 13 del disegno di legge di stabilità regionale per il triennio 2026/2028 ad oggi non ancora approvato.
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	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	A01.09	31/12/2026	20
04	09.05 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente - Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	Potenziamento della capacità operativa del Corpo Forestale mediante l'immissione in servizio di n. 46 agenti forestali, al fine di migliorare l'efficienza dei servizi di tutela ambientale e presidio del territorio regionale.	E09.02	31/12/2026	10
05	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	E09.02	31/12/2026	15
06	09.05 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente - Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	Potenziare le attività di prevenzione degli incendi attraverso l'incremento dei controlli e dei sopralluoghi nelle aree a rischio.	E09.02	31/12/2026	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	7
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

ASSESSORATO DEL TURISMO, DELLO SPORT E DELLO SPETTACOLO

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE 1: obiettivi del dirigente Anno 2026	
Programmazione obiettivi e scomposizione in azioni (dirigenti)	
ANNO DI RIFERIMENTO	2026
Amministrazione	Assessorato regionale del turismo dello sport e dello spettacolo
Ufficio	DIPART. REG. TURISMO SPORT E SPETTACOLO
DIRIGENTE APICALE	ANTINORO MARIA CONCETTA

Risorse	
Risorse umane disponibili	
Risorse finanziarie disponibili	
Risorse umane aggiuntive programmate	
Risorse finanziarie aggiuntive programmate	
Risorse strumentali	

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	31/12/2026	5
02	01.05 Servizi istituzionali, generali e di gestione - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Ricognizione straordinaria del patrimonio regionale	A01.03	31/12/2026	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	31/12/2026	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	31/12/2026	15
05	07.01 Turismo - Sviluppo e la valorizzazione del turismo	Accrescere la dotazione e migliorare lo stato delle infrastrutture sportive	C06.01	31/12/2026	10
06	07.01 Turismo - Sviluppo e la valorizzazione del turismo	Destagionalizzazione e diversificazione dei prodotti turistici	C07.01	31/12/2026	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

ALLEGATO C – OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* PER IL TRIENNIO 2026-2028

PRESIDENZA DELLA REGIONE

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Presidenza della Regione
UFFICIO:	Segreteria Generale
DIRIGENTE:	Dott.ssa Margherita Rizza (Interim)

VALORE PUBBLICO
OBIETTIVO TRIENNALE
Analisi e revisione di testi normativi in materia di ordinamento dell'Amministrazione regionale

AREA	Istituzionale
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.05

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Binario Si/No		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 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Presidenza della Regione
UFFICIO:	Segreteria Generale
DIRIGENTE:	Dott.ssa Margherita Rizza (Interim)

VALORE PUBBLICO
OBIETTIVO TRIENNALE
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 della Giunta regionale

AREA	Istituzionale
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.02

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
% a fasce Si/No per gli anni 2027-2028		Decreti predisposti entro il termine di 7 giorni lavorativi dalla data di notifica della delibera della Giunta regionale	Predisposizione decreti presidenziali attuativi delle deliberazioni della Giunta regionale non riconducibili ad altri rami di Amministrazione per l'anno 2027; Predisposizione di relazione conclusiva con la formulazione di eventuali proposte di regolamentazione (decreto, circolare o altro atto idoneo) per assicurare il miglioramento della tempestività e l'efficacia dell'azione	Predisposizione decreti presidenziali attuativi delle deliberazioni della Giunta regionale non riconducibili ad altri rami di Amministrazione per l'anno 2028; Eventuale predisposizione di atti di regolazione (decreto, circolare o altro atto idoneo), e di relazione conclusiva contenente

			amministrativa.	valutazioni di impatto degli atti di regolazione formalizzati.
IL PRESIDENTE			**IL DIRIGENTE**	
F.TO SCHIFANI			F.TO RIZZA	
SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028				

ANNO DI RIFERIMENTO:	0
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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Binario Sì/No	E' stata effettuata la verifica dello stato di avanzamento del progetto di implementazione del portale regionale dedicato alla trattazione dei ricorsi straordinari al Presidente della Regione di cui alla rendicontazione prot. n. 14693 del 10/10/2025 - predisposizione di un report sulle implementazioni realizzate al 31/12/2025 – in itinere	Verificare la funzionalità del portale informatico dedicato alla trattazione dei ricorsi straordinari al Presidente della Regione versione 2.0. a regime ed approntare modifiche implementative sia sul lato front end che sul lato back office per estendere la platea dei soggetti partecipanti al procedimento. Presentazione pubblica del portale	/	/

		informatico dedicato alla trattazione dei ricorsi straordinari al Presidente della Regione Versione 2.0 all'utenza esterna con l'organizzazione di seminari		
IL PRESIDENTE			**IL DIRIGENTE**	
F.TO SCHIFANI			F.TO BOLOGNA	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	0
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. 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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
SI/NO	E' stata effettuata l'analisi dei contenuti da inserire nella piattaforma e il 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 GURS di concerto con ARIT di cui alle rendicontazioni prot. n. 7562 del 14/05/2025 e prot. n. 16342 dell'11/11/2025 - verifica delle implementazioni realizzate alla piattaforma per la realizzazione della GURS on-line – in itinere	Messa a regime della piattaforma per l'inserimento diretto da parte dell'utenza degli atti da pubblicare relativi alla Parte I della GURS	Messa a regime della piattaforma per l'inserimento diretto da parte dell'utenza degli atti da pubblicare relativi alla Parti II-III e nella Serie Speciale Concorsi della GURS	Indicizzazione del patrimonio storico delle Gazzette pubblicate e già ricomprese nell'archivio informatico
IL PRESIDENTE			**IL DIRIGENTE**	
F.TO SCHIFANI			F.TO BOLOGNA	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	0
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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
%	100% Ricerca materiale in archivio e messa in sicurezza degli Originali (1947-1972) di cui alla rendicontazione prot. n. 14366 del 06/10/2025 - Censimento degli atti rinvenuti (originali leggi, regolamenti, decreti presidenziali) – in itinere	100% Ricerca materiale in archivio e messa in sicurezza degli Originali (1973-1998) Censimento degli atti rinvenuti (originali leggi, regolamenti, decreti presidenziali)	100% Ricerca materiale in archivio e messa in sicurezza degli Originali (1999-2024) Censimento degli atti rinvenuti (originali leggi, regolamenti, decreti presidenziali) 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 2026/2028	

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
€	€ 500.000,00	€ 1.000.000,00 (valore cumulato)	€ 3.000.000,00 (valore cumulato)	**
€	€ 6.455.442,88	€ 25.000.000,00 (valore cumulato)	€ 75.000.000,00 (valore cumulato)	**

IL PRESIDENTE	IL DIRIGENTE
F.TO SCHIFANI	F.TO COCINA

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
%	Completamento del 40% degli interventi di cui il DRPC cura il monitoraggio. Su un totale di n. 46 interventi approvati da Piano n. 18 Interventi conclusi	Completamento del 90% degli interventi di cui il DRPC cura il monitoraggio. Su un totale di n. 46 interventi approvati da Piano n. 41 Interventi conclusi (valore cumulato)	**	**
NUMERICO	2	2	**	**
IL PRESIDENTE			**IL DIRIGENTE**	

F.TO SCHIFANI	F.TO COCINA
SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028	

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Presidenza della Regione
UFFICIO:	Dipartimento Programmazione
DIRIGENTE:	Vincenzo Falgares

VALORE PUBBLICO
VP_10 – Rafforzare la capacità amministrativa e razionalizzare la spesa pubblica regionale
OBIETTIVO TRIENNALE
Attuazione del Programma Interreg Italia-Malta 2021/2027

AREA	Istituzionale
MISSIONE	1 Servizi istituzionali, generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.09 Programmazione e rimodulazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali finalizzate al loro pieno impiego nonché attività finalizzate ad aumentare il grado di utilizzo e la relativa azione di monitoraggio

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
numerico	Sono stati trasferiti ai beneficiari richiedenti il 100% delle anticipazioni per un valore complessivo pari ad € 9.140.588,10 sul Programma Interreg VI A Italia Malta 2021/2027	1 (Trasmissione al Comitato di Sorveglianza PO Interreg VI A Italia-Malta 2021/2027 della proposta di Avviso per la selezione di “Small Projects”)	2 Trasferimento del 100% delle anticipazione ai beneficiari dell'Avviso 2 che ne hanno fatto richiesta e la cui istruttoria ha avuto esito positivo	3 Predisposizione di almeno il 50% dei provvedimenti di chiusura amministrativa dei progetti finanziati nell'ambito dell'Avviso 1/2023 del Programma Interreg VI A Italia Malta 2021/2027

IL PRESIDENTE	IL DIRIGENTE
F.TO SCHIFANI	F.TO FALGARES

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Presidenza
UFFICIO:	Dipartimento Affari Extraregionali
DIRIGENTE:	Margherita Rizza

VALORE PUBBLICO
OBIETTIVO TRIENNALE
Accrescere la presenza della Regione Siciliana nel contesto internazionale facilitando la partecipazione ai programmi dell'Ue a gestione diretta e di cooperazione internazionale da parte degli attori di sviluppo locale pubblici

AREA	Istituzionale
MISSIONE	19 Relazioni internazionali
OBIETTIVO STRATEGICO	A 19.02

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**

Numerico	A: Raccolta delle fonti di informazione sui programmi a gestione diretta in raccordo coi punti di contatto nazionali, con le agenzie esecutive della Commissione europea e le antenne territoriali della Commissione europea. N 1 Dossier. B: Redazione di una scheda informativa sui programmi europei a gestione diretta di interesse per gli enti locali. N. 1 Scheda informativa.	N. 1 schema di protocollo di intesa. N.1 Schema accordo di partenariato.	N. 1 Proposta di Protocollo di intesa. N.1 Proposta di Partenariato. 1	N. 2 Proposte di Protocollo di intesa. N. 2 Proposte di Partenariato.
IL PRESIDENTE			**IL DIRIGENTE**	
F.TO SCHIFANI			F.TO RIZZA	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	PRESIDENZA
UFFICIO:	AUTORITA' DI BACINO DEL DISTRETTO IDROGRAFICO DELLA SICILIA
DIRIGENTE:	LEONARDO SANTORO

VALORE PUBBLICO
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	E.9.0.3 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 CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
NUMERICO	Predisposizione del Documento intermedio di aggiornamento al Piano relativo all'utilizzo e alla gestione sostenibile delle risorse idriche	Trasmissione all'On.le Presidente, per il successivo inoltro alla Giunta di Governo 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 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	PRESIDENZA
UFFICIO:	AUTORITA' DI BACINO DEL DISTRETTO IDROGRAFICO DELLA SICILIA
DIRIGENTE:	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
Piano di gestione delle acque del distrettoidrografico della Sicilia ex direttiva CE 2000/60 e art 117 del dlgs 152/2006 comprendente i Piani di gestione Siccità e di contrasto alla Crisi Idrica

AREA	E) TERRITORIO, AMBIENTE, URBANISTICA ED INFRASTRUTTURE
MISSIONE	9- Sviluppo sostenibile e tutela de territorio e dell'ambiente
OBIETTIVO STRATEGICO	E.9.0.4 - 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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
NUMERICO	Valutazione globale provvisoria dei principali problemi di gestione delle acque	Trasmissione alla Conferenza Operativa Progetto di Piano di gestione delle acque del distretto idrografico della Sicilia ex direttiva CE 2000/60 e art 117 del dlgs 152/2006 comprendente i Piani di gestione Siccità e contrasto alla Crisi Idrica	Trasmissione alla Conferenza Operativa Piano di gestione delle acque del distretto idrografico della Sicilia ex direttiva CE 2000/60 e art 117 del dlgs 152/2006 comprendente i Piani di gestione Siccità e contrasto alla Crisi Idrica	Trasmissione reporting alla Commissione Europea del Piano di gestione delle acque del distretto idrografico della Sicilia ex direttiva CE 2000/60 e art 117 del dlgs 152/2006 comprendente i Piani di gestione Siccità e contrasto alla Crisi Idrica

IL PRESIDENTE	IL DIRIGENTE
F.TO SCHIFANI	F.TO SANTORO

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Presidenza
UFFICIO:	Dipartimento del Cerimoniale e dei Siti Presidenziali
DIRIGENTE:	DI CHIARA FRANCESCO

VALORE PUBBLICO
OBIETTIVO TRIENNALE
Ottimizzazione tempistica di verifica su completezza istruttoria delle pratiche in ordine alla concessione dei contributi e dei patrocini gratuiti

AREA	1 - Servizi istituzionali generali e di gestione
MISSIONE	11 - Altri servizi generali
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.06 - Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell'Amministrazione

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
% (n. di verifiche delle pratiche nei 15 gg. lavorativi / n. totale delle pratiche pervenute	100%	100%	100%	--------
IL PRESIDENTE			**IL DIRIGENTE GENERALE**	

F.TO SCHIFANI	F.TO DI CHIARA

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Presidenza della Regione Siciliana
UFFICIO:	Ufficio Speciale Autorità di Certificazione dei Programmi Cofinanziati dalla Commissione Europea
DIRIGENTE:	Cono Antonio Catrini

VALORE PUBBLICO
OBIETTIVO TRIENNALE
Elaborazione delle domande di pagamento dei fondi FESR - FSE - Italia Malta - Italia Tunisia in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul Sistema informativo della Commissione Europea (SFC); delle proposte di contabilizzazione PN FEAMPA in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul sistema SIAN e richieste di rimborso POC, PAC e PSC, in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul Sistema informativo RGS-IGRUE

AREA	Istituzionale
MISSIONE	1
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.09

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025) obiettivo in itinere**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**

Numero di domande di pagamento dei fondi FESR - FSE - Italia Malta - Italia Tunisia in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul Sistema informativo della Commissione Europea (SFC); delle proposte di contabilizzazione PN FEAMPA in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul sistema SIAN e richieste di rimborso POC, PAC e PSC, in presenza di avanzamento di spesa certificabile sul Sistema informativo RGS-IGRUE	27	12/anno	10/anno	10/anno

IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE	IL DIRIGENTE
F.TO SCHIFANI	F.TO CATRINI

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	PRESIDENZA
UFFICIO:	UFFICIO SPECIALE AUTORITA' DI AUDIT PER I PROGRAMMI COFINAZIATI DALLA COMMISSIONE EUROPEA
DIRIGENTE:	Grazia TERRANOVA

VALORE PUBBLICO
OBIETTIVO TRIENNALE
Assicurare un'efficace chiusura delle attività di audit per la programmazone 2014/2020 e per la programmazione 2021/2027

AREA	Istituzionale
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	01.09 - 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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**

	CONSEGUITO AL 31/12/2025)			
numerico	N. 2 RAC	N. 1 RAC di chiusura della programmazione relativa al Programma FESR 2014/2020; N. 2 RAC relative ai Programmi FESR, e FSE 2021/2027	N. 2 RAC relative ai Programmi FESR e FSE 2021/2027	N. 2 RAC relative ai Programmi FESR e FSE 2021/2027
IL PRESIDENTE			**IL DIRIGENTE**	
F.TO SCHIFANI			F.TO TERRANOVA	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Regione Siciliana
UFFICIO:	Ufficio Speciale per la valorizzazione energetica e la gestione del ciclo dei rifiuti
DIRIGENTE:	Ing. Salvatore Cocina (ad interim)

VALORE PUBBLICO
VP_3: Realizzare il ciclo integrato dei rifiuti promuovendo l'economia circolare e l'uso efficiente dei beni pubblici
OBIETTIVO TRIENNALE
Realizzazione di termovalorizzatori nel territorio regionale

AREA	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
MISSIONE	9
OBIETTIVO STRATEGICO	E09.05

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2025/2027				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Numerico	2 (Inizio iter approvativo del PFTE (VIA-PAUR))	2 Predisposizione Atti di Gara appalto integrato (Progetto Esecutivo, Esecuzione lavori e Gestione) ai fini della realizzazione dei Termovalorizzatori)	**	**
IL PRESIDENTE			**IL DIRIGENTE**	
F.TO SCHIFANI			F.TO COCINA	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato delle Attività Produttive
UFFICIO:	Dipartimento delle Attività Produttive
DIRIGENTE:	Dario Cartabellotta

VALORE PUBBLICO
VP2 - 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	B
MISSIONE	14 Sviluppo economico e competitività
OBIETTIVO STRATEGICO	B14.01

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Pubblicazione avviso in coerenza con gli obiettivi della S3	6	7 (cumulato)	8 (cumulato)	9 (cumulato)
L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

On.le Edmondo Tamajo	Dott.Dario Cartabellotta

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato delle Attività Produttive
UFFICIO:	Dipartimento delle Attività Produttive
DIRIGENTE:	Dario Cartabellotta

VALORE PUBBLICO
OBIETTIVO TRIENNALE
Pieno utilizzo delle risorse destinate all'Assessorato Attività Produttive e provenienti dal PR FESR 21/27

AREA	A
MISSIONE	1
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.09

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Percentuale di spesa portata in certificazione rispetto al target stabilito	81 M€	150 M€	150 M€	150 M€
L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	
On.le Edmondo Tamajo			Dott.Dario Cartabellotta	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Numero	AVVIO Affidamento servizi integrati al pubblico nelle province di: Agrigento, Palermo 1, Messina e Siracusa: n. 4 FATTIBILITA' Nuovi Bandi Servizi integrati al pubblico nelle province di: Catania, Enna, Palermo 2 e Trapani: n. 4	- Affidamento provvisorio dei servizi integrati al pubblico nelle province di: Agrigento, Palermo 1, Messina e Siracusa: n. 4. - Nuovi Bandi e affidamento provvisorio dei Servizi integrati al pubblico nelle province di: Catania, Enna, Palermo 2 e Trapani: n. 4	----------	----------

IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE	**IL DIRIGENTE**
Dott. Francesco Paolo Scarpinato	Ing. Mario La Rocca

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
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	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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Numero siti dotati di servizi innovativi (Realtà virtuale, aumentata, immersiva.) Numero di decreti di	Realizzazione di servizi innovativi per la fruizione dei Siti archeologici n. 5	- Realizzazione di servizi innovativi per la fruizione dei Siti archeologici: n. 5 - Decreti di	- Realizzazione di servizi innovativi per la fruizione dei Siti archeologici: n. 4	Decreti di finanziamento di interventi di riqualificazione: n.5 .

finanziamento di interventi di riqualificazione	Decreti di finanziamento di interventi di riqualificazione n. 5	finanziamento di interventi di riqualificazione: n.5 .		

IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE	IL DIRIGENTE
Dott. Francesco Paolo Scarpinato	Ing. Mario La Rocca

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
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
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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Numero di eventi + Numero di interventi	Realizzazione di eventi di rilevanza regionale, nazionale e internazionale, volti alla	Realizzazione di eventi di rilevanza regionale e almeno 1 nazionale	Realizzazione di eventi di rilevanza regionale e almeno 1 nazionale,	Realizzazione di eventi di rilevanza regionale e almeno 1 nazionale,

per migliorare e strutturare le esposizioni museali realizzati	promozione del patrimonio culturale della Sicilia : n. 5. Realizzazione di interventi per migliorare e/o strutturare le esposizioni museali n. 3	volti alla promozione del patrimonio culturale della Sicilia : n. 5. Interventi realizzati per migliorare e strutturare le esposizioni museali: n. 3.	volti alla promozione del patrimonio culturale della Sicilia : n. 5.	volti alla promozione del patrimonio culturale della Sicilia : n. 5.
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	
Dott. Francesco Paolo Scarpinato			Ing. Mario La Rocca	

ASSESSORATO DELL'ECONOMIA

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2024/2026

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
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	A01.09 - 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 2026/2028

INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027	TARGET 31/12/2028
n.ro monitoraggi trimestrali	8	Report al 31/12/2025; Report al 30/04; Report al 30/06; Report al 30/09.	Report al 31/12/2026	-
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato regionale dell'Economia
UFFICIO:	Dipartimento del Bilancio e del Tesoro – Ragioneria generale della Regione
DIRIGENTE:	Avv. Ignazio Tozzo

VALORE PUBBLICO
VP_10 – Rafforzare la capacità amministrativa e razionalizzare la spesa pubblica regionale
OBIETTIVO TRIENNALE
Attuare il monitoraggio andamento Fatture commerciali mediante PCC (piattaforma Crediti Commerciali)

AREA	A) Area istituzionale
MISSIONE	1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	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

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
N. monitoraggi trimestrali	0	Report al 31/03; Report al 30/06; Report al 30/09; Report al 31/12.	Report al 31/03; Report al 30/06; Report al 30/09; Report al 31/12.	Report al 31/03; Report al 30/06; Report al 30/09; Report al 31/12.
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale dell'Economia
UFFICIO:	Dipartimento delle Finanze e del Credito
DIRIGENTE:	Silvio Marcello Maria Cuffaro

VALORE PUBBLICO
Vp 10- Rafforzare la capacità amministrativa e razionalizzare la spesa pubblica regionale
OBIETTIVO TRIENNALE
RICOGNIZIONE STRAORDINARIA PATRIMONIO REGIONALE

AREA	A) Istituzionale
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	A. 01.03

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
N	Coordinamento della ricognizione straordinaria dei beni gestiti dai Dipartimenti Regionali e dagli Enti IACP IRSAP e Consorzi ASI - Numero 3 disposizioni operative e/o riunioni	Coordinamento della migrazione e dell'avvio dell'allineamento dei dati oggetto della ricognizione straordinaria dei beni immobili gestiti dai dipartimenti regionali nel nuovo software reperito da ARIT – n.3 disposizioni operative e/o riunioni	Disposizioni operative finalizzate all'alimentazione e aggiornamento del registro unico degli inventari	Disposizioni operative riguardanti l'automazione di processi gestionali attraverso l'interazione con banche dati nazionali
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale dell'Economia
UFFICIO:	Dipartimento delle Finanze e del Credito
DIRIGENTE:	Silvio Marcello Maria Cuffaro

VALORE PUBBLICO
Vp 10- Rafforzare la capacità amministrativa e razionalizzare la spesa pubblica regionale
OBIETTIVO TRIENNALE
INVENTARIAZIONE DEL PATRIMONIO REGIONALE

AREA	A) Istituzionale
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	A. 01.03

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
N	Incrementare il numero dei beni ricogniti gestiti dal Dipartimento tramite l'applicativo Prototipo del 25% (45% cumulato)	Migrazione dei dati dei beni immobili del patrimonio regionale gestiti dal Dipartimento delle Finanze e del Credito nel nuovo software reperito da Arit e avvio dell'allineamento N. 1 Verbale descrittivo	Allineamento del patrimonio regionale dei beni immobili gestiti dal Dipartimento delle Finanze e del Credito con l'ausilio del nuovo software reperito da Arit – 10%	Allineamento del patrimonio regionale dei beni immobili gestiti dal Dipartimento delle Finanze e del Credito con l'ausilio del nuovo software reperito da Arit – 10% (20% cumulato)

IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE	IL DIRIGENTE

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale dell'Economia
UFFICIO:	AUTORITA' REGIONALE PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA
DIRIGENTE:	Vitalba Vaccaro

VALORE PUBBLICO
VP_10 - Rafforzare la capacità amministrativa
OBIETTIVO TRIENNALE
Digitalizzazione di procedimenti e servizi

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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Numero di procedimenti e servizi digitalizzati	0	15	15	15

IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE	**IL DIRIGENTE**

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	ASSESSORATO ECONOMIA
UFFICIO:	Ufficio Speciale Centrale Unica di Committenza per l'acquisizione di beni e servizi
DIRIGENTE:	

VALORE PUBBLICO

VP 10 - Rafforzare la capacità amministrativa e razionalizzare la spesa pubblica regionale

OBIETTIVO TRIENNALE

Inserimenti in Prontuario (PTORS) rispetto alle richieste pervenute dal competente Servizio Farmaceutica del Dipartimento Pianificazione Strategica

AREA	D - Sanità e Servizi sociali
MISSIONE	13
OBIETTIVO STRATEGICO	

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028

INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027	TARGET 31/12/2028
%	99%	99%	100%	100%

IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE	IL DIRIGENTE
	Avv. Roberta Milazzo

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato dell'Economia
UFFICIO:	Ufficio Speciale per la Gestione e la Liquidazione delle Società a Partecipazione Pubblica Regionale
DIRIGENTE:	D.ssa Vitalba Vaccaro (Interim)

VALORE PUBBLICO
Vp 10- Rafforzare la capacità amministrativa e razionalizzare la spesa pubblica regionale
OBIETTIVO TRIENNALE
Chiusura delle liquidazioni in corso degli enti e società a partecipazione regionale

AREA	
MISSIONE	1 Servizi istituzionali generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	A01.12

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028

INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Binario (Si/No)		Chiusura dei residui contenziosi Multiservizi S.p.A.; Chiusura delle liquidazioni dei Consorzi di Ripopolamento Ittico; Chiusura della liquidazione dell'Ente Minerario Siciliano; 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	

IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE	**IL DIRIGENTE**

ASSESSORATO DELL'ENERGIA E DEI SERVIZI DI PUBBLICA UTILITÀ

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato dell'Energia e dei Servizi di Pubblica Utilià
UFFICIO:	Dipartimento Regionale dell'Energia
DIRIGENTE:	Dott. Carmelo Frittitta

VALORE PUBBLICO

OBIETTIVO TRIENNALE

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. 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 2026/2028

INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027	TARGET 31/12/2028
Binario SI/NO	Effettuata ricognizione dei canoni di concessione arretrati. Predisposizione disegno di legge	Avvio delle procedure per il recupero dei canoni di concessioni non pagati ed emissione del 100% dei decreti di accertamento per l'anno in corso	Quadro di riepilogo delle somme riscosse e attività finalizzata al recupero delle somme non riscosse	\

L'ASSESSORE	IL DIRIGENTE
Dott. Francesco Colianni	Dott. Carmelo Frittitta

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato dell'Energia e dei Servizi di Pubblica Utilità
UFFICIO:	Dipartimento Regionale dell'Energia
DIRIGENTE:	Dott. Carmelo Frittitta

VALORE PUBBLICO
VP_3: realizzare il ciclo integrato dei rifiuti, promuovere l'economia circolare e l'efficienza energetica
OBIETTIVO TRIENNALE
Attuazione PEARS - Misure di efficientamento energetico dei beni pubblici, edifici e illuminazione pubblica

AREA	Territorio e Ambiente, Urbanistica e Infrastrutture
MISSIONE	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e del'ambiente
OBIETTIVO STRATEGICO	E09.07 - Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Avanzamento della spesa prevista per le azioni 2.1.1 e 2.1.3 del PO FESR 21/27 e la linea d'azione 4.01 del FSC 21/27	Pubblicazione bandi	Completamento delle seguenti fasi istruttorie: ricevibilità ed ammissibilità; valutazione; approvazione graduatorie; impegni di spesa	Liquidazione di almeno il 10% della spesa	Liquidazione di almeno il 25% della spesa

L'ASSESSORE	**IL DIRIGENTE**
Dott. Francesco Colianni	Dott. Carmelo Frittitta

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato dell'Energia e dei Servizi di Pubblica Utilità
UFFICIO:	Dipartimento Regionale dell'Energia
DIRIGENTE:	Dott. Carmelo Frittitta

VALORE PUBBLICO
VP_3: realizzare il ciclo integrato dei rifiuti, promuovere l'economia circolare e l'efficienza energetica
OBIETTIVO TRIENNALE
Attuazione PEARS - Incrementare la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili - potenza autorizzata in GW

AREA	Territorio e Ambiente, Urbanistica e Infrastrutture
MISSIONE	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e del'ambiente
OBIETTIVO STRATEGICO	E09.07 - Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
GW di energia elettrica da fonti rinnovabili autorizzati tramite AU/PAUR	8,297 GW autorizzati tra il 2022 e il 2025	almeno 1 GW	almeno 1 GW	almeno 1 GW
L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	
Dott. Francesco Colianni			Dott. Carmelo Frittitta	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
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.
OBIETTIVO TRIENNALE

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	E09.06 - 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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Numero di interventi di manutenzione ordinaria nelle seguenti dighe CIMIA, DISUERI, S. GIOVANN	**3**	3	3%	///
Numero di interventi di manutenzione straordinaria nelle	**2**	2	2%	///

seguenti dighe: PONTE BARCA, ARANCIO				
L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	
Dott. Francesco Colianni			Dott. Arturo Vallone	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
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	E09.07 – Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
- Circolare - Monitoraggi	Dato ISPRA anno 2023: 55,2 %	Circolare ai Comuni Monitoraggi semestrali dei dati sulla RD	Circolare ai Comuni Monitoraggi semestrali dei dati sulla RD	///
L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

Dott. Francesco Colianni	Dott. Arturo Vallone

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
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 Ustica, Lampedusa, Linosa e Pantelleria

AREA	E) Area territorio, Ambiente, Urbanistica ed infrastrutture
MISSIONE	9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
OBIETTIVO STRATEGICO	E09.04 – Procedure per l'affidamento della gestione dei dissalatori nelle isole minori

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Binario (SI/NO)	Avvio delle procedure per l'affidamento del servizio di gestione dei dissalatori nelle isole minori.	Completamento delle procedure di approvazione del PFTE e avvio delle procedure di gara	Gara e affidamento del servizio di gestione dei dissalatori nelle isole minori.	///

L'ASSESSORE	**IL DIRIGENTE**
Dott. Francesco Colianni	Dott. Arturo Vallone

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
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
Ricognizione interventi volti ad assicurare l'effettività delle entrate, in particolare di quelle derivanti da canoni di concessione

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 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Percentuale	Avvio ingiunzioni di pagamento a seguito di aggiornamento anagrafica dei concessionari, iscrizioni a ruolo dopo formazione del personale Ade – Riscossione	Monitoraggio dei pagamenti e iscrizioni a ruolo entro 90 giorni dalla notifica dell'ingiunzione al concessionario moroso 100%	Monitoraggio dei pagamenti e iscrizioni a ruolo entro 90 giorni dalla notifica dell'ingiunzione al concessionario moroso 100%	///
L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

Dott. Francesco Colianni	Dott. Arturo Vallone

ASSESSORATO DELLA FAMIGLIA, DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA, DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO
UFFICIO:	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche sociali
DIRIGENTE:	ad interim, Ettore Foti

VALORE PUBBLICO
VP_6 – Riorganizzare e rafforzare il welfare triennale, 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) SANITA' E SERVIZI SOCIALI
MISSIONE	MISSIONE 12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
OBIETTIVO STRATEGICO	D.12.02 Interventi finalizzati a contrastare la povertà

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
% Risorse finanziarie Fondo Nazionale Politiche Sociali 2020	90% trasferimento delle risorse FNPS 2020 (Piano di Zona 2021)	100% trasferimento delle risorse FNPS 2020 (Piano di Zona 2021)	/	/
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE ad interim**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA, DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO
UFFICIO:	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche sociali
DIRIGENTE:	ad interim, Ettore Foti

VALORE PUBBLICO
VP_6 – Riorganizzare e rafforzare il welfare triennale, 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) SANITA' E SERVIZI SOCIALI
MISSIONE	MISSIONE 12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
OBIETTIVO STRATEGICO	D.12.02 Interventi finalizzati a contrastare la povertà

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Nuovo Piano regionale per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà e Piani attuativi locali	/	Adozione nuovo Piano regionale per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà e adozione n. 30 Piani attuativi locali.	Adozione di n. 40 Piani attuativi locali del Piano regionale per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà.	Adozione di n. 55 Piani attuativi locali del Piano regionale per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà.
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE ad interim**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA, DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO
UFFICIO:	Dipartimento della Famiglia e delle Politiche sociali
DIRIGENTE:	ad interim, Ettore Foti

VALORE PUBBLICO
VP_6 – Riorganizzare e rafforzare il welfare triennale, tutelando le fasce più deboli della popolazione
OBIETTIVO TRIENNALE
Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.) - 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 – Azioni volte all’utilizzo del PNRR – Attuazione del GOL regionale

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
%	Avviso 4 – Servizio di formazione – PNRR – PAR GOL regionale. Soggetti formati su soggetti orientati da target 80%	Avviso 4 – Servizi di formazione PNRR – PAR GOL regionale. Rendicontazione spesa su ReGIS – 80%	/	/
%	Avviso 2/2022 – Servizi per il lavoro per l’attuazione del PAR GOL Sicilia. Soggetti formati su soggetti orientati da target 80%	Avviso 2/2022 – Servizi per il lavoro per l’attuazione del PAR GOL Sicilia. Rendicontazione spesa su ReGIS – 80%	/	/
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE ad interim**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA,DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO
UFFICIO:	DIPARTIMENTO REGIONALE DEL LAVORO, DELL' IMPIEGO, DELL'ORIENTAMENTO, DEI SERVIZI E DELLE ATTIVITA' FORMATIVE
DIRIGENTE:	Ettore Foti

VALORE PUBBLICO
VP_5 - Ridurre il numero dei Neet, rafforzare le competenze dei giovani siciliani e migliorare la sicurezza dei lavoratori
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 di personale nella Regione anche con l'utilizzo dello strumento della I.A.

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
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	Individuazione e formazione dei referenti di progetto per la realizzazione degli sportelli virtuali 10	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	//	//

necessità di spostarsi nella sede del Centro per l'Impiego	10	15 (CUMULATO)		
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA,DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO
UFFICIO:	DIPARTIMENTO REGIONALE DEL LAVORO, DELL' IMPIEGO, DELL'ORIENTAMENTO, DEI SERVIZI E DELLE ATTIVITA' FORMATIVE
DIRIGENTE:	Ettore Foti

VALORE PUBBLICO
VP_5 - Ridurre il numero dei Neet, rafforzare le competenze dei giovani siciliani e migliorare la sicurezza dei lavoratori
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 - 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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
numero ispezioni cantieri	300	370 (cumulato)	470 (cumulato)	//
n. incontri	18	n. 36 (cumulato)	n. 40 (cumulato)	//
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA,DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO
UFFICIO:	DIPARTIMENTO REGIONALE DEL LAVORO, DELL' IMPIEGO, DELL'ORIENTAMENTO, DEI SERVIZI E DELLE ATTIVITA' FORMATIVE
DIRIGENTE:	Ettore Foti

VALORE PUBBLICO
VP_5 - Ridurre il numero dei Neet, rafforzare le competenze dei giovani siciliani e migliorare la sicurezza dei lavoratori
OBIETTIVO TRIENNALE
Potenziamento delle attività di incontro tra domanda e offerta di lavoro, attraverso l'integrazione di metodologie statistiche avanzate, di intelligenza artificiale e di machine learning dedicate

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 di personale nella Regione anche con l'utilizzo dello strumento della I.A.

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Recruiting Day realizzati con l'utilizzo di metodologie statistiche avanzate, intelligenza artificiale e tecniche di machine learning	/	9	12	15
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

ASSESSORATO DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica
UFFICIO:	Dipartimento delle Autonomie Locali
DIRIGENTE:	Dr. Salvatore Taormina

VALORE PUBBLICO
OBIETTIVO TRIENNALE
Potenziamento della Conferenza Regione – Autonomie locali attraverso la revisione delle relative modalità organizzative di funzionamento

AREA	Area Istituzionale
MISSIONE	Relazioni con le altre Autonomie Territoriali e Locali
OBIETTIVO STRATEGICO	Rafforzamento del ruolo della Conferenza Regione – Autonomie locali

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
SI/NO	Elaborato schema di disegno di legge per il riordino della Conferenza Regione-Autonomie locali previo confronto con gli stakeholder associativi di riferimento	Rapporto sullo stato di attuazione della legislazione regionale in materia di funzionamento della Conferenza Regione-Autonomie locali, includendo anche i primi esiti attuativi dell'intervento legislativo di riordino proposto, ove approvato, evidenziando, in mancanza, le linee propositive utili al superamento delle possibili criticità emerse in sede di apprezzamento politico della medesima iniziativa legislativa.	/	/
SI				
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE GENERALE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica
UFFICIO:	Dipartimento delle Autonomie Locali
DIRIGENTE:	Dr. Salvatore Taormina
VALORE PUBBLICO	
OBIETTIVO TRIENNALE	
Riorganizzare l'attività relativa agli interventi sostitutivi effettuati ai sensi dell'art. 24 della l.r. 3 dicembre 1991, n. 44	

AREA	Area Istituzionale
MISSIONE	Relazioni con le altre Autonomie Territoriali e Locali
OBIETTIVO STRATEGICO	Interventi di riordino della legislazione in materia di Enti locali

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
SI/NO	Sono state organizzate Conferenze di Servizio con le amministrazioni regionali che chiedono gli interventi commissariali finalizzate alla individuazione di soluzioni volte a garantire il necessario supporto e/o rivolte a rivederne la competenza	Proposta normativa volta a riorganizzare la materia degli interventi sostitutivi effettuati ai sensi dell'art. 24 della l.r. 3 dicembre 1991, n.44	/	/
SI				
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE GENERALE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica
UFFICIO:	Dipartimento delle Autonomie Locali
DIRIGENTE:	Dr. Salvatore Taormina
VALORE PUBBLICO	
OBIETTIVO TRIENNALE	
Elaborazione di proposta normativa finalizzata a concorrere alla piena funzionalità dei servizi svolti dagli Enti locali siciliani mediante l'incremento della dotazione finanziaria relativa ai contratti del personale di cui al comma 7 dell'art. 30 della L.R. n° 5/2014 e s.m.i.	

AREA	
MISSIONE	
OBIETTIVO STRATEGICO	

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
SI/NO	Al fine di sostenere i bilanci degli enti locali siciliani per la spesa del personale di cui al comma 1 dell'art. 30 della L.R. n° 5/2014 è stato istituito il fondo di cui al comma 8 dell'art.26 della L.R.n° 8/2018; l'accertata carenza di personale presso gli Enti locali, che compromette la efficiente erogazione dei servizi, potrebbe essere superata attraverso l'incremento della dotazione oraria dei lavoratori in questione previo monitoraggio del personale e conseguente quantificazione del necessario incremento del fondo	- Individuazione e coinvolgimento dello stakeholder di riferimento per la condivisa elaborazione di apposito modello di rilevazione della dotazione oraria del personale di cui al comma 7 dell'art. 30 della L.R. n° 5/2014 e s.m.i.; - Sottoposizione all'Organo politico di apposito schema di Circolare per l'avvio dell'attività di rilevazione; - Rapporto sulle verifiche effettuate in ordine ai dati acquisiti con la rilevazione	Sottoposizione all'Organo politico delle linee di indirizzo, concernenti i possibili contenuti della proposta normativa, elaborate previo coinvolgimento dello stakeholder di riferimento in esito alla congiunta verifica e analisi degli esiti della rilevazione effettuata.	Proposta di disegno di legge finalizzata a concorrere alla piena funzionalità dei servizi svolti dagli Enti locali siciliani mediante l'incremento della dotazione finanziaria relativa ai contratti del personale di cui al comma 7 dell'art. 30 della L.R. n° 5/2014 e s.m.i.
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE GENERALE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale delle Autonomie Locale e della Funzione Pubblica
UFFICIO:	Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale
DIRIGENTE:	S. Rizzo

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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Proposta Assunzioni / N° assunzioni autorizzate anno 2026	assunzioni anno 2025	80%	100%	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

IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE	**IL DIRIGENTE**
	Dott.ssa S. Rizzo

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale delle Autonomie Locale e della Funzione Pubblica
UFFICIO:	Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale
DIRIGENTE:	S. Rizzo

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 finanziato nell'ambito dell'Investimento 2.2 ("Task force digitalizzazione, monitoraggio e performance") del PianoNazionale 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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Monitoraggio finalizzato a verificare l'andamento del rispetto dei target previsti nel Piano territoriale	monitoraggi	Esiti conclusione progetto 1000 esperti - target e milestone con proposte di semplificazione/buone prassi	concluso	concluso

IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE	**IL DIRIGENTE**
	Dott.ssa S. Rizzo

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale delle Autonomie Locale e della Funzione Pubblica
UFFICIO:	Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale
DIRIGENTE:	S. Rizzo

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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
progressioni tra le aree	proposta per l'avvio delle 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	**attività prevista a regime**
Bando di concorso per le postazioni da ricoprire mediante ricorso a concorso Secondo le previsioni del PIAO 2026-2028	bandi di concorso	procedura di assunzione in linea con le previsioni del PIAO Annulaitò 2026	nuovi bandi di concorso sulla base delle risorse assunzionali annualita2027	**attività prevista a regime**
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	
			Dott.ssa S. Rizzo	

ASSESSORATO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITÀ

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Infrastrutture e Mobilità
UFFICIO:	Dipartimento Infastrutture Mobilità e Trasporti
DIRIGENTE:	Arch. Salvatore Lizzio

VALORE PUBBLICO
VP_7 - 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	E
MISSIONE	10
OBIETTIVO STRATEGICO	E 10.01

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
% (Finanziamento a istanza di parte dei progetti esecutivi per i quali è stata verificata la completezza documentale, pervenuti entro il 20/10/2026, concernenti gli interventi di manutenzione straordinaria delle strade di competenza dell'ANAS, dei liberi Consorzi ComunaLi e delle Città metropolitane incluse nel Piano di Sviluppo e Coesione e nel Fondo di Sviluppo e Coesione 2021/2027)	100% dei richiedenti per l'anno 2025 (da inserire ad anno concluso)	100,00%	100,00%	100,00%

L'ASSESSORE	**IL DIRIGENTE**
On. Alessandro Aricò	Arch. Salvatore Lizzio

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028	
ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
% n. interventi avviati / n. interventi Individuati in fase di ricognizione avviabil	30%	60% (valore cumulato)	100% (valore cumulato)	Programmazione triennale in scadenza nel 2027
% n. interventi avviati / n. interventi Richiesti in somma urgenza avviabili	100%	100%	100%	Programmazione triennale in scadenza nel 2027
L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
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 2026/2028

INDICATORE	BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)	TARGET 31/12/2026	TARGET 31/12/2027	TARGET 31/12/2028
% n. interventi avviati / n. interventi individuati in fase di ricognizione iniziale avviabili	30%	60% (valore cumulato)	100% (valore cumulato)	Programmazione triennale in scadenza nel 2027
% n. interventi avviati / n. interventi Richiesti in somma urgenza avviabili	100%	100%	100%	Programmazione triennale in scadenza nel 2027

L'ASSESSORE	**IL DIRIGENTE**

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	ASSESSORATO ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE
UFFICIO:	DIPARTIMENTO FORMAZIONE PROFESSIONALE
DIRIGENTE:	DOTT.SSA ROSSANA SIGNORINO

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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Aggiornamento del Repertorio delle qualificazioni.	Aggiornamento al 31/12/2025	1	1	1

IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE	**IL DIRIGENTE**

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	ASSESSORATO ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE
UFFICIO:	DIPARTIMENTO FORMAZIONE PROFESSIONALE
DIRIGENTE:	DOTT.SSA ROSSANA SIGNORINO

VALORE PUBBLICO
VP5_Ridurre il numero dei NET 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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
n° NEET che aderiscono al Programma di formazione	500	500	500	500
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	ASSESSORATO ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE
UFFICIO:	DIPARTIMENTO FORMAZIONE PROFESSIONALE
DIRIGENTE:	DOTT.SSA ROSSANA SIGNORINO

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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Spesa portata in certificazione per evitare il disimpegno PO FSE 2014/2020	685.000.000,00	Documentazione di chiusura		
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato dell'Istruzione e della Formazione Professionale
UFFICIO:	Dipartimento dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo Studio
DIRIGENTE:	Cusumano Vincenzo

VALORE PUBBLICO
Attuazione iniziative alternative ed integrative per ridurre la dispersione scolastica e l'inattività dei giovani
OBIETTIVO TRIENNALE
1 avviso relativo al triennio formativo 2026-2029 IeFP 1 avviso relativo all'avvio percorsi ITS 2026-2028

AREA	C) Area Culturale
MISSIONE	4 - Istruzione e Diritto allo Studio
OBIETTIVO STRATEGICO	

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**Attività svolte entro il 2026, volte al conseguimento delle milestone e dei target e degli obblighi di controllo previsti nell'ambito del PNRR**	**TARGET 31/12/2028**
1 avviso relativo al triennio formativo 2026-2029 IeFP	1	2 (cumulato)	3 (cumulato)	4 (cumulato)
1 avviso relativo all'avvio percorsi ITS 2026-2028	1	2 (cumulato)	3 (cumulato)	4 (cumulato)
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
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
MISSIONE	4 - Istruzione e diritto allo studio
OBIETTIVO STRATEGICO	C04.02 Realizzazione interventi di edilizia scolastica e universitaria al fine di migliorare le infrastrutture ed efficientarle da un punto di vista energetico e digitale

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Numero di interventi di edilizia scolastica (provvedimenti di impegno di spesa sino al completo utilizzo delle risorse disponibili)	358	408 Cumulato	458 Cumulato	508 Cumulato
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato delle Risorse Agricole, dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea
UFFICIO:	Dipartimento Regionale dell'Agricoltura
DIRIGENTE:	Bellomo Fulvio

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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Spesa pubblica certificata a valere sul PSP Sicilia 2023/2027 (n + 2)	da definirsi successivamente a seguito certificazione della spesa	177.127.916,00	345.756.250,00	380.572.246,00
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	
Luca Sammartino			Fulvio Bellomo	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato delle Risorse Agricole, dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea
UFFICIO:	Dipartimento Regionale dell'Agricoltura
DIRIGENTE:	Bellomo Fulvio

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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Partecipazione di soggetti (consorzi, imprese, ecc.) a eventi di rilevanza internazionale tramite predisposizione di specifici avvisi pubblici (report dimostrativo)	263 (cumulato)	350 (cumulato)	438 (cumulato)	526 (cumulato)
Comprovata partecipazione a eventi di rilevanza internazionale	19 (cumulato)	25 (cumulato)	31 (cumulato)	38 (cumulato)
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	
Luca Sammartino			Fulvio Bellomo	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato delle Risorse Agricole, dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea
UFFICIO:	Dipartimento Regionale dell'Agricoltura
DIRIGENTE:	Bellomo Fulvio

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 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Numerico e percentuale	Realizzazione del 70% degli interventi previsti nel piano di azione	Analisi e monitoraggio dei risultati conseguiti (Relazione)	/	/

IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE	**IL DIRIGENTE**
Luca Sammartino	Fulvio Bellomo

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	ASSESSORATO AGRICOLTURA SVILUPPO RURALE PESCA MEDITERRANEA
UFFICIO:	DIPARTIMENTO SVILUPPO RURALE E TERRITORIALE
DIRIGENTE:	ALBERTO PULIZZI

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
Inteventi 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 stanziate 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	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
% somme impegnate rispetto alle somme stanziate nei pertinenti capitoli di spesa	0%	90% dello stanziamento annuale	90% dello stanziamento annuale	90% dello stanziamento annuale
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	ASSESSORATO AGRICOLTURA SVILUPPO RURALE PESCA MEDITERRANEA
UFFICIO:	DIPARTIMENTO SVILUPPO RURALE E TERRITORIALE
DIRIGENTE:	ALBERTO PULIZZI

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	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Spesa a valere sui Programmi comunitari - Misura 4.3.1 PSR 2014-2022 (tra cui le risorse nazionali "top up") e Misura SRD07, azione 1, PSP 2023-2027	100 mln di euro	108 mln di euro (cumulato)	120 mln di euro (cumulato)	130 mln di euro (cumulato)
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale dell'Agricoltura, dello Sviluppo rurale e della Pesca Mediterranea
UFFICIO:	Dipartimento della Pesca Mediterranea
DIRIGENTE:	Giovanni Cucchiara

VALORE PUBBLICO
OBIETTIVO TRIENNALE
RICOGNIZIONE STRAORDINARIA DEL PATRIMONIO DEI BENI MOBILI DEL DIPARTIMENTO DELLA PESCA MEDITERRANEA

AREA	A - AREA ISTITUZIONALE
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	A1.03- 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.

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Percentuale Crescente	Completamento (100%) della ricognizione straordinaria sia dei "beni mobili" che dei "beni durevoli", con riferimento alle annualità precedenti all'anno 2023 nonché ai singoli anni 2023 e 2024, da comprovare con appositi verbali (direttiva di indirizzo del Presidente-anno 2025)	Per i Beni mobili e durevoli censiti nella ricognizione straordinaria degli anni 2023, 2024 e 2025, Migrazione delle informazioni contenute nelle varie banche dati disponibili (GECORS e fogli elettronici di cui Circolare n.19 del 12/05/2025 della Ragioneria Generale 100%		

IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE	**IL DIRIGENTE**

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale dell'Agricoltura, dello Sviluppo rurale e della Pesca Mediterranea
UFFICIO:	Dipartimento della Pesca Mediterranea
DIRIGENTE:	Giovanni Cucchiara

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
Valorizzare e promuovere il consumo delle specie ittiche "dimenticate o neglette", nonché la conoscenza e il consumo delle speci ittiche "aliene o invasive", quali nuovi target alieutici, da realizzare attraverso la comunicazione degli aspetti gastronomici e nutrizionali e anche della loro attitudine alla trasformazione tradizionale e innovativa al fine dell'incremento della vendita

AREA	B - AREA ECONOMICA
MISSIONE	16 - AGRICOLTURA, POLITICHE AGROALIMENTARI E PESCA
OBIETTIVO STRATEGICO	B16.01-Rilancio del settore agricolo e della pesca finalizzato alla crescita delle imprese mediante processi di internalizzazione

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Volume crescente	Produzione di "Scheda Tipo" di una Specie neglette Campagna di promozione della specie individuata alle imprese di vendita diretta ed all'ingrosso; Campagna di promozione della specie individuata nel canale HORECA; Evento conclusivo di divulgazione dei risultati.	Produzione di "Scheda Tipo" di almeno due specie ittiche neglette o dimenticate e/o aliene o invasive. Realizzare una campagna di diffusione della conoscenza delle specie ittiche invasive di interesse commerciale per le caratteristiche di edibilità, abbondanza, valore biologico alimentare e rilevanza gastronomica alle imprese di pesca. Realizzare una campagna di promozione delle specie individuate, siano esse	Produzione di "Scheda Tipo" di almeno due specie ittiche neglette o dimenticate e/o aliene o invasive. Realizzare una campagna di diffusione della conoscenza delle specie ittiche invasive di interesse commerciale per le caratteristiche di edibilità, abbondanza, valore biologico alimentare e rilevanza gastronomica alle imprese di pesca. Realizzare una campagna	Produzione di "Scheda Tipo" di almeno due specie ittiche neglette o dimenticate e/o aliene o invasive. Realizzare una campagna di diffusione della conoscenza delle specie ittiche invasive di interesse commerciale per le caratteristiche di edibilità, abbondanza, valore biologico alimentare e rilevanza gastronomica alle imprese di pesca.

		neglette o dimenticate e/o aliene o invasive nelle imprese di vendita diretta ed all'ingrosso; Campagna di promozione delle specie individuate nel canale HORECA; Evento conclusivo di divulgazione dei risultati.	di promozione delle specie individuate, siano esse neglette o dimenticate e/o aliene o invasive nelle imprese di vendita diretta ed all'ingrosso; Campagna di promozione delle specie individuate nel canale HORECA; Evento conclusivo di divulgazione dei risultati.	Realizzare una campagna di promozione delle specie individuate, siano esse neglette o dimenticate e/o aliene o invasive nelle imprese di vendita diretta ed all'ingrosso; Campagna di promozione delle specie individuate nel canale HORECA; Evento conclusivo di divulgazione dei risultati.
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato regionale della Salute
UFFICIO:	Dipartimento pianificazione Strategica
DIRIGENTE:	Dott. 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 Percorsi Diagnostici terapeutici (PDTA) regionali

AREA	8
MISSIONE	13 – TUTELA DELLA SALUTE
OBIETTIVO STRATEGICO	D.13.03

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028

INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
numerico (predisposizione bozza di decreti assessoriali per l'approvazione di nuovi e/o aggiornamento PDTA)	16 (valore cumulato)	18 (valore cumulato)	20 (valore cumulato)	/

L'ASSESSORE	**IL DIRIGENTE**
D.ssa Daniela Faraoni	Dott. Salvatore iacolino

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato regionale della Salute
UFFICIO:	Dipartimento pianificazione Strategica
DIRIGENTE:	Dott. Salvatore Iacolino

VALORE PUBBLICO
VP4_Migliorare la qualità ed efficienza dei servizi sanitari, potenziando la rete ospedaliera e la sanità territoriale

OBIETTIVO TRIENNALE
Integrazione Piattaforma regionale liste di attesa con PNLA (Piattaforma Nazionale Liste di attesa)

AREA	8
MISSIONE	13 – TUTELA DELLA SALUTE
OBIETTIVO STRATEGICO	D.13.03

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Livello di integrazione con PNLA	/	Alimentazione al 40%	Alimentazione al 70% (valore cumulato)	Alimentazione al 100% (valore cumulato)

L'ASSESSORE	**IL DIRIGENTE**
D.ssa Daniela Faraoni	Dott. Salvatore iacolino

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028				
ANNO DI RIFERIMENTO:			2026	
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	D			
MISSIONE	Missione 13 - Tutela della Salute			
OBIETTIVO STRATEGICO				
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
numerico	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) 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)	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) 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)	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) 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)	CERVICE UTERINA: n. 1 relazione (attività di sensibilizzazione e coinvolgimento delle popolazioni cosidette "Fragili" per condizioni socio-economico e/o culturali e non responders) MAMMELLA: n. 1 relazione (attività di sensibilizzazione e coinvolgimento delle popolazioni cosidette "Fragili" per condizioni socio-economico e/o culturali e non responders) COLON RETTO: n. 1 relazione (attività di sensibilizzazione e coinvolgimento delle popolazioni cosidette "Fragili" per condizioni socio-economico e/o culturali e non responders)
L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
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
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

AREA	D
MISSIONE	Missione 13 - Tutela della Salute
OBIETTIVO STRATEGICO	D13.06

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
numerico	///	Promozione per l'attivazione di 3 studi/ricerche medico scientifiche e screening oncologici per la prevenzione di tumori di maggiore impatto sulla salute della collettività regionale (polmone, pancreas e prostata)	Attivazione e monitoraggio di 3 studi/ricerche medico scientifiche e screening oncologici per la prevenzione di tumori di maggiore impatto sulla salute della collettività regionale (polmone, pancreas e prostata)	Disseminazione dei risultati di 3 studi/ricerche medico scientifiche e screening oncologici per la prevenzione di tumori di maggiore impatto sulla salute della collettività regionale (polmone, pancreas e prostata)
L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato regionale Territorio e Ambiente
UFFICIO:	Dipartimento regionale Ambiente
DIRIGENTE:	CALOGERO BERINGHELI

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				
Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile				
AREA	E Territorio , Ambiente			
MISSIONE	9			
OBIETTIVO STRATEGICO	E9.07			
RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Attuazione della Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile	Avvio attività di attuazione della SRSvS	Attivazione dei nodi territoriali della Rete INFEAS Siciliana; Predisposizione Piano della Missione Oceano e Attivazione di misure volte a limitare il consumo del suolo	Avvio delle attività della Missione Oceano; Avvio Piano Attuazione della SRSvS nel Sistema delle Aree Naturali Protette Siciliane	Attuazione sistema di monitoraggio degli indicatori di Sviluppo Sostenibile della Regione Siciliana
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	
On.Avv. Giuseppa Savarino			Calogero Beringheli	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato Regionale del Territorio e dell'Ambiente
UFFICIO:	Comando Corpo Forestale
DIRIGENTE:	Dorotea Di Trapani

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	E09.02

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Numerico	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	Eventi itineranti con unità mobili del Corpo Forestale per informare e sensibilizzare la collettività.	Formazione specifica del personale del Comando Corpo Forestale per condurre laboratori e percorsi educativi rivolti a giovani e contesti svantaggiati, diffondendo cultura ambientale e prevenzione incendi.
IL PRESIDENTE / L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2026/2028

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
AMMINISTRAZIONE:	Assessorato regionale del Territorio e dell'Ambiente
UFFICIO:	Dipartimento dell'Urbanistica
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
Definizione del procedimento di formazione del Piano Territoriale Regionale (PTR)

AREA	E
MISSIONE	8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa
OBIETTIVO STRATEGICO	E08.01 - Definizione del procedimento di formazione del Piano terrritoriale regionale (PTR)

RISULTATI ATTESI NEL TRIENNIO 2026/2028				
INDICATORE	**BASELINE (RISULTATO CONSEGUITO AL 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Numerico	Predisposizione rapporto preliminare VAS ai sensi dell'Art.13 comma 1 D.Lgs. 152/2006	Trasmissione all'Assessore per l'inoltro all'A.R.S. dello Schema di Piano corredato da documentazione relativa al fine dell'emanazione dell'Atto di Indirizzo	Elaborazione del "Progetto di PTR" a seguito di indirizzo dell'A.R.S.	Presentazione del Progetto di Piano per l'adozione

L'ASSESSORE	**IL DIRIGENTE**
Giuseppa Savarino	Giuseppe Battaglia

ASSESSORATO DEL TURISMO, DELLO SPORT E DELLO SPETTACOLO

SCHEDA Proposte per la programmazione degli obiettivi triennali 2025/2027

ANNO DI RIFERIMENTO:	2026
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 31/12/2025)**	**TARGET 31/12/2026**	**TARGET 31/12/2027**	**TARGET 31/12/2028**
Azioni di marketing territoriale in Italia e all'estero.	2	4 (cumulato)	6 (cumulato)	8 (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)	16 (cumulato)
L'ASSESSORE			**IL DIRIGENTE**	

ALLEGATO D – *MISURA TRASPARENZA – ELENCO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE 2026-2028*

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 2026-2028*

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#/

[i]