



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

(art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni, in legge n. 113 del 6 agosto 2021)

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. ** del **

Indice generale

Premessa.....	4
Riferimenti normativi.....	4
Sezione 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	7
1.1 Analisi di contesto.....	8
1.1.1 Analisi del contesto esterno.....	8
L'ambiente di riferimento generale. Il contesto strategico europeo.....	8
Brevi cenni sul quadro nazionale.....	16
Obiettivi individuati dal governo nazionale.....	17
Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).....	20
L'ambiente di riferimento specifico: il contesto territoriale di Porto Torres.....	29
Gli investimenti nel territorio di Porto Torres.....	32
Analisi demografica.....	37
Dati sull'economia insediata.....	42
Dati occupazionali nel comune di Porto Torres.....	45
1.1.2 Analisi del contesto interno.....	49
Organi di indirizzo politico e di governo del Comune.....	49
Struttura organizzativa dell'ente.....	51
Porto Torres e i 12 principi della "Buona Governance" elaborati dal Consiglio d'Europa.....	57
1.2.1 Organigramma dell'ente.....	59
1.2.2 La mappatura dei processi.....	60
Sezione 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	69
2.1 Valore pubblico.....	69
2.2 Performance.....	80
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	120
Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	135
3.1 Struttura organizzativa.....	135
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	137
Sintesi del quadro normativo di riferimento nazionale.....	139

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Principali definizioni utili.....	141
L'approccio metodologico.....	144
Analisi di contesto - Situazioni accertate di forme di discriminazione grave (mobbing, bossing, molestie, stalking,...).....	145
Attuale assetto organizzativo.....	147
La formazione del personale.....	156
Sezione IV Obiettivi ed Azioni.....	156
Risorse dedicate all'attuazione del Piano.....	161
Durata del Piano, pubblicità e trasparenza.....	161
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	162
3.2 Semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.....	164
3.3 Organizzazione del lavoro agile.....	167
3.4 Piano triennale dei fabbisogni del personale.....	176
Sezione 4: MONITORAGGIO.....	198
Elenco documenti allegati e/o richiamati.....	203

Premessa

Il decreto legge n. 80 del 09.06.2021, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito con modificazioni dalla legge n. 113 del 06.08.2021 e, in particolare, l'art. 6, ha introdotto la novità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

In sintesi, le finalità del PIAO sono sostanzialmente quelle di:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- orientare la performance e più in generale l'intera pianificazione e programmazione dell'ente alla realizzazione di risultati che possano essere misurati attraverso il miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi (Valore pubblico).

Nel PIAO gli obiettivi, le azioni e le attività del Comune sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta, quindi, di uno strumento dotato, da un lato, di valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni con le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

Come anticipato in premessa, l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano delle azioni positive, il Piano

per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio e il Piano triennale dei fabbisogni del personale (ai sensi dell'art. 1 comma 1 del d.P.R. 24 giugno 2022 n. 81), quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai rischi corruttivi e obiettivi di trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'ambito soggettivo di applicazione del PIAO di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021 è costituito da tutte le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Sono previste, inoltre, modalità semplificate di adozione del PIAO per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Il Piano ha un orizzonte temporale triennale ed è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno con aggiornamento annuale "a scorrimento". È predisposto unicamente in formato digitale ed è pubblicato sul portale (<https://piao.dfp.gov.it/>) appositamente realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e ss.mm.ii. e dell'art. 7 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022, il termine di adozione annuale del PIAO è di norma fissato il 31 gennaio. In caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Si segnala che, come da comunicato del Presidente ANAC del 30 gennaio 2025, il termine ultimo per l'adozione del **PIAO** e della sezione relativa ai rischi corruttivi e alla trasparenza è stato differito al 30 marzo 2025, in conseguenza del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 per gli enti locali, così come disposto con decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024.

Con D.P.R. del 24 giugno 2022 n. 81 è stato approvato il regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.

Nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'ente, tenuto conto del coordinamento dei predetti piani, si è ritenuto, comunque, opportuno provvedere anche all'approvazione dei singoli piani.

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Sezione 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1-SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Ente locale: Comune di Porto Torres
	Indirizzo: Piazza Umberto I - CAP 07046 Porto Torres (SS)
	Codice fiscale: 00252040902
	Partita IVA: 00252040902
	Sindaco: Massimo Mulas, eletto il 09.11.2020
	Sito web: https://www.comune.porto-torres.ss.it/
	Telefono: centralino 079/5008000
	Indirizzo mail: protocollo@comune.porto-torres.ss.it
	Indirizzo posta elettronica certificata: comune@pec.comune.porto-torres.ss.it
	Numero dipendenti al 31.12.2024: 137
	Numero abitanti al 31.12.2024: 20.824 (fonte Ufficio Anagrafe).
	Superficie: 105,92 km ²
	Densità: 198,65 ab./km ²



1.1 Analisi di contesto

Ai fini di una definizione coerente degli strumenti di pianificazione inseriti nel presente documento, si ritiene utile riportare le risultanze sintetiche dell'analisi di contesto (esterno ed interno) che condizionano le strategie dell'Ente.

1.1.1 Analisi del contesto esterno

L'ambiente di riferimento generale. Il contesto strategico europeo.

La programmazione europea 2021-2027 – Quadro generale e strategia.

La programmazione europea degli anni 2021-2027, nell'ambito della politica di coesione, propone 5 obiettivi di policy per il conseguimento di grandi obiettivi a livello europeo:

- 1) un'Europa più intelligente;
- 2) un'Europa più verde e a basse emissioni di carbonio;
- 3) un'Europa più connessa;
- 4) un'Europa più sociale;
- 5) un'Europa più vicina ai cittadini.

Tali obiettivi strategici sono perseguiti attraverso programmi finanziati sia dai fondi strutturali e di investimento europei, che da risorse nazionali e regionali.

In particolare, per la Regione Sardegna, al Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR), al Fondo Sociale Europeo plus (FSE+) e al Fondo Europeo per gli Affari Marittimi e per la Pesca (FEAMP), alimentati dal bilancio dell'Unione Europea, saranno aggiunte ulteriori risorse nazionali e regionali ed inoltre anche per il 2021-2027 è confermato il Fondo di Sviluppo e Coesione (FSC) alimentato con risorse nazionali.

In sintesi, il Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR) contribuisce alla correzione dei principali squilibri regionali esistenti tra la Regione Sardegna

e le altre Regioni dell'UE tenendo conto anche delle eventuali difficoltà conseguenti agli impegni assunti in materia di decarbonizzazione. Il Fondo Europeo FESR finanzia il Programma Regionale FESR Sardegna 2021-2027, risultato del negoziato tra la Commissione Europea, la Regione Sardegna e il Partenariato istituzionale, economico e sociale. Il regolamento europeo (Ue) 2021/1058 del 24 giugno 2021 relativo al FESR, riprende i cinque obiettivi strategici individuati nel regolamento sulle disposizioni comuni e li declina in obiettivi specifici pertinenti per il FESR:

OS1: Un'Europa più competitiva e intelligente attraverso la promozione di una trasformazione economica innovativa e intelligente e della connettività regionale alle Tecnologie dell'Informazione e Comunicazione:

- a) sviluppare e rafforzare le capacità di ricerca e di innovazione e l'introduzione di tecnologie avanzate;
- b) permettere ai cittadini, alle imprese, alle organizzazioni di ricerca e alle autorità pubbliche di cogliere i vantaggi della digitalizzazione;
- c) rafforzare la crescita sostenibile e la competitività delle PMI e la creazione di posti di lavoro nelle PMI, anche grazie agli investimenti produttivi;
- d) sviluppare le competenze per la specializzazione intelligente, la transizione industriale e l'imprenditorialità;
- e) rafforzare la connettività digitale;

OS2: Un'Europa resiliente, più verde e a basse emissioni di carbonio ma in transizione verso un'economia a zero emissioni nette di carbonio attraverso la promozione di una transizione verso un'energia pulita ed equa, di investimenti verdi e blu, dell'economia circolare, dell'adattamento ai cambiamenti climatici e della loro mitigazione, della gestione e prevenzione dei rischi nonché della mobilità urbana sostenibile:

- a) promuovere l'efficienza energetica e ridurre le emissioni di gas a effetto serra;
- b) promuovere le energie rinnovabili in conformità della direttiva (UE) 2018/2001, compresi i criteri di sostenibilità ivi stabiliti;
- c) sviluppare sistemi, reti e impianti di stoccaggio energetici intelligenti al di fuori della rete transeuropea dell'energia (RTE-E);
- d) promuovere l'adattamento ai cambiamenti climatici, la prevenzione dei rischi di catastrofe e la resilienza, prendendo in considerazione

approcci ecosistemici;

- e) promuovere l'accesso all'acqua e la sua gestione sostenibile;
- f) promuovere la transizione verso un'economia circolare ed efficiente sotto il profilo delle risorse;
- g) rafforzare la protezione e la preservazione della natura, la biodiversità e le infrastrutture verdi, anche nelle aree urbane, e ridurre tutte le forme di inquinamento;
- h) promuovere la mobilità urbana multimodale sostenibile quale parte della transizione verso un'economia a zero emissioni nette di carbonio;

OS 3: Un'Europa più connessa attraverso il rafforzamento della mobilità:

- a) sviluppare una rete TEN-T intermodale, sicura, intelligente, resiliente ai cambiamenti climatici e sostenibile;
- b) sviluppare e rafforzare una mobilità locale, regionale e nazionale, intelligente, intermodale, resiliente ai cambiamenti climatici e sostenibile, incluso il miglioramento dell'accesso alla rete TEN-T e alla mobilità transfrontaliera;

OS 4: Un'Europa più sociale e inclusiva attraverso l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali:

- a) rafforzare l'efficacia e l'inclusività dei mercati del lavoro e l'accesso a un'occupazione di qualità, mediante lo sviluppo delle infrastrutture sociali e la promozione dell'economia sociale;
- b) migliorare la parità di accesso a servizi di qualità e inclusivi nel campo dell'istruzione, della formazione e dell'apprendimento permanente mediante lo sviluppo di infrastrutture accessibili, anche promuovendo la resilienza dell'istruzione e della formazione online e a distanza;
- c) promuovere l'inclusione socioeconomica delle comunità emarginate, delle famiglie a basso reddito e dei gruppi svantaggiati, incluse le persone con bisogni speciali, mediante azioni integrate, compresi gli alloggi e i servizi sociali;

- d) promuovere l'integrazione socioeconomica dei cittadini di paesi terzi, compresi i migranti, mediante azioni integrate, compresi gli alloggi e i servizi sociali;
- e) garantire la parità di accesso all'assistenza sanitaria e promuovere la resilienza dei sistemi sanitari, compresa l'assistenza sanitaria di base, come anche promuovere il passaggio dall'assistenza istituzionale a quella su base familiare e di prossimità;
- f) rafforzare il ruolo della cultura e del turismo sostenibile nello sviluppo economico, nell'inclusione sociale e nell'innovazione sociale;

OS 5: Un'Europa più vicina ai cittadini attraverso la promozione dello sviluppo sostenibile e integrato di tutti i tipi di territorio e delle iniziative locali:

- a) promuovere lo sviluppo sociale, economico e ambientale integrato e inclusivo, la cultura, il patrimonio naturale, il turismo sostenibile e la sicurezza nelle aree urbane;
- b) promuovere lo sviluppo sociale, economico e ambientale integrato e inclusivo a livello locale, la cultura, il patrimonio naturale, il turismo sostenibile e la sicurezza nelle aree diverse da quelle urbane. Anche per il periodo 2021-2027 il regolamento relativo al FESR mantiene gli obblighi di concentrazione tematica. Le risorse del Programma saranno pertanto dedicate per la maggior parte agli obiettivi strategici OS1 e OS2 che, secondo i risultati delle valutazioni e della valutazione d'impatto della Commissione europea, hanno il più alto valore aggiunto e contribuiscono maggiormente alla realizzazione delle priorità dell'UE.

Nell'ambito di tali obiettivi, il Programma può finanziare:

- investimenti in infrastrutture;
- attività per la ricerca applicata e l'innovazione, compresi la ricerca industriale, lo sviluppo sperimentale e gli studi di fattibilità;
- investimenti legati all'accesso ai servizi;
- investimenti produttivi in PMI e investimenti volti a mantenere i posti di lavoro esistenti e a creare nuovi posti di lavoro;

- attrezzature, software e attività immateriali;
- attività di creazione di reti, la cooperazione, lo scambio di esperienze e le attività che coinvolgono poli di innovazione, anche tra imprese, organizzazioni di ricerca e autorità pubbliche;
- l'informazione, la comunicazione e gli studi;
- l'assistenza tecnica.

Il FESR potrà, inoltre, sostenere anche l'acquisto di forniture necessarie a rafforzare la resilienza dei sistemi sanitari e a rafforzare la resilienza alle catastrofi.

Anche le grandi imprese possono essere beneficiare di un sostegno ma solo per attività di ricerca e innovazione da svolgersi in cooperazione con PMI o se il finanziamento riguarda principalmente le misure di efficienza energetica e le energie rinnovabili, mentre le imprese in difficoltà non possono essere beneficiarie del sostegno del FESR a meno che l'intervento non sia autorizzato nell'ambito di aiuti *de minimis* o di norme temporanee in materia di aiuto di Stato per far fronte a circostanze eccezionali.

Inoltre, al fine di contribuire allo sviluppo delle competenze per la specializzazione intelligente, la transizione industriale e l'imprenditorialità, il FESR può sostenere anche attività di formazione, apprendimento permanente, riqualificazione e istruzione.

Le risorse finanziarie a disposizione della Regione Sardegna sono significative, poiché la dotazione passa da 930,9 milioni nel POR FESR 2014-20 a 1.581 milioni nel PR FESR 2021-27 (finanziata al 70% da risorse UE e al 30% da risorse nazionali); in particolare, con la DGR 38/2 del 21 dicembre 2022 la Giunta Regionale ha effettuato la Presa d'atto del Programma Regionale FESR Sardegna 21-27, dall'ammontare di oltre 1 miliardo e 500 milioni di euro per il periodo di programmazione 2021-2027.

Il Programma è distribuito su 6 Priorità principali che tracciano le traiettorie verso una transizione sostenibile, in accordo con la Strategia Regionale di Sviluppo Sostenibile e gli obiettivi di Sardegna 2030: competitività intelligente, transizione digitale, transizione verde, mobilità urbana sostenibile,

Sardegna più sociale e inclusiva, sviluppo integrato urbano e territorio, a cui si aggiunge la priorità relativa alle azioni di assistenza tecnica del Programma.

Tra le scelte strategiche individuate dalla Regione, alla 'Transizione verde e digitale' e 'Competitività intelligente' sono destinate le maggiori risorse, circa 1 miliardo in totale che copre i due terzi del programma.

Nello specifico, per la **“Transizione verde”** sono previsti 522,10 milioni di euro, indirizzati alla Priorità 3, che promuove la transizione energetica pulita ed equa, per il miglioramento della gestione delle fonti energetiche, verso un'economia a zero emissioni nette di carbonio, investimenti verdi e blu, l'economia circolare ed efficiente, la mitigazione e l'adattamento ai cambiamenti climatici e la prevenzione e la gestione dei rischi.

Per la **“Transizione digitale”** sono previsti 160 milioni di euro indirizzati alla Priorità 2, destinata al miglioramento della qualità, accessibilità ed efficienza dei servizi digitali della PA, tramite forme di coprogettazione, di sostegno alla transizione digitale del comparto produttivo e l'incentivo a pratiche e tecnologie digitali nelle micro e piccole medie imprese.

La **“Competitività intelligente”** prevede 340,12 milioni di euro: tramite la Priorità 1 saranno perseguiti gli obiettivi di sviluppo di tecnologie avanzate, creazione di posti di lavoro, crescita delle PMI e sviluppo di competenze per la specializzazione intelligente.

La **“Mobilità urbana sostenibile”** - Priorità 4 - ha un ammontare di 52,6 milioni di euro e accoglie le istanze del tema della gestione della mobilità urbana, che negli ultimi anni ha acquisito un ruolo centrale sia nel dibattito scientifico sia nell'agenda politica europea e italiana: la Regione attraverso le azioni di impatto strategico promuove la mobilità urbana multimodale sostenibile, nell'ambito della transizione verso un'economia a zero emissioni di carbonio.

In un contesto caratterizzato da sfide occupazionali e sociali molto importanti, la Priorità 5, **“Sardegna più sociale e inclusiva”**, integra e rafforza l'azione nazionale ordinaria delle politiche del lavoro, dell'istruzione e dell'inclusione e protezione sociale con 85,3 milioni di euro. Sul fronte dei servizi sanitari, inoltre, tiene conto della necessità di nuovi investimenti per garantire la parità di accesso all'assistenza sanitaria e promuovere la

resilienza dei sistemi sanitari destinando ad essi 96 milioni di euro. Inoltre, sono previsti interventi per la valorizzazione del ruolo della cultura e del turismo nello sviluppo economico del sistema regionale, a cui sono destinati 44 milioni di euro.

Infine, la Priorità 6, “**Sviluppo Sostenibile integrato Urbano e territoriale**”, con un ammontare di oltre 220 milioni di euro, promuove lo sviluppo sociale, economico e ambientale integrato e inclusivo, la cultura, il patrimonio naturale, il turismo sostenibile e la sicurezza nelle aree urbane. L’obiettivo è il rilancio di tutte le aree della Sardegna, puntando sulle vocazioni e sulle potenzialità proprie di ciascun territorio. Ben 123 milioni di euro saranno destinati allo sviluppo sostenibile urbano nelle aree Metropolitane di Cagliari e di Sassari e nei Comuni di Olbia, Nuoro, Oristano, Carbonia e Iglesias.

La Sardegna è anche in linea con i nuovi obiettivi strategici sanciti dal *Green Deal* europeo che prevede una serie di misure per rendere più sostenibili e meno dannosi per l’ambiente la produzione di energia e lo stile di vita dei cittadini. Il tema del cambiamento climatico è infatti al centro delle politiche future: 550 milioni di euro del Programma nel suo complesso sono orientati a misure per il clima, 438 milioni di euro all’ambiente, 173 milioni di euro a tutela della biodiversità.

Il PR FESR 2021-27 riserva, inoltre, una particolare attenzione alla **parità di genere** destinando alle azioni ad essa connesse un ammontare di 314 milioni di euro. Altro tema di fondamentale importanza è la rigenerazione amministrativa, a cui sono destinati 23 milioni di euro, oltre alle risorse per l'assistenza tecnica.

Passando al Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+), va ricordato che è parte integrante della proposta della Commissione Europea per il periodo di programmazione 2021 - 2027. Nell'ambito di questa proposta, il FSE+, che nasce dall'accorpamento di cinque diversi fondi e programmi (FSE, IOG, FEAD, EaSI, programma per la salute), si qualifica quale principale strumento dell'UE per investire nelle persone e attuare il pilastro europeo dei diritti sociali.

Il FSE+, attraverso la varietà di obiettivi specifici dettagliatamente elencati all'art.4 del relativo regolamento, trova nei settori dell'occupazione,

dell'istruzione, dell'inclusione sociale e della salute i suoi principali ambiti di intervento.

Tra le molteplici dimensioni di azione, particolare enfasi viene riconosciuta al settore della politica di inclusione sociale (compresa la promozione dell'integrazione socioeconomica di cittadini di paesi terzi), al contrasto della deprivazione materiale, nonché nel sostegno all'occupazione giovanile. È sulla base a tali specificità e caratteristiche del Fondo, che la regione Sardegna, in coerenza con le esigenze del territorio, elabora uno specifico documento che programma le risorse del FSE + messe a sua disposizione, anche tenuto conto degli esiti delle fasi di ascolto e confronto che vedono il Partenariato Istituzionale, Economico e Sociale coinvolto attivamente sin dalla fase di programmazione.

Il PR Sardegna FSE+ 2021-2027, approvato dalla Commissione europea con Decisione C (2022) 6166 del 25 agosto 2022, persegue l'obiettivo di migliorare la condizione occupazionale, con particolare attenzione ai giovani e alle donne, potenziare l'offerta formativa, contrastare la dispersione scolastica e arricchire l'offerta di servizi sociali per le fasce più fragili della popolazione. Il Programma ha una dotazione finanziaria complessiva di 744 milioni di euro, ripartita nei seguenti ambiti: Occupazione: 32,5% Istruzione, formazione e competenze: 24,5% Inclusione e lotta alla povertà: 27% Occupazione Giovanile: 16%.

Il PR Sardegna FSE+ 2021-2027 dedica una intera priorità all'occupazione giovanile, destinando il 16% delle risorse complessive a fronte di un obbligo regolamentare del 12,5% delle risorse. Il tema della parità di genere è affrontato secondo un doppio binario: misure dedicate esclusivamente alle cittadine sarde per promuovere la crescita dell'occupazione femminile e un forte sostegno agli oneri di cura per eliminare la segregazione di genere. Una novità assoluta, inoltre, sono le strategie territoriali in accordo con gli altri Programmi regionali, finanziati dal FESR e dal FEASR, che renderanno ancora più efficaci gli interventi.

Il percorso che ha portato alla definizione e al perfezionamento del Programma è il risultato di un articolato processo di concertazione e confronto con il Partenariato costituito dalle parti istituzionali, economiche e sociali e dagli organi di rappresentanza della società civile della Sardegna, avviato nel mese di settembre 2020. In linea con quanto previsto dalla normativa comunitaria e facendo seguito al mandato ricevuto dalla Giunta regionale con Deliberazione 9/12 del 24 marzo 2022, il PR FSE + Sardegna è stato inviato alla Commissione europea il 15 aprile 2022 per l'esame e

15

l'approvazione.

Con deliberazione n. 39/56 del 08.10.2021 la Giunta Regionale ha approvato la Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile Sardegna 2030, con la quale sono stati individuati 5 temi strategici:

1. Sardegna più intelligente, innovativa e digitalizzata, con una rafforzata capacità amministrativa e una maggiore competitività del sistema produttivo orientate all'innovazione;
2. Sardegna più verde per le persone, le imprese e gli enti, impegnata nella tutela della biodiversità, nell'azione per il clima, nella transizione energetica e verso un modello di economia circolare;
3. Sardegna più connessa e accessibile, con una efficiente rete digitale e di mobilità per il collegamento e la continuità dei territori;
4. Sardegna più sociale, istruita e prospera, per un benessere diffuso basato su competenza, lavoro, inclusione e salute;
5. Sardegna più vicina ai cittadini, identitaria e accogliente, fondata sulla cultura e la valorizzazione del patrimonio storico, artistico e naturale;

Tali obiettivi e azioni sono integrati con i 5 pilastri della SNSvS (Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile) e i 17 obiettivi dell'Agenda 2030, con il Programma Regionale di Sviluppo e con le impostazioni della programmazione europea per il periodo 2021-27.

Per ciascun tema sono stati individuati gli obiettivi strategici e definite le macro-azioni per il loro raggiungimento. La loro implementazione prevede anche il coinvolgimento degli enti locali che, con la partecipazione a specifici bandi, possono beneficiare di finanziamenti.

Brevi cenni sul quadro nazionale

Le nuove regole adottate dall'Unione Europea in materia di coordinamento delle politiche economiche e di bilancio degli Stati membri hanno determinato la necessità di rivedere la struttura e la tempistica dei documenti programmatici italiani: l'avvio del ciclo è anticipato al primo semestre dell'anno e la manovra di finanza pubblica (legge di stabilità e legge di bilancio) rimane stabilita per ottobre. Le modifiche mirano a conseguire la

piena integrazione tra il ciclo di programmazione nazionale e il nuovo semestre europeo. Lo strumento fondamentale su cui si impernia la politica economica del Governo è rappresentato dal Documento di Economia e Finanza (DEF), previsto dalla L. 7 aprile 2011 n.39. Il Quadro normativo nazionale all'interno del quale il Comune di Porto Torres, al pari degli altri comuni ed enti territoriali, si trova ad operare è senza dubbio molto complesso.

Le disposizioni in materia di finanza pubblica, di cui alle manovre di bilancio di questi ultimi anni, rappresentano solo l'ultima serie di norme che il legislatore, nel rispetto ed in coerenza con gli obiettivi programmatici fissati dall'Unione Europea, individua per il rilancio dell'economia, attraverso un percorso di risanamento dei conti pubblici e di rigore finanziario. In particolare, i Comuni, in questi ultimi anni, hanno dovuto prendere atto della progressiva involuzione dei concetti di autonomia finanziaria ed impositiva che dovevano essere rappresentativi della capacità di ogni Comune di definire lo sviluppo economico e sociale del territorio amministrato in attuazione di proprie libere politiche tributarie, fiscali e tariffarie.

Obiettivi individuati dal governo nazionale

Il principio applicato alla programmazione prevede che l'individuazione degli obiettivi strategici sia effettuata tenendo in considerazione le condizioni esterne ed interne in cui l'Ente si trova ad operare: gli scenari socioeconomici ed il contesto normativo nazionale e regionale costituiscono in questo senso i paletti all'interno dei quali operare.

Il "Documento di Programmazione Economico Finanziaria - DEF" 2024, approvato dal Consiglio dei Ministri in data 9 aprile 2024, *nel rispetto delle regole del Patto di Stabilità e Crescita, è stato redatto tenendo conto della transizione in corso verso la nuova governance economica europea*, caratterizzata da un orientamento più spinto alla sostenibilità del debito pubblico e alla valorizzazione di una programmazione di medio-lungo termine della finanza pubblica, ivi compreso il suo monitoraggio.

Uno degli aspetti rilevanti del DEF è rappresentato dall'andamento del debito pubblico e della crescita; si rileva come, a fronte di un periodo di crescita del rapporto debito pubblico/PIL fino al 2026 (valore stimato pari a 139,8), a partire dal 2027 si prevede un percorso di riduzione. Ciò in un

contesto in cui la crescita generale dell'economia mondiale è comunque accompagnata dai rischi elevati dovuti alle incertezze geopolitiche e ambientali.

In generale, nel periodo considerato la crescita del PIL italiano sarà sostenuta principalmente dagli investimenti dovuti al PNRR.

Un aspetto positivo delle previsioni del DEF è rappresentato dalla crescita annuale dell'economia italiana al di sopra della media europea, attestandone la solidità dell'economia del nostro paese anche nel periodo post pandemico. Anche le previsioni sull'andamento del tasso di inflazione e sulla disoccupazione, entrambi in calo, se confermate lasciano ben sperare per il prossimo futuro.

Nella prima sezione del DEF 2024 si evidenzia come il quadro in miglioramento come sopra sinteticamente delineato sarà consolidato con il prossimo Documento programmatico che, in coincidenza con la nuova governance, stimolando la nuova crescita tramite investimenti e riforme concilierà una discesa sostenibile del rapporto debito/PIL con il perseguimento di obiettivi strategici legati alla transizione ecologica e digitale, di equità sociale e di ripresa demografica.

In stretta correlazione con il DEF è necessario focalizzare l'attenzione sull'analisi macroeconomica e gli obiettivi indicati nel primo **piano strutturale di bilancio** di medio termine con orizzonte quinquennale 2025/2029, deliberato dal Consiglio dei Ministri il 27 settembre 2024 ed elaborato ai sensi della disciplina economica dell'Unione europea (UE) recentemente entrata in vigore. Per le finalità di cui al presente PIAO, si richiamano sinteticamente gli aspetti di maggiore interesse.

Nel Piano vengono descritte una serie di riforme e investimenti che rispondono ai principali problemi strutturali del Paese e alle priorità dell'Unione europea. La prima concerne la piena attuazione degli impegni assunti con il PNRR e l'individuazione di importanti iniziative aggiuntive che l'Italia assume in continuità con il PNRR a fronte dell'estensione del periodo di aggiustamento di bilancio a sette anni. La seconda parte riguarda, invece, le riforme e misure di politica economica che verranno adottate in risposta alle Raccomandazioni specifiche per Paese del Consiglio UE e altre iniziative che fanno parte del programma di governo. I principali ambiti di riforma del PNRR saranno la giustizia, la Pubblica Amministrazione (PA), la

digitalizzazione, la concorrenza e l'ambiente imprenditoriale.

Nello specifico, la riforma della PA riguarderà la valorizzazione delle risorse umane, la digitalizzazione e il miglioramento della qualità dei servizi. Entrando più nel dettaglio, va ricordato che da qualche anno è stato avviato un percorso teso al miglioramento dell'efficacia della PA, affrontando le criticità relative all'effettiva capacità amministrativa, all'invecchiamento della forza lavoro e al livello di digitalizzazione. Come indicato nel Piano (par. III.2.4 La riforma della PA: merito e nuove competenze) il Governo intenderà realizzare nei prossimi anni delle misure *fondamentali per ridurre la spesa pubblica, porre il cittadino e le imprese al centro dei processi e contribuire a rendere il sistema Paese più attrattivo per gli investitori. Per questo motivo, esse costituiscono un tassello importante del pacchetto di riforme e investimenti atto a giustificare la proroga del periodo di consolidamento fiscale del Piano. In particolare, tra il 2025 e il 2026, l'azione sarà diretta a completare le iniziative del PNRR, in relazione alle tre direttrici di azione: valorizzazione del merito, semplificazione e miglioramento delle competenze.*

In tale prospettiva il Governo accelererà i propri sforzi per assicurare entro il 2026:

- i. la creazione di una banca dati integrata per la gestione delle risorse umane per tutte le PA con più di 50 dipendenti, interoperabile con il portale del reclutamento (inPA) e la piattaforma 'Syllabus' e integrata con la banca dati PIAO;
- ii. la semplificazione di 600 procedure critiche;
- iii. il miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione da parte del personale delle pubbliche amministrazioni;
- iv. l'identificazione di indicatori chiave di prestazione, da utilizzare, una volta raccolti su una piattaforma digitale della performance, come strumento anche ai fini del budget e della pianificazione;
- v. la modifica dello status e del sistema di nomina degli Organismi Indipendenti di Valutazione.

Un altro aspetto significativo sviluppato nel Piano, con riflessi anche per le autonomie locali, è rappresentato *dalle rapide trasformazioni demografiche, economiche, sociali e tecnologiche, che rendono evidente la necessità di una programmazione che, nel medio termine, possa*

assicurare strumenti idonei a fronteggiare le sfide future, contribuendo all'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali e al raggiungimento degli obiettivi al 2030, inerenti all'occupazione, la formazione della popolazione adulta e la riduzione della povertà. Temi che, come confermato dai dati demografici riportati nell'analisi di contesto interno, rilevano anche per la città di Porto Torres, con particolare riferimento:

- 1) alla necessità di investire per invertire la tendenza demografica negativa e, quindi, per ampliare per quanto di competenza, il supporto alle famiglie e creare un ambiente economico, sociale ed occupazionale che incentivi la natalità;
- 2) al potenziamento dei servizi alla prima infanzia, anche nell'ottica di contrastare la denatalità;
- 3) alle misure a sostegno di una migliore conciliazione tra vita familiare e lavorativa e il bilanciamento degli incarichi di cura;
- 4) al miglioramento delle prospettive economiche e occupazionali delle famiglie, con riguardo all'occupazione femminile;
- 5) al potenziamento delle misure infrastrutturali;
- 6) alla transizione verde, sicurezza energetica e protezione ambientale;
- 7) all'efficientamento energetico e alla riduzione dei consumi energetici della pubblica amministrazione;

Nel prefato primo piano strutturale di bilancio di medio termine 2025/2029 è prevista una riforma fiscale, con la quale si intende tra l'altro assicurare non solo la salvaguardia dei crediti, attraverso l'introduzione di atti idonei a evitare la decadenza e la prescrizione, ma anche accelerare l'attività di riscossione coattiva, in particolare degli enti locali, ricorrendo a procedure che forniscano incentivi alla regolazione delle posizioni debitorie, come quelle previste per il pagamento delle sanzioni amministrative entro un certo numero di giorni.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

La pandemia da Covid-19 e la conseguente crisi economica hanno spinto l'Unione Europea a formulare una risposta coordinata a livello sia congiunturale, con la sospensione del Patto di Stabilità e ingenti pacchetti di sostegno all'economia adottati dai singoli Stati membri, sia strutturale, in

particolare con il lancio a luglio 2020 del programma Next Generation EU (NGEU). Il NGEU segna un cambiamento epocale per l'UE. La quantità di risorse messe in campo per rilanciare la crescita, gli investimenti e le riforme ammonta a 750 miliardi di euro, dei quali oltre la metà, 390 miliardi, è costituita da sovvenzioni. L'iniziativa NGEU canalizza notevoli risorse verso Paesi quali l'Italia che, pur caratterizzati da livelli di reddito pro capite in linea con la media UE, soffrono di bassa crescita economica ed elevata disoccupazione.

Il NGEU intende promuovere una robusta ripresa dell'economia europea all'insegna della transizione ecologica, della digitalizzazione, della competitività, della formazione e dell'inclusione sociale, territoriale e di genere. Il Regolamento RRF (Recovery and Resilience facility) enuncia 6 aree di intervento (pilastri) sui quali i Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza (PNRR) si dovranno focalizzare (missioni). In data 25 aprile 2021 il Governo ha trasmesso al Parlamento il testo del PNRR, un documento predisposto per illustrare alla commissione europea come l'Italia intende investire i fondi che arriveranno nell'ambito del programma Next generation EU.

Il Piano si articola in **7 Missioni** individuate in piena coerenza con i pilastri del Next Generation EU. Le Missioni si articolano in Componenti, aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da Investimenti e Riforme.

La Missione 1 “**Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura**” sostiene la transizione digitale del Paese e la modernizzazione della Pubblica Amministrazione, delle infrastrutture di comunicazione e del sistema produttivo. L'obiettivo è garantire la copertura di tutto il territorio con la banda ultra-larga, migliorare la competitività delle filiere industriali, agevolare l'internazionalizzazione delle imprese. Inoltre, si investe sul rilancio di due settori chiave per l'Italia: il turismo e la cultura.

La Missione 1 si articola in tre Componenti:

1. Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella Pubblica amministrazione;
2. Digitalizzazione, innovazione e competitività del sistema produttivo;
3. Turismo e Cultura 4.0.

La Missione 2 **“Rivoluzione verde e transizione ecologica”** ha la finalità di realizzare la transizione verde ed ecologica dell’economia italiana, coerentemente con il *Green Deal* europeo. Prevede interventi per l’agricoltura sostenibile e l’economia circolare, programmi di investimento e ricerca per le fonti di energia rinnovabili, lo sviluppo della filiera dell’idrogeno e la mobilità sostenibile.

Inoltre, prevede azioni volte al risparmio dei consumi di energia tramite l’efficientamento del patrimonio immobiliare pubblico e privato, nonché iniziative per il contrasto al dissesto idrogeologico, la riforestazione, l’utilizzo efficiente dell’acqua e il miglioramento della qualità delle acque interne e marine. La Missione 2 si articola in quattro Componenti:

1. Economia circolare e agricoltura sostenibile;
2. Energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile;
3. Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici;
4. Tutela del territorio e della risorsa idrica.

La Missione 3 **“Infrastrutture per una mobilità sostenibile”** ha l’obiettivo di rafforzare ed estendere l’alta velocità ferroviaria nazionale e di potenziare la rete ferroviaria regionale, con una particolare attenzione al Mezzogiorno. Promuove la messa in sicurezza e il monitoraggio digitale di viadotti e ponti stradali nelle aree del territorio che presentano maggiori rischi e prevede investimenti per un sistema portuale competitivo e sostenibile dal punto di vista ambientale per sviluppare i traffici collegati alle grandi linee di comunicazione europee, nonché per valorizzare il ruolo dei porti del mezzogiorno.

La Missione 3 si articola in 2 Componenti:

1. Investimenti sulla rete ferroviaria;
2. Intermodalità e logistica integrata.

La Missione 4 “**Istruzione e ricerca**” pone al centro i giovani, affrontando uno dei temi strutturali più importanti per rilanciare la crescita potenziale, la produttività, l’inclusione sociale e la capacità di adattamento alle sfide tecnologiche e ambientali del futuro. Con questa Missione si punta a garantire le competenze e le capacità necessarie con interventi sui percorsi scolastici e universitari.

Viene sostenuto il diritto allo studio e accresciuta la capacità delle famiglie di investire nell’acquisizione di competenze avanzate. Si prevede anche un rafforzamento dei sistemi di ricerca di base e applicata e nuovi strumenti per il trasferimento tecnologico.

La Missione 4 si articola in due Componenti:

1. Potenziamento dell’offerta di servizi di istruzione: dagli asili alle Università;
2. Dalla ricerca all’impresa.

La Missione 5 “**Inclusione e coesione**” si focalizza sulla dimensione sociale e spazia dalle politiche attive del lavoro, con focus sul potenziamento dei Centri per l'impiego e del Servizio civile universale, all'aggiornamento delle competenze, fino al sostegno all'imprenditoria femminile. Sono previste misure per rafforzare le infrastrutture sociali per le famiglie, le comunità e il terzo settore, inclusi gli interventi per la disabilità e per l'housing sociale.

Sono inoltre previsti interventi speciali per la coesione territoriale, che comprendono gli investimenti per la Strategia nazionale per le aree interne e quelli per le Zone economiche speciali (ZES) e sui beni sequestrati e confiscati alla criminalità.

La Missione 5 si articola in tre Componenti:

1. Politiche per il lavoro;
2. Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore;
3. Interventi speciali per la coesione territoriale

La Missione 6 “**Salute**” parte dall’assunto che la pandemia da Covid-19 ha confermato il valore universale della salute, la sua natura di bene pubblico

fondamentale e la rilevanza macroeconomica dei servizi sanitari nazionali.

Si focalizza sugli obiettivi di rafforzare la rete territoriale e ammodernare le dotazioni tecnologiche del Servizio sanitario nazionale con il rafforzamento del Fascicolo sanitario elettronico e lo sviluppo della telemedicina. Inoltre, si sostengono le competenze tecniche, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario, oltre a promuovere la ricerca scientifica in ambito biomedico e sanitario.

La Missione 6 si articola in due Componenti:

1. Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale;
2. Innovazione, ricerca e digitalizzazione del Servizio sanitario nazionale.

La Missione 7 “**REPowerEU**”: lanciato nel 2022 per far fronte alla crisi causata dalla guerra tra Russia e Ucraina, il programma energetico, adottato con Reg. 2023/435, mira a rafforzare le reti di distribuzione di energia, accelerare la produzione di fonti rinnovabili e aumentare l'efficienza energetica. Il piano si articola in diversi pilastri principali. In primo luogo, promuove l'efficienza energetica attraverso l'adozione di tecnologie avanzate e il miglioramento delle infrastrutture esistenti. In secondo luogo, incentiva lo sviluppo e l'installazione di energie rinnovabili, come l'eolico e il solare, con l'obiettivo di raddoppiare la capacità energetica rinnovabile entro il 2030. Un altro aspetto cruciale è rappresentato dalla diversificazione delle fonti di approvvigionamento energetico, inclusi gas naturale e idrogeno, per ridurre la dipendenza da singoli fornitori.

Le complessive 17 Componenti si articolano a loro volta in 216 misure di cui 66 riforme e 150 investimenti.

L'Italia è la principale beneficiaria del programma di finanziamento comunitario, con 194,4 miliardi di fondi (a seguito delle modifiche approvate dalla Commissione europea nel novembre 2023 con la riprogrammazione del PNRR italiano) suddivisi tra sovvenzioni (71,8 miliardi) e prestiti (122,6 miliardi). A tali risorse si aggiungono poi circa 13 miliardi di euro di cui il nostro paese beneficerà nell'ambito del programma React-Eu (assistenza alla ripresa per la coesione e i territori d'Europa). Il Governo ha inoltre, con apposito decreto-legge, stanziato ulteriori 30,62 miliardi che serviranno a completare i progetti contenuti nel PNRR.

Dei 150 investimenti, ben 37 riguardano i comuni, le città metropolitane e loro aggregazioni in qualità di soggetti attuatori (fonte: Rapporto annuale ANCI/IFEL 2024 sullo “Stato di attuazione del PNRR e ruolo dei comuni”):

M1C1 – DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA

Investimento 1.2 - Abilitazione e facilitazione migrazione al cloud

Investimento 1.3.1 - Piattaforma Digitale Nazionale Dati

Investimento 1.4.1 - Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici.

Investimento 1.4.2 - Citizen inclusion - Miglioramento dell’accessibilità dei servizi pubblici digitali.

Investimento 1.4.3 - Adozione piattaforma PagoPA e APP IO

Investimento 1.4.4 - Estensione dell’utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE.

Investimento 1.4.5 - Digitalizzazione degli avvisi pubblici.

Investimento 1.4.6 - Progetto MaaS Mobility as a service

Investimento 1.5 - Interventi di potenziamento della resilienza cyber - PA Locale

Investimento 2.2.3 - Digitalizzazione delle procedure (SUAP & SUE)

M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0

Investimento 1.2 - Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi

Investimento 1.3 - Migliorare l'efficienza energetica di cinema e teatri

Investimento 2.1 - Attrattività dei borghi

Investimento 2.3 - Programmi per valorizzare l'identità dei luoghi: parchi e giardini storici

M2C1 - ECONOMIA CIRCOLARE E AGRICOLTURA SOSTENIBILE

Investimento 1.1 - Realizzazione nuovi impianti di gestione rifiuti e ammodernamento di impianti esistenti.

Investimento 2.1 - Sviluppo della logistica per i settori agroalimentare, pesca e acquacoltura, silvicoltura, floricoltura e vivaismo.

Investimento 3.1 - Isole verdi

Investimento 3.2 - Green communities

M2C2 - ENERGIA RINNOVABILE, IDROGENO, RETE E TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE

Investimento 4.1 - Rafforzamento mobilità ciclistica

Investimento 4.2 - Trasporto rapido di massa

Investimento 4.4 - Rinnovo flotte bus e Piano Strategico nazionale

Investimento 1.2 - Promozione rinnovabili per le comunità energetiche e l'auto-consumo

M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA

Investimento 2.2 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni.

Investimento 3.1 - Forestazione Urbana. Tutela e valorizzazione del verde urbano ed extraurbano

M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ

Componente M2C3 Investimento 1.1 - Costruzione di nuove scuole mediante sostituzione di edifici

Investimento 1.1 - Piano per asili nido e scuole dell'infanzia

Investimento 1.2 - Piano di estensione del tempo pieno e mense

Investimento 1.3 - Potenziamento infrastrutture per lo sport a scuola

Investimento 3.3 - Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica

M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE

Investimento 1.1 - Sostegno alle persone vulnerabili

Investimento 1.2 - Percorsi di autonomia per persone con disabilità

Investimento 1.3 - Housing temporaneo e stazioni di posta

Investimento 2.1 - Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale

Investimento 2.2 - Piani Urbani Integrati

Investimento 2.2b - Piani urbani integrati - Fondo di fondi della BEI

Investimento 2.2.a - Piani Urbani Integrati - Superamento degli insediamenti abusivi per combattere lo sfruttamento dei lavoratori in agricoltura

Investimento 2.3 - Programma innovativo della qualità dell'abitare

Investimento 3.1 - Sport e inclusione sociale

M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE

Investimento 1.1. - Aree interne: potenziamento servizi e infrastrutture sociali di comunità

Investimento 1.2 - Valorizzazione beni confiscati alle mafie

Uno dei principali obiettivi del PNRR è la riduzione del persistente divario socioeconomico tra le regioni del Centro-Nord e le regioni del Mezzogiorno e per questo il 40% di tali finanziamenti saranno destinati a queste ultime. Il 31° rapporto CRENOS sull'economia della Sardegna dedica un focus intitolato "Il PNRR per la Sardegna".

Nello specifico il rapporto analizza i tre ambiti di intervento, quali sanità, trasporti ed istruzione.

Il piano per la sanità territoriale risulta ambizioso in quanto attrae il 3,7% delle risorse totali nazionali; percentuale ragguardevole se si tiene conto che i sardi rappresentano il 2,7% della popolazione nazionale. Il modello di sanità territoriale proposto per la Sardegna si caratterizza in maniera netta rispetto a *quello nazionale per il maggior utilizzo di case comunità Spoke, dotate di servizi minori rispetto alle strutture Hub*. Due elementi di criticità sono rappresentati dai ritardi nell'implementazione del piano e la sostenibilità, anche in termini di fabbisogno quali-quantitativo di personale, del sistema di sanità territoriale successivo all'attuazione del piano.

Sul fronte trasporti, i principali interventi sono legati al trasporto su rotaia: 378 milioni di euro in Sardegna più 1.038 milioni di euro in Sardegna con altre regioni. Intermodalità e logistica integrata vede interventi per poco più di 4 milioni di euro. Dal rapporto emerge l'inadeguatezza delle somme a disposizione a risolvere il problema della mobilità sostenibile in Sardegna e da e per la Sardegna. Va da sé che la dimensione degli interventi che

occorrerebbero per incidere sulla qualità del sistema di trasporti interni a lunga percorrenza è incompatibile con l'ammontare di risorse che il PNRR assegna alla Sardegna. Anche in materia di trasporti, la parola chiave sullo stato di avanzamento è "ritardi".

In chiusura, il tema forse più rilevante per la *next generation*: l'istruzione. Il dato RAS è 644,77 milioni di cui 45,04 con altre regioni. Le due principali linee di spesa sono: "Dalla ricerca all'impresa" (oltre 200 milioni) e "Potenziamento dei servizi di istruzione da asilo a università" (oltre 400 milioni). Il PNRR prevede 3 miliardi per nuovi nidi e scuole in Italia, di cui 2,4 miliardi per nidi e scuole d'infanzia. Di questi il 3,6% dovrebbe andare alla Sardegna. I progetti più importanti riguardano le province del Sud Sardegna e di Sassari. Il piano prevede anche 7 nuove scuole.

Inoltre, in considerazione del tasso di abbandono in Sardegna, superiore alla media nazionale e all'obiettivo europeo (9% entro il 2030), il rapporto conferma la rilevanza degli interventi destinati al potenziamento delle competenze STEM (*science, technology, engineering and mathematics*) e nelle lingue. Il rapporto evidenzia al contempo le criticità correlate al criterio di assegnazione dei finanziamenti, in quanto basato su parametri demografici che trascurano i divari NORD-SUD esistenti, ancorché misurabili, minacciando l'efficacia stessa degli interventi. Anche su questo segmento, si riscontrano ritardi nell'attuazione e difficoltà di accedere a dati aggiornati e utili al monitoraggio sistematico del Piano.

Da ultimo, con comunicato stampa n. 119 del 18 luglio 2023 si è reso noto che il Ministero dell'economia e delle finanze ha stabilito un finanziamento di ulteriori 217,8 milioni di euro del Fondo opere indifferibili (FOI) 2023 per gli interventi previsti dal PNRR e dal Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC), al fine di fronteggiare l'aumento dei costi dei materiali e consentire l'avvio delle procedure di affidamento dei lavori nel periodo compreso tra il 1° luglio 2023 e il 31 dicembre 2023. In particolare, il decreto del Ragioniere Generale dello Stato n. 175 dell'11 luglio 2023 ha preassegnato con procedura semplificata del FOI i seguenti importi: 215 milioni di euro per gli interventi rientranti nel PNRR, 2,8 milioni di euro per gli interventi del PNC.

L'ambiente di riferimento specifico: il contesto territoriale di Porto Torres

Porto Torres è una delle maggiori città del nord Sardegna, con quasi 21mila abitanti, che si affaccia sul mare al centro del golfo dell'Asinara, con

variegate attrazioni naturalistiche e culturali. Centro dal glorioso passato, romano e medioevale, fu nel III secolo d.C. seconda solo a Karalis (Cagliari) per abitanti e magnificenza e concentra due millenni di storia raccontata da tesori archeologici e monumenti, impreziosita dalle bellezze naturalistiche del parco dell'Asinara. Le industrie petrolchimiche, che da metà XX del secolo hanno affiancato agricoltura e pesca, hanno giocoforza segnato la storia recente della città.

Il territorio di Porto Torres presenta delle caratteristiche peculiari. Per collocazione geografica è fondamentale snodo del sistema dei trasporti, in particolare quelli marittimi, costituendo il principale punto di collegamento tra la Sardegna, il Nord Italia, la Francia e la Spagna. Il porto costituisce una risorsa fondamentale sotto il profilo economico, sociale e culturale, rappresentando una fonte di ricchezza con grandi potenzialità di sviluppo in diversi settori produttivi. È importante ricordare che la gestione del porto è attratta alla competenza esclusiva dell'Autorità Portuale ed il Comune, pertanto, non può programmare interventi e lavori all'interno dell'Area.

Con riferimento al contesto territoriale, si evidenziano due realtà contrastanti che nell'insieme costituiscono circa l'80% dell'intera superficie: il **Parco Nazionale dell'Asinara** e l'insediamento industriale.

L'Isola dell'Asinara, preservata nella sua integrità prima dalla presenza di strutture carcerarie ed oggi tutelata dall'istituzione del Parco Naturale, costituisce ricchezza ambientale di particolare rilevanza. Con l'Ente Parco, il Comune di Porto Torres ha avviato un percorso di stretta e reciproca collaborazione istituzionale, peraltro ratificato con deliberazione consiliare n. 4 del 28.01.2022, con un Accordo quadro finalizzato all'avvio di attività congiunte per la definizione di azioni, iniziative e progetti strategici atti al miglioramento ambientale e degli spazi pubblici nonché alla promozione dell'immagine del territorio del comune e del Parco Nazionale dell'Asinara.

Le **attività industriali**, insediate a partire dagli anni Sessanta, hanno dapprima formato un polo di valenza nazionale, fornendo opportunità di lavoro a migliaia di persone e generando un consistente aumento della popolazione della città. La grave e perdurante crisi del polo industriale, iniziata diversi anni fa, è stata la causa della chiusura di molte attività e dell'incremento della disoccupazione. Nel 2016 il territorio del Polo Industriale di Porto Torres è stato riconosciuto "area di crisi industriale complessa", ai sensi della disciplina in materia riordinata dal decreto-legge n. 83/2012 (art. 27).

Il tessuto socio-economico, messo a dura prova dalla crisi industriale, continua ad essere negativamente influenzato dagli eventi nazionali ed internazionali: gli effetti delle due guerre che imperversano nel cuore dell'Europa e nel mediterraneo sono tangibili poiché incidono immediatamente sull'aumento dei costi delle materie prime e sui costi per l'energia, oltre che sugli scambi commerciali. Conseguentemente si riscontra un aumento del disagio sociale.

In concomitanza si assiste alla diminuzione, lenta ma costante, della popolazione attiva (vedasi tabelle pagine seguenti) ed al perdurare della crisi della sanità pubblica, che vede un incremento esponenziale della percentuale di persone che, negli ultimi 12 mesi, hanno rinunciato, talvolta all'assistenza primaria per carenza di personale medico, ma soprattutto a qualche visita specialistica o esame diagnostico pur avendone bisogno (fonte: Rapporto Crenos 2023).

In risposta a tale disagio, anche il Comune di Porto Torres, principale attore istituzionale del territorio chiamato ad intervenire, supporta i cittadini con vari interventi di sostegno alla povertà ed alla salute, attraverso i fondi erogati dalla Regione e le misure governative di contrasto alla povertà.

Sul fronte **“fasce deboli”**, l'amministrazione, attraverso le funzioni delegate e i correlati fondi trasferiti dalla RAS, supporta i cittadini con i vari interventi di sostegno alla povertà ed alla salute.

Su questo fronte, un fondamentale supporto ed integrazione dell'azione amministrativa è svolto, in un'ottica di sussidiarietà orizzontale, dalla consolidata rete di **associazioni di volontariato**, raggruppate nella Consulta del Volontariato “turritano”, che si occupa di cittadini di tutte le fasce di età con particolare riguardo alle categorie più disagiate.

Nell'ambito delle forme di cittadinanza attiva, a Porto Torres sono presenti, inoltre, numerose associazioni culturali ed ambientaliste, che promuovono la cultura della partecipazione, dell'ecologia, della solidarietà e dell'emancipazione.

Per i **servizi all'infanzia** sono presenti un asilo nido in un immobile di proprietà comunale e varie strutture private, che vanno incontro alle diverse esigenze delle famiglie con ampia scelta di orari e costi.

Gli investimenti nel territorio di Porto Torres

In questa particolare fase storica, un ruolo principale delle misure poste in essere per contrastare la crisi economica direttamente collegata al territorio, ma anche strutturale dell'intero paese, è demandato al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). I finanziamenti del PNRR agevoleranno l'attuazione di misure fondamentali di investimento e riforma e saranno essenziali per aiutare l'intero Paese ad uscire dalla crisi a breve termine.

L'Amministrazione Comunale, sin dall'approvazione del PNRR e la pubblicazione dei primi bandi, ha deciso di investire risorse umane e finanziarie per concorrere, in qualità di soggetto attuatore, al reperimento di finanziamenti, fondamentali per effettuare investimenti tesi ad accrescere l'offerta dei servizi alla comunità. In merito, l'ente è già beneficiario di importanti finanziamenti a valere sui fondi PNRR; in merito si segnalano i seguenti interventi già finanziati:

- PNRR-M5C2-I2.1 - “Progetto di rigenerazione della cittadella sportiva – realizzazione di 2 impianti sportivi polivalenti - via Falcone Borsellino” CUP I21B21001150005”;
- PNRR-M5C2-I2.1 - Progetto di rigenerazione della cittadella sportiva - riqualificazione e recupero dei locali tribune finalizzati alla realizzazione di un centro fitness in Piazza Cagliari 1970. CUP I23D21000330005”;
- PNRR-M5C2I2.1 - Progetto di rigenerazione della cittadella sportiva – riqualificazione campi da calcio Viale delle Vigne” CUP I29J21001650005;
- PNRR-M4C1I3.3 - “Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica CUP I27H18002720005 Lavori di ripristino condizioni di agibilità' e messa in sicurezza dell'Istituto Scolastico di Borgona
- PNRR M2C4I2.2 - “Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni - lavori di ripristino agibilità, messa in sicurezza dell'istituto scolastico Borgona. CUP I26J18000040005”;
- PNRR M4C1I1.1 - “Progetto di realizzazione di un asilo nido comunale in zona omogenea c3 via Livatino - realizzazione di un nuovo edificio per

bambini fra 0 e 3 anni - CUP I25E22000210006”.

- PNRR M4C1I3.3 - “Piano di messa in sicurezza e riqualificazione delle scuole”. Riqualificazione dell’edificio scolastico Dessì attraverso interventi di efficientamento energetico e adeguamento degli spazi alle esigenze della didattica CUP I29J22000620006”.
- PNRR – M4C1I3.3 - “Piano di messa in sicurezza e riqualificazione delle scuole” Intervento di sostituzione edilizia - Scuola media Anna Frank – via Porrino - CUP I26F22000270001;
- PNRR – M4C1I1.3 “Riqualificazione funzionale e messa in sicurezza della palestra della scuola elementare Pigliaru in Via Monte Angellu - CUP I29I22000180006;
- Fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e istruzione, D.Lgs. 65/2017, art. 12 - annualità 2022 (D.M. 89/2022) e 2023 (D.M. 82/2023). Lavori di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza dell'edificio scolastico Figari in Via Balai a Porto Torres - Cup I25F21001440006
- Fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e istruzione, D.Lgs. 65/2017, art. 12 - annualità 2022 (D.M. 89/2022) e 2023 (D.M. 82/2023). Lavori di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza dell'edificio scolastico G. Gabriel in Viale delle Vigne CUP I25F21001420006
- Fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e istruzione, D.Lgs. 65/2017, art. 12 - annualità 2022 (D.M. 89/2022) e 2023 (D.M. 82/2023). Lavori di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza dell'edificio scolastico Siotto Pintor in Località Villaggio Verde CUP I25F21001430006
- PNC.13 - D.L. 59/2021 - Manutenzione straordinaria finalizzata al miglioramento statico, sismico, all’efficientamento energetico e riqualificazione delle aree esterne dell’immobile destinato ad edilizia residenziale pubblica denominato “Case dei pensionati”. CUP I27H21007270002.

Ulteriori finanziamenti sul fronte della riqualificazione degli impianti sportivi e delle zone periferiche sono di seguito richiamati:

- Legge Regionale 19.12.2023, n. 17, art. 22, comma 2: Avviso pubblico rivolto agli EE.LL. della Sardegna Realizzazione di interventi di riqualificazione degli impianti sportivi. Realizzazione di “Interventi di riqualificazione ed efficientamento del Palasport Mura. Bando RAS 2024” - CUP I23I24000070002;
- L.R. 19/12/2023, n. 17, art. 22, co. 2: Avviso pubblico rivolto agli EE.LL. della Sardegna per la realizzazione di interventi di riqualificazione degli impianti sportivi”. Approvazione in linea tecnica del Progetto di Fattibilità Tecnico/Economica (art. 41, comma 6 e art. 6 dell'allegato 1.7 del D.Lgs. 36/2023) degli “Interventi di riqualificazione ed efficientamento energetico della Cittadella Sportiva – Bando RAS 2024” - CUP I24J24000280002;
- Legge 27 DICEMBRE 2017, N. 205 - decreto del Ministro per lo Sport e i Giovani 8 giugno 2023 – Avviso sport e periferie 2023. Lavori di rigenerazione del campo sportivo comunale n. 1 a Porto Torres.

Ulteriori finanziamenti sono stati assegnati per l'attuazione di diverse azioni previste dai vari avvisi sulla transizione digitale PA digitale 2026, ai quali l'ente ha partecipato, ottenendo i riscontri positivi.

Ferme restando le opportunità innanzi citate, l'Amministrazione è impegnata direttamente nella partecipazione ad altri bandi di finanziamento.

Nel corso del 2023 ha concorso ed ottenuto riscontro positivo alla partecipazione, in qualità di partner di progetto, a due finanziamenti transfrontalieri IF Marittimo:

- Progetto *Femmes Libres*: ha come obiettivo “Mettere a punto, testare e validare, anche attraverso azioni pilota, un modello transfrontaliero / piano d'azione congiunto per creare opportunità di impiego per gruppi vulnerabili, in particolare donne vittima di violenza. Tale modello si basa sul binomio casa-lavoro nella convinzione che solo garantendo condizioni abitative adeguate (emergenziali e non, fino al cohousing) questi soggetti in condizioni di fragilità possono costruire / ricostruire la loro vita lavorativa.

- Progetto Cluster: il progetto CLASTER ha come obiettivo quello di migliorare il clima acustico nelle aree urbane prossime ai porti, riducendo l'impatto sonoro indotto dalle sorgenti sonore portuali a beneficio delle popolazioni residenti in tali zone e degli stakeholder (pubbliche amministrazioni, autorità portuali, lavoratori e aziende private).

Sul fronte degli altri **investimenti**, a gestione indiretta o diretta, si segnalano quelli più rilevanti nel territorio.

In data 10 agosto 2020 è stato sottoscritto tra Ministero dello sviluppo economico, Agenzia nazionale politiche attive lavoro - ANPAL, Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, Regione Autonoma della Sardegna, Provincia di Sassari, Comune di Sassari, Comune di Porto Torres, Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna (di seguito AdSP) e Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa S.p.a. – Invitalia, un Accordo di programma per l'attuazione del "Progetto di riconversione e riqualificazione industriale dell'area di crisi industriale complessa Polo Industriale di Porto Torres" (PRRI), finalizzato al rilancio delle attività industriali, alla salvaguardia dei livelli occupazionali, al sostegno dei programmi di investimento e allo sviluppo imprenditoriale. L'Accordo prevedeva una dotazione finanziaria iniziale di 22 milioni di euro.

Dopo il primo intervento realizzato all'esito dell'avviso n. 29507 del 13 novembre 2020 e relativa graduatoria, con circolare direttoriale 11 luglio 2023 n. 2155 è stato attivato un nuovo intervento ai sensi della legge n. 181/1989, per la realizzazione di una o più iniziative imprenditoriali nel territorio dei Comuni dell'area di crisi industriale complessa del Polo industriale di Porto Torres, finalizzate al rafforzamento del tessuto produttivo locale e all'attrazione di nuovi investimenti.

Gli aggiornamenti della graduatoria di ammissione alla fase istruttoria delle domande di accesso alle predette agevolazioni sono consultabili alla pagina web dedicata e consultabile al seguente link: <https://www.mimit.gov.it/it/incentivi/porto-torres-area-di-crisi-industriale>.

Altro innovativo progetto di ampia prospettiva è sicuramente quello relativo riconversione dell'area industriale di Porto Torres a partire dal masterplan per la riqualificazione del porto industriale, presentato in occasione del convegno organizzato dal Consorzio Industriale Provinciale di Sassari, dal

titolo “Superare il passato, costruire il futuro”, tenutosi a Porto Torres il 18 dicembre 2023. Allo stato attuale il progetto è in fase embrionale.

Ancora, si segnala come l’aggiudicazione da parte dell’AdSP dell’appalto integrato per la **progettazione definitiva, esecutiva e la realizzazione dell’impianto di on-shore power supply, (cold-ironing)** per l’alimentazione elettrica delle navi in sosta nei porti di Cagliari (Porto storico e Porto Canale), Olbia – Isola Bianca, Golfo Aranci, Santa Teresa Gallura, Porto Torres e Portovesme, avvenuta nel mese di dicembre 2023 abbia avviato l’iter per la realizzazione di un’opera senza precedenti in Italia per dimensioni e copertura, per un importo complessivo di progettazione (definitiva ed esecutiva) e lavori, complessivamente pari a 51 milioni e 761 mila euro, interamente finanziati con fondi PNRR. Gli impianti previsti in progetto sono in tutto sette tra i quali figura anche l’intervento su Porto Torres per un finanziamento pari a 12 milioni e 750 mila euro e potenza di impianto pari a 15 MW. Il 2024 si è chiuso proprio con l’avvio del primo cantiere per la realizzazione dell’ampio e complesso impianto di *on-shore power supply (cold-ironing)* per l’alimentazione elettrica delle navi in sosta nei porti di competenza dell’Adsp, avviato a Portovesme.

Si evidenziano ulteriori prospettive di investimenti per importanti progetti legati allo sviluppo socio-economico del territorio, come ad esempio per il rilancio dello scalo marittimo di Porto Torres, di cui si è discusso a Sassari nel giugno 2020 nel corso di un vertice strategico fra Consorzio industriale provinciale di Sassari, l’Autorità di sistema portuale del mare della Sardegna e Confindustria centro-nord Sardegna. Il progetto per un futuro terminal crociere, presentato dall’AdSP, consentirà l’attracco sul lato esterno, di navi di grandi dimensioni e la razionalizzazione del sistema di ormeggi del porto commerciale, porto sempre più vocato al solo traffico passeggeri, che consentirà l’attracco contestuale di cinque navi).

Ancora, dal Consorzio Industriale Provinciale arriva l’idea di acquisire e riqualificare le aree retroportuali per destinarle alla filiera produttiva dell’economia portuale, in linea con il progetto di riconversione e riqualificazione industriale dell’area di crisi complessa. Ciò anche alla luce della prossima realizzazione del travel lift (gru a ponte) da parte dell’AdSP nel porto industriale, che darà slancio all’attività della cantieristica nautica (fonte ANSA).

Ulteriore incentivo alla ripresa economica è rappresentato dal fatto che il territorio rientra nelle ZES sarde (Zone Economiche Speciali) inserite nel Piano di Sviluppo Strategico della Regione Sardegna (Allegato alla D.G.R. n. 9/19 del 12.3.2021). Sono zone collegate ad un’area portuale e

destinatario di benefici fiscali e semplificazioni amministrative, per consentire lo sviluppo di imprese e l'attrazione di investimenti. Il PNRR, oltre agli investimenti infrastrutturali individuati per le aree ZES, prevede anche una riforma per semplificare il sistema di funzionamento della governance, al fine di favorire la cantierabilità degli interventi in tempi rapidi, nonché l'insediamento di nuove imprese.

Sul fronte dello sviluppo e di progetti per il turismo accessibile, è stato presentato il progetto del Comune di Porto Torres, denominato "PNMetroPlus-città Medie del Sud", che punta a rafforzare il ruolo della cultura e del turismo sostenibile nello sviluppo economico, nell'inclusione sociale e nell'innovazione della città. Il progetto, cofinanziato dai fondi stanziati dall'Unione Europea ed ancora in fase preliminare, punta a coinvolgere tutto il tessuto sociale ed economico della città, e perciò è stato presentato alla cittadinanza, agli operatori economici, alle cooperative, le associazioni di carattere culturale, sportivo, assistenziale, sociale, turistico ed eno-gastronomico. Nonostante siano state avviate ulteriori interlocuzioni con i soggetti coinvolti, i finanziamenti previsti non risultano ad oggi assegnati.

Analisi demografica¹

L'evoluzione demografica dell'Isola è da anni alle prese con il fenomeno dello spopolamento, sicuramente più marcato nei centri minori, ma presente anche nei comuni di maggiori dimensioni.

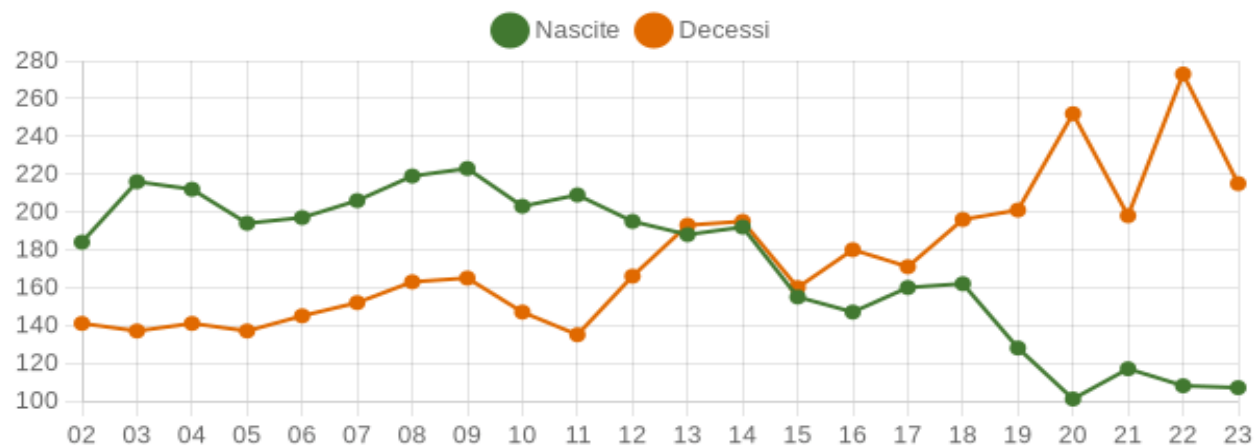
La popolazione residente passa da 1.575.028 alla data del 1° gennaio 2023 a 1.569.832 al 1° gennaio 2024 (-5.196). Tale diminuzione, come già avvenuto negli anni precedenti, è dovuta al saldo negativo tra nascite e morti.

Il trend regionale si conferma anche all'interno di questo Comune, come evidenziato dal grafico che segue nel quale si riporta l'andamento delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2023 (cosiddetto "Movimento naturale").

¹ Fonti: dati ISTAT; elaborazione TUTTITALIA.IT

COMUNE DI PORTO TORRES

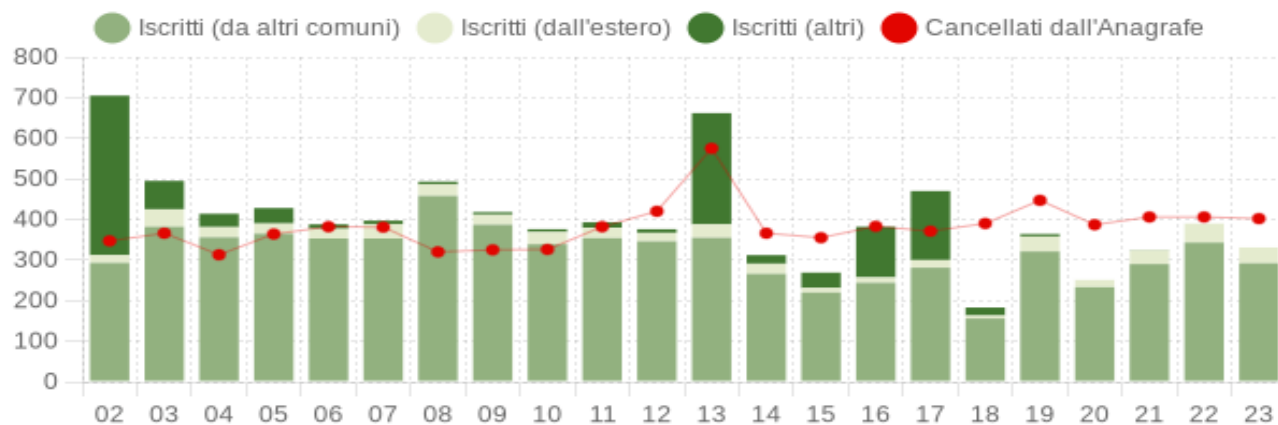
Provincia di Sassari



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI PORTO TORRES (SS) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

A seguire viene rappresentato il flusso migratorio, cioè l'andamento delle cancellazioni ed iscrizioni anagrafiche all'interno del Comune.



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI PORTO TORRES (SS) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Secondo l'elaborazione dei dati ISTAT condotta dall'ass. Tuttitalia.it, l'andamento della popolazione residente nel Comune, distinta per fasce d'età, risulta il seguente:

Anno: 1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2002	3.029	15.433	2.589	21.051	38,6
2003	3.028	15.690	2.734	21.452	39,0
2004	3.039	15.750	2.871	21.660	39,4
2005	3.033	15.813	2.986	21.832	39,8
2006	3.006	15.807	3.140	21.953	40,3
2007	2.930	15.803	3.278	22.011	40,8
2008	2.938	15.738	3.405	22.081	41,1
2009	2.994	15.786	3.530	22.310	41,4
2010	3.052	15.763	3.646	22.461	41,7
2011	3.076	15.715	3.776	22.567	42,1
2012	3.064	15.437	3.893	22.394	42,5

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

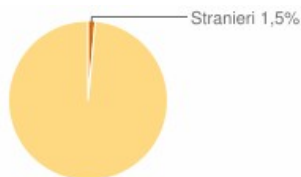
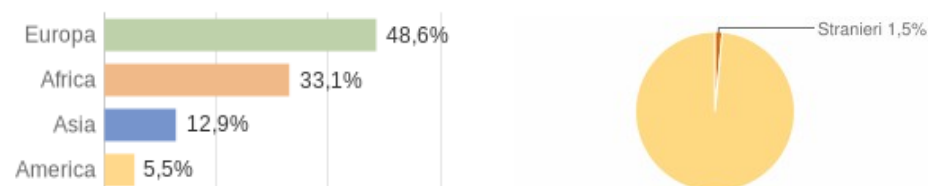
2013	3.064	15.231	4.084	22.379	42,9
2014	3.077	15.140	4.244	22.461	43,2
2015	3.071	15.002	4.331	22.404	43,5
2016	3.020	14.804	4.489	22.313	44,1
2017	2.938	14.721	4.620	22.279	44,5
2018	2.917	14.706	4.744	22.367	44,8
2019	2.757	14.354	4.780	21.891	45,3
2020	2.657	14.178	4.897	21.732	45,8
2021	2.577	13.792	5.008	21.377	46,4
2022	2.469	13.699	5.162	21.330	47,0
2023	2.397	13.542	5.263	21.202	47,4
2024	2.301	13.360	5.380	21.041	47,9

Un ulteriore indicatore meritevole di analisi riguarda la presenza di stranieri. Sulla base dell'elaborazione dei dati ISTAT condotta da Tuttitalia.it, gli

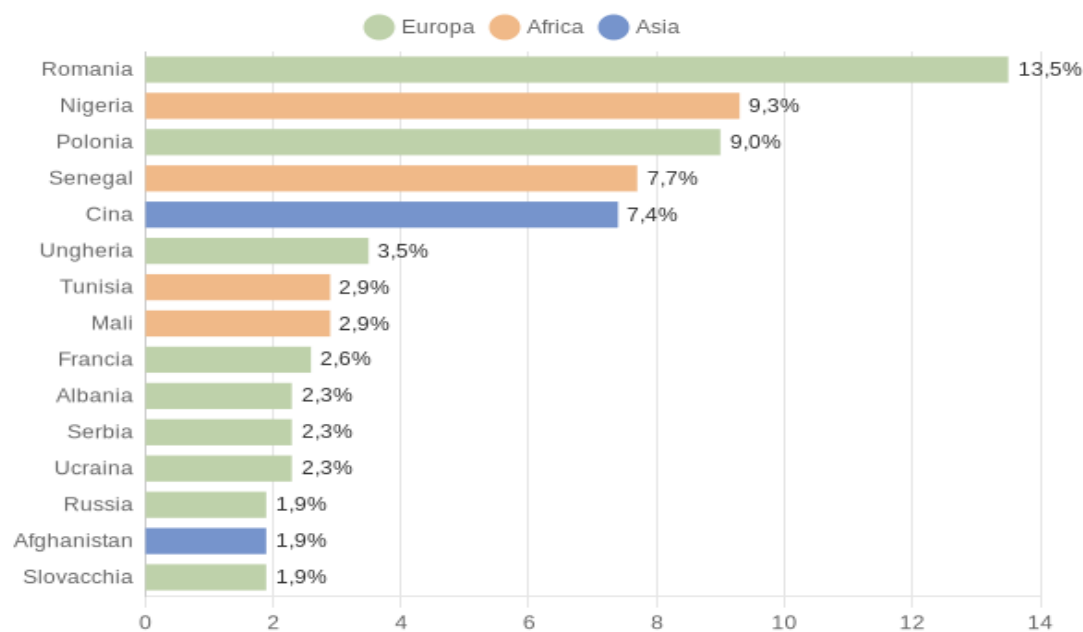
COMUNE DI PORTO TORRES

Provincia di Sassari

stranieri residenti a Porto Torres al 01.01.2024 sono n. 311 (- 8 rispetto all'anno precedente) e rappresentano l'1,5% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla **Romania** con il 13,5% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla Nigeria (9,3%) e dalla Polonia (9,0%).



Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2024

COMUNE DI PORTO TORRES (SS) - Dati ISTAT al 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Dati sull'economia insediata²

Secondo alcuni dati forniti da autorevoli fonti, tra cui l'Istat, l'Ufficio Statistica della Camera di Commercio del Nord Sardegna, il Crenos (Centro ricerche delle Università di Cagliari e Sassari), la Banca d'Italia ed altre, le imprese attive in Sardegna nel 2023 sono 144.389, in calo di 654 unità rispetto all'anno precedente (-0,5%).

Focalizzando l'analisi sul Nord Sardegna, secondo il "Rapporto delle imprese del Nord Sardegna 2024" – 13^a edizione, relativo al 2023, Porto Torres si colloca al 20° posto della graduatoria dei Comuni del Nord Ovest per tasso di crescita, su un totale di 66 comuni, con un tasso pari a 1,6%. Complessivamente deve annotarsi un miglior andamento del tasso di crescita dei comuni del Nord Est che raggiunge, per il 2023, un valore complessivo pari al 2,33% a fronte di un tasso pari allo 0,86% relativo ai Comuni del Nord Ovest.

Nel grafico seguente si riporta la distribuzione delle imprese attive nel 2023 (- 1,7%) con sede a Porto Torres, secondo i dati ufficiali del Rapporto delle imprese del Nord Sardegna (Ed. 2024):



Come si rileva dall'analisi del Rapporto elaborato dalla CCIAA di Sassari, il 2023 si può considerare complessivamente un anno positivo, con dati sul

² "CRENOS, Economia della Sardegna 31^a rapporto 2024", "Camera di Commercio di Sassari, Rapporto delle imprese del Nord Sardegna"

numero di attività e addetti iscritti presso le quattro Camere di Commercio sarde che ha superato i livelli pre-crisi sanitaria. In particolare, il Nord Sardegna ha registrato un tasso di crescita superiore alla media regionale e si è posizionato tra le migliori aree d'Italia in termini percentuali di sviluppo demografico imprenditoriale.

Nel caso specifico del Comune di Porto Torres, si registra tuttavia una ulteriore lieve flessione del numero di imprese attive rispetto al dato relativo dell'anno precedente (-1,7%). I settori economici trainanti sono rappresentati dai servizi e dal commercio.

Anche con riferimento all'occupazione, nel 2023 si registra un importante incremento a livello regionale rispetto al 2022 pari a 1,5 punti percentuali (Fonte Osservatorio Nord Sardegna CCIAA Sassari).

Spostando l'analisi del tasso di attività, ottenuto mettendo a rapporto le forze di lavoro (occupati+disoccupati) e la popolazione complessiva nella stessa fascia di età, si ottiene una rappresentazione della partecipazione al mercato del lavoro, i cui risultati sono sintetizzati nella tabella riportata:

	Tasso di attività (15 - 64 anni), anni 2018-2023 (%)					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Sardegna	62,37	63,36	59,8	62,11	62,17	62,52
Mezzogiorno	54,69	54,6	52,41	53,83	54,62	56,27
Centro-Nord	71,43	71,6	69,4	70,08	71,18	72,06
Italia	65,58	65,69	63,52	64,48	65,53	66,68

Fonte: Elaborazioni CRENoS su dati Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

Focalizzando l'attenzione sul solo numero di persone attive (ossia senza rapportarlo alla popolazione di riferimento) emerge che la Sardegna ha visto ridursi la partecipazione al mercato del lavoro in misura minima nell'ultimo anno, da 621.156 individui del 2022 ai 620.710 del 2023 (- 0,1%) ma in maniera significativa se si considera il tasso di variazione medio annuo a partire dal 2018 (-1,2%), quando le forze di lavoro erano più di 661mila. Emerge chiaramente che la Sardegna ha perso forze di lavoro rispetto alle altre aree geografiche, sia se si guarda all'ultimo anno, sia se si considera la

tendenza dell'ultimo quinquennio. Per quanto il calo demografico consenta di non osservare riduzioni del tasso di attività, la Sardegna riporta un calo dell'offerta di lavoro, elemento chiave per l'incremento della capacità produttiva, sia in termini assoluti che comparati rispetto al resto d'Italia.

Spostando il focus dalla popolazione attiva (occupati + disoccupati) a quella effettivamente impiegata, si riporta nel grafico che segue l'analisi dei dati sull'**occupazione**.

Tasso di occupazione (15 - 64 anni), anni 2018-2023 (%)						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Sardegna	52,56	53,7	51,75	53,55	54,86	56,11
Mezzogiorno	44,47	44,82	43,78	44,84	46,66	48,23
Centro-Nord	66,06	66,63	64,71	65,25	67,12	68,33
Italia	58,52	59,05	57,47	58,22	60,14	61,48

L'Osservatorio del mercato del lavoro della Regione Autonoma Sardegna³ ha dedicato un report all'andamento del mercato del lavoro in Sardegna, sulla base delle comunicazioni obbligatorie del Sistema Informativo del Lavoro (di seguito SIL) Sardegna, contenenti informazioni sulle assunzioni, trasformazioni e cessazioni di rapporti di lavoro subordinato all'interno del territorio regionale, aggiornate al mese di settembre 2024.

Il Grafico 1 mostra l'andamento delle posizioni lavorative giornaliere nei primi nove mesi del 2024 rispetto a quelle del 2023. Le curve hanno una caratteristica forma a campana, in quanto il picco di posizioni lavorative, in Sardegna, viene raggiunto nel periodo estivo.

Si nota che le posizioni lavorative dei primi nove mesi del 2024 si mantengono su valori costantemente superiori a quelli registrati nel 2023, ad indicare una performance complessivamente positiva del mercato del lavoro nell'anno in corso.

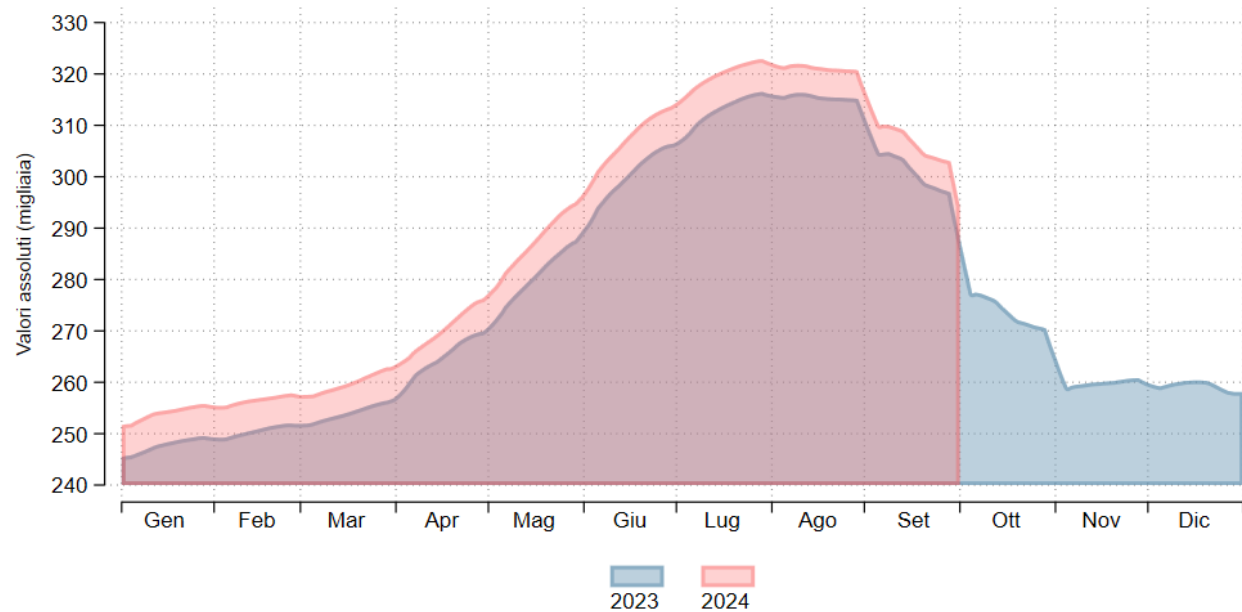
³ ASPAL, Osservatorio del Mercato del Lavoro

COMUNE DI PORTO TORRES

Provincia di Sassari

Grafico 1

Posizioni lavorative giornaliere*in migliaia



* Si escludono i settori Ateco a 2 cifre dallo 01 allo 03 (agricoltura, silvicoltura e pesca), dall'84 all'88 (Pubblica Amministrazione, istruzione e sanità) e dal 97 al 99 (attività delle famiglie come produttrici di beni e datrici di lavoro; attività delle organizzazioni extra-territoriali).

Fonte: Elaborazioni ASPAL su dati SIL Sardegna
*Settori PNA, media mobile 7 giorni

Dati occupazionali nel comune di Porto Torres

L'Agenzia Sarda per le Politiche Attive sul Lavoro (ASPAL), tramite il Centro per l'Impiego di Sassari, ha inviato su richiesta dell'ufficio programmazione di questo Ente i dati relativi alla situazione dei residenti del comune di Porto Torres alla data del 01.01.2024, di età compresa tra i 15 e i 75 anni iscritti nelle liste del Centro per l'Impiego (di seguito CPI) di Porto Torres.

I residenti iscritti al CPI sono 9.853, di cui 4.853 donne e 5.000 uomini. Il 51,64% degli iscritti è disoccupato e di questi il 59,39% sono donne.

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

In particolare, le tabelle che seguono propongono le informazioni relative agli iscritti al CPI Porto Torres, distinti rispettivamente per fasce d'età e sesso (tab. 1) nonché per sesso e titolo di studio (tab. 2).

Tab. 1

FASCIA ETÀ	15-75 anni						
	DISOCCUPATO			OCCUPATO/ALTRO			TOTALE COMPLESSIVO
	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE	
< 30 anni	325	369	694	334	513	847	1.541
30-44 anni	643	539	1.182	818	934	1.752	2.934
45-54 anni	1.130	970	2.100	620	780	1.400	3.500
55 e oltre	670	443	1.113	313	452	765	1.878
TOTALE	2.768	2.321	5.089	2.085	2.679	4.764	9.853

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Tab. 2

TITOLO DI STUDIO	15-75 anni						
	DISOCCUPATO			OCCUPATO/ALTRO			TOTALE COMPLESSIVO
	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE	
Elementare	215	169	384	26	25	51	435
Media	1.177	1.058	2.235	497	867	1.364	3.599
Diploma	1.042	911	1.953	1.035	1.476	2.511	4.464
Laurea e post-laurea	253	113	366	513	293	806	1.172
Nd	81	70	151	14	18	32	183
TOTALE	2.768	2.321	5.089	2.085	2.679	4.764	9.853

Si segnala il dato dei laureati iscritti nelle liste del centro per l'impiego che raggiungono la percentuale del'11,89%, dei quali il 31,22% è attualmente disoccupato; le donne sono il 69%.

Inoltre, sulla base dei dati estrapolati dagli *Open Data* consultabili sul sito dell'ASPAL, come elaborati dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro sulla base delle Comunicazioni obbligatorie di assunzione, cessazione e trasformazione contrattuale che transitano nel (SIL), è stato possibile ricostruire l'andamento complessivo delle assunzioni e delle cessazioni, e relativo saldo, che hanno interessato gli iscritti nel CPI del comune di Porto Torres, raffrontandolo al 2023, come nelle tabelle di seguito riportate.

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

I dati evidenziano un saldo in crescita nel 1^ trimestre 2024 rispetto allo stesso semestre del 2023 e un trend in peggioramento nei successivi trimestri del 2024, rispetto all'anno precedente, facendo registrare complessivamente un saldo negativo rispetto all'andamento positivo registrato nell'anno precedente.

Tab. 3 - *Numero delle assunzioni e delle cessazioni e relativo saldo 2024*

2024					
	1^ trimestre	2^ trimestre	3^ trimestre	4^ trimestre	TOTALE
Assunzioni	724	1025	916	671	3336
Cessazioni	492	891	991	975	3349
Saldo	232	134	-75	-304	-13

Tab. 4 - *Numero delle assunzioni e delle cessazioni e relativo saldo 2023*

2023					
	1^ trimestre	2^ trimestre	3^ trimestre	4^ trimestre	TOTALE
Assunzioni	595	961	1016	924	3496
Cessazioni	484	740	1031	1131	3386
Saldo	111	221	-15	-207	110

1.1.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno prende avvio dai dati relativi alla struttura politica, a quella organizzativa e alla composizione del personale, nonché da tutti gli aspetti che riguardano il funzionamento del Comune di Porto Torres.

Organi di indirizzo politico e di governo del Comune

Gli organi di indirizzo e di governo del Comune di Porto Torres si sono rinnovati a seguito delle consultazioni elettorali del 25 e 26 ottobre 2020, con turno di ballottaggio del 8 e 9 novembre 2020.

Il Sindaco eletto per il mandato 2020/2025 è Massimo Mulas. Il rinnovo elettivo per i comuni che hanno votato nel secondo semestre 2020 è previsto per la primavera del 2026 (Circ. 83/2024 del Dipartimento per gli affari interni e territoriali del ministero dell'Interno).

Con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 55 adottata in data 24.11.2020, avente ad oggetto: "Preso d'atto della nomina della Giunta Comunale e del Vice Sindaco", è stata comunicata la composizione della Giunta e l'attribuzione delle rispettive deleghe per effetto dei decreti sindacali nn. 17, 18, 19, 202, 21, 22 del 23.11.2020. Successivamente, con decreti sindacali nn. 9, 10, 11 del 14.03.2021 è stata adottata una parziale rimodulazione di alcune deleghe assessoriali. Con decreto sindacale n. 21 del 23.12.2021 si è verificato un avvicendamento nell'ambito della giunta e la nomina del nuovo Assessore Massimiliano Ledda.

Con i decreti sindacali n. 3 del 23.01.2023 e n. 15 del 27.10.2023, sono state parzialmente rimodulate alcune deleghe.

Da ultimo, a seguito delle dimissioni dalla carica di Vice Sindaca e Assessora da parte di Simona Fois per assunzione di un nuovo incarico, con Decreto n. 4 del 31.01.2025 il Sindaco ha nominato Assessora esterna la Sig.ra Gavina Muzzetto, assegnando contestualmente l'incarico di Vice Sindaco al già Assessore Alessandro Carta.

Si illustra, dunque, l'attuale composizione della Giunta Comunale:

- Alessandro Carta, Vicesindaco con deleghe in materie di Bilancio - Tributi – Patrimonio – Demanio – Aziende e Partecipazioni Comunali – Connettività – Politiche Comunitarie – Programmazione - Green Economy”;
- Gavina Muzzetto, con deleghe in materie di Politiche Sociali – Politiche Giovanili – Benessere della Persona – Politiche dell’infanzia – Pubblica Istruzione – Igiene e Sanità - Pari Opportunità – Risorse educative – Sport - Lavori pubblici;
- Salvatore Frulio, con delega alle Attività Produttive – Politiche del Lavoro e dell’Occupazione – Formazione Professionale – Sicurezza sul Lavoro – Pesca - Agricoltura - Artigianato – Personale – Commercio;
- Massimiliano Ledda, con deleghe in materia di Ambiente – Servizi Cimiteriali – Randagismo – Politiche Asinara – Sviluppo e Recupero delle periferie – Gestione Rifiuti - Manutenzioni – Decoro e Verde Urbano;
- Maria Bastiana Cocco, con deleghe in materia di Cultura – Grandi Eventi – Beni Archeologici Storici e Monumentali – Centri Storici – Musei – Biblioteche – Volontariato e associazionismo;
- Gian Simona Tortu, con deleghe in materia di Edilizia Privata – Urbanistica - Trasporti – Viabilità – Polizia Locale – Protezione civile e C.O.C - Infrastrutture – Turismo – Reti e Internazionalizzazione – Politiche comunitarie.

Rimangono in carica al Sindaco le deleghe in materia di Portualità – Industria – Bonifiche – Economia Circolare.

Con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 adottata in data 24.11.2020, avente ad oggetto: “Esame delle condizioni di eleggibilità e di compatibilità del Sindaco e dei Consiglieri comunali neoeletti”, si è insediato il Consiglio Comunale della città di Porto Torres, composto da 20 Consiglieri Comunali. Il Presidente del Consiglio è Salvatore Francesco Satta, mentre i consiglieri sono così rappresentati:

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Gruppo consiliare	Componenti eletti
Partito Democratico	6 consiglieri
Progetto Turritano	4 consiglieri
Unione Civica*	5 consiglieri
Porto Torres Avanti**	2 consiglieri
Cambiamo Porto Torres	1 consigliere
Lega Salvini Premier Sardegna	1 consigliere
Gruppo Misto di Minoranza	1 consiglieri

Nel corso del 2021 è avvenuta la surroga di n. 2 consiglieri.

Nel corso del 2023 è avvenuta la surroga di n. 2 consiglieri.

* Nel corso del 2024 sono avvenute alcune modifiche in seno ai gruppi consiliari che hanno visto la costituzione di un nuovo gruppo denominato “Unione Civica”, a seguito della confluenza di n. 3 consiglieri all’interno dell’esistente gruppo “Italia in Comune” – già composto da due consiglieri - e rinominato come sopra.

** denominazione modificata nel 2024.

Struttura organizzativa dell’ente

La struttura organizzativa dell’ente è articolata in Aree, Servizi ed Uffici.

La macrostruttura dell'ente è soggetta periodicamente ad aggiornamenti, al fine di renderla più funzionale alle esigenze dell'ente e al conseguimento degli obiettivi.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 136 del 27.10.2017 è stata definita la struttura organizzativa, successivamente modificata con i provvedimenti nn. 134 del 02.08.2018, 116 del 09.09.2020, 124 del 30.06.2021 e 14 del 28.01.2022.

Successivamente l'Ente ha avviato un processo di riorganizzazione, ispirandosi alle direttrici strategiche, riprese dalle linee programmatiche, di valorizzazione della struttura organizzativa del Comune e digitalizzazione dei servizi, soprattutto nell'ottica di semplificare il rapporto con i cittadini. Quindi, con decisione della Giunta Comunale n. 95 del 24.05.2022, attuata con decreto sindacale n. 5 del 5.12.2022, è stata approvata la nuova struttura organizzativa.

Il nuovo modello prevede l'organizzazione della struttura dell'ente in 5 aree funzionali, la riorganizzazione interna di alcune aree (con lo spostamento di alcuni servizi da un'area all'altra per esigenze di razionalizzazione delle competenze e di maggiore funzionalità) e l'introduzione di nuovi servizi (in risposta anche al mutato contesto esterno, di cui si è già fatto cenno).

Quindi l'attuale assetto macro-organizzativo è così articolato:

- **Area Affari Generali, legale e contenzioso, politiche sociali, sport, cultura, turismo, pubblica istruzione**, che comprende le seguenti macro attività: (Protocollo e messi comunali, Demografici (Anagrafe, Stato civile, leva, elettorale, statistica), Legale e contenzioso, Cultura, Biblioteca, Turismo, Sport, Pubblica istruzione, Servizi sociali;
- **Area Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia privata, transizione ecologica**, che comprende le seguenti macro attività: Lavori pubblici, Manutenzione, Verde pubblico, Transizione ecologica, Patrimonio, Demanio, Urbanistica, Edilizia privata, Suape, Politiche della casa, Monitoraggio opportunità di finanziamento;
- **Area Programmazione, bilancio, tributi, partecipazioni, sistemi informativi, innovazione**, che comprende le seguenti macro attività:

Programmazione, Gestione del Bilancio, Rendiconto, Tesoreria, Tributi, Organismi partecipati, Controllo analogo, Controllo di gestione, Protezione dati/Privacy, Sistemi informativi/CED, conservazione digitale, Transizione digitale;

- **Area Politiche del Personale**, che comprende le seguenti macro attività: Organizzazione e gestione risorse umane (gestione economica e giuridica), Formazione del personale, Azioni positive, Relazioni sindacali;
- **Area Ambiente, protezione civile, polizia locale**, che comprende le seguenti macro attività: Ciclo gestione rifiuti, Bonifiche ambientali, Protezione civile e COC, Volontariato civile, Servizi cimiteriali, Randagismo, Polizia Locale e amministrativa (in capo all'area dirigenziale solo la parte meramente amministrativa, ferma restando l'autonomia funzionale del Comando), Vigilanza urbanistica, Commercio, Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- **Area di Staff del Sindaco**, che comprende l'Ufficio di Gabinetto del Sindaco, l'Ufficio di Comunicazione istituzionale e la Segreteria del Sindaco. Nell'ambito dell'autonomia funzionale ad essi riconosciuta, sono compresi in questa Area, in quanto svolti sotto le direttive del Sindaco, anche l'Avvocatura interna dell'Ente e il Comando di Polizia Locale (unità organizzative autonome);
- **Segreteria generale, anticorruzione, trasparenza**, che comprende i servizi di Segreteria generale, Contratti, Anticorruzione, Trasparenza, Controllo strategico, Organi istituzionali, Controllo di qualità e Nucleo di Valutazione;
- **Ufficio Procedimenti disciplinari (UPD)**: ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 è istituito l'Ufficio Procedimenti Disciplinari competente ad esercitare l'azione disciplinare sia nei confronti dei dipendenti, per le infrazioni di maggiore gravità non riservate al dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, sia nei confronti dei dirigenti;
- **Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)**: ai sensi della Legge 4 novembre 2010, n. 183 è istituito, con deliberazione della Giunta Comunale, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni.

Dopo un lungo periodo fortemente penalizzante in cui l'assetto organizzativo dell'Ente ha subito negativamente gli effetti del blocco del turn over (che ha comportato una significativa contrazione del personale in organico e un correlato innalzamento dell'età media dei dipendenti), di recente, grazie

alle novità introdotte con il d.l. n. 34/2019, sono stati coperti diversi posti vacanti.

Inoltre, nell'ottica di assicurare la migliore gestione delle attività dei vari servizi comunali, nel corso del 2024 sono state introdotte alcune modifiche alla titolarità delle aree organizzative previste dalla macrostruttura che hanno, altresì, consentito di realizzare una rotazione ordinaria di gran parte dei servizi dell'Ente secondo quanto di seguito indicato.

Dapprima, a seguito della nomina quale Segretario Generale presso la sede di segreteria della Provincia di Sassari del Dott. Giancarlo Carta - avvenuta con decreto n. 15 del 12.03.2024 dell'Amministratore Straordinario della Provincia di Sassari e avente decorrenza 18.03.2024 - in data 17.03.2024 è cessato l'incarico di Segretario Generale titolare presso questo Ente.

A seguire, con Decreto del Sindaco n. 1 del 18.03.2024 l'area dirigenziale *Politiche del Personale* - fino al quel momento in capo al Segretario come da decreto del sindaco n. 16 del 05/12/2022 - è stata conferita *ad interim* al già Dirigente dell'Area *Affari generali, legale e contenzioso, politiche sociali, sport, cultura, turismo, pubblica istruzione*.

In data 10.04.2024 è stata sottoscritta con la Provincia di Sassari una convenzione avente ad oggetto lo svolgimento in forma associata delle funzioni relative al servizio di segreteria generale. Con presa d'atto della convenzione da parte del Ministero dell'Interno – Albo Nazionale Segretari Comunali e Provinciali - avvenuta in data 15.04.2024, al Dott. Giancarlo Carta è stata assegnata la titolarità della sede di segreteria convenzionata.

In attuazione di tale convenzione avente decorrenza 16.04.2024, con decreto del sindaco n. 2 del 29.04.2024 al Dott. Giancarlo Carta è stato assegnato lo svolgimento presso il Comune di Porto Torres delle specifiche funzioni oggettive e soggettive connesse al rapporto funzionale con l'Ente.

Inoltre, con successivo decreto del Sindaco n° 8 del 10.10.2024, nell'intento di perseguire una equilibrata, efficiente ed efficace organizzazione della struttura amministrativa dell'Ente resasi necessaria per effetto dell'incremento dei finanziamenti assegnati nell'ambito del PNRR - con conseguente aggravio dei carichi di lavoro e di responsabilità, in capo principalmente all'Area Lavori pubblici - l'incarico dirigenziale dell'area "Ambiente, protezione civile, polizia locale" - fino a quel momento in capo al Dirigente dell'Area Lavori Pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia privata,

transizione ecologica - è stato assegnato *ad interim* al già titolare dell'incarico dirigenziale dell'Area Programmazione, bilancio, tributi, partecipazioni, sistemi informativi, innovazione.

L'attuale assetto organizzativo è così definito:

Dirigenti	UOMINI	DONNE	TOTALE
Ruolo	1	0	1
Tempo determinato	2	0	2
Funzionari ed EQ	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	10	22	32
Posti di ruolo a part-time	1	3	4
Istruttori	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	29	38	67
Posti di ruolo a part-time	1	2	3
Operatori esperti	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	12	11	23
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
Operatori	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	6	0	6

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Posti di ruolo a part-time	0	0	0
----------------------------	---	---	---

Nella tabella seguente si riporta il personale assegnato alle varie aree (di *line* e di *staff*):

Area	UOMINI	DONNE
Staff del Sindaco ^(*)	14	6
(*) <i>di cui Comando di Polizia Locale</i>	13	5
Segreteria generale, anticorruzione, trasparenza	2	4
<i>di cui supporto RPCT e controlli interni</i>	0	1
Area Affari Generali, legale e contenzioso, politiche sociali, sport, cultura, turismo, pubblica istruzione	12	24
Area Politiche del personale	3	4
Area Programmazione, bilancio, tributi, partecipazione, sistemi informativi, innovazione	8	17

COMUNE DI PORTO TORRES

Provincia di Sassari

Area Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia privata, patrimonio, transizione ecologica	14	15
Area Ambiente, protezione civile	8	6
TOTALE	61	76

Porto Torres e i 12 principi della “Buona Governance” elaborati dal Consiglio d’Europa.

A suggello di un percorso orientato al perseguimento di una equilibrata, efficiente ed efficace organizzazione della struttura amministrativa dell’Ente, all’inizio del 2025 questo Comune ha ottenuto il prestigioso riconoscimento “*Marchio europeo di Eccellenza della Governance - European Label of Governance Excellence, EloGE*”, consegnato durante una cerimonia di premiazione tenutasi a Gorizia tra il 7 ed il 9 marzo 2025.

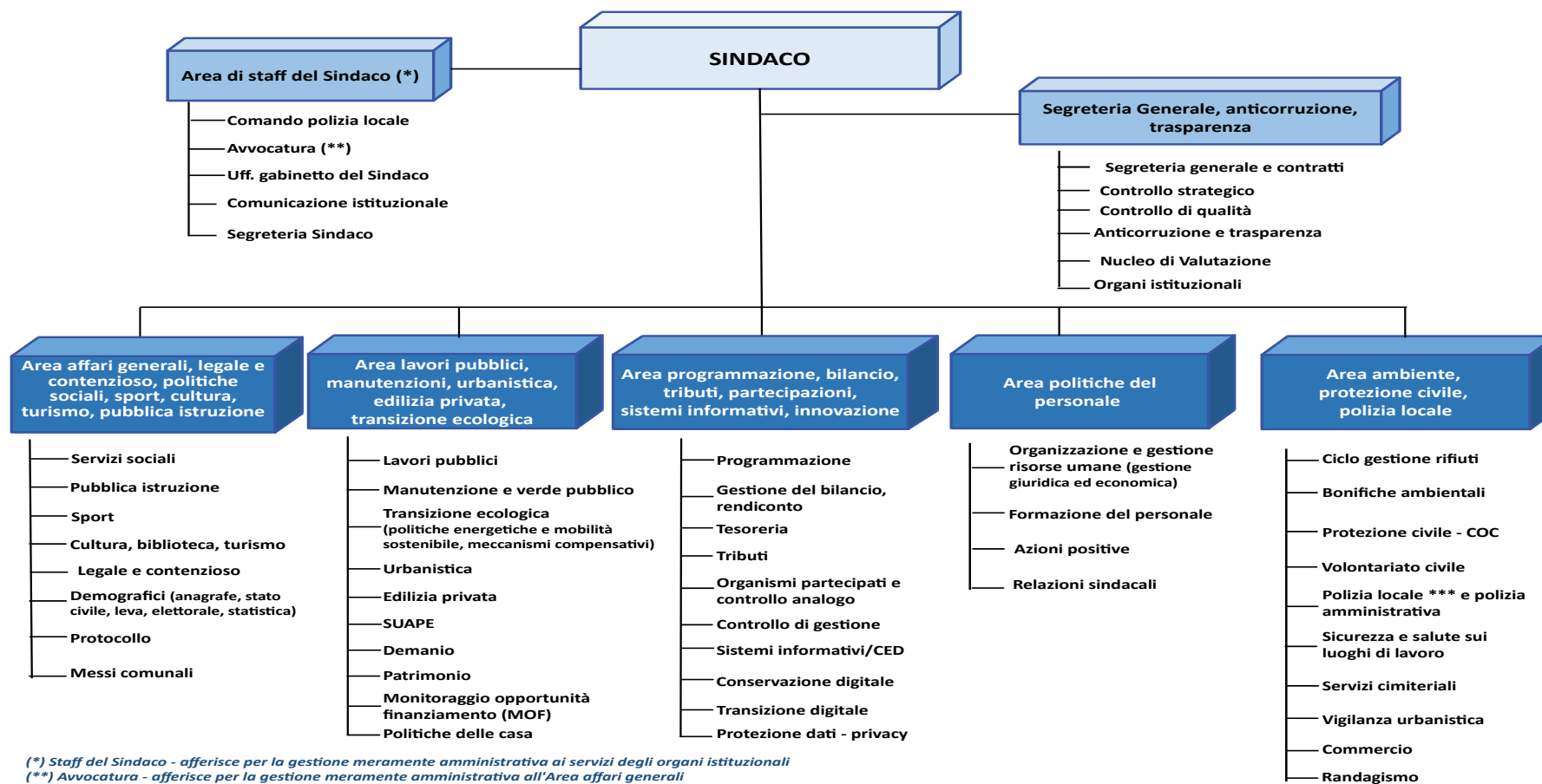
EloGE è un programma del Consiglio d’Europa volto a premiare le amministrazioni locali che hanno raggiunto un elevato livello di Buona Governance Democratica secondo i 12 principi europei di partecipazione democratica. Si tratta di uno strumento che aiuta i Comuni a identificare i propri punti di forza e di debolezza e a intraprendere azioni per migliorare in modo efficiente ed efficace.

L’Amministrazione turritana, lo scorso mese di ottobre, ha aderito al programma EloGe, attuato sul territorio nazionale da AICCRE (Associazione italiana del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d’Europa), costituendo un gruppo di lavoro che ha seguito le varie fasi della candidatura.

Il riconoscimento delle buone pratiche amministrative ha avuto come base di valutazione gli atti di programmazione e di gestione dell’attuale amministrazione riferiti, in particolare, ad attività inclusive, sociali e di partecipazione attiva dei cittadini. Nel giudizio positivo ha inciso anche la costruzione di relazioni con altri enti, istituzioni e realtà nazionali e internazionali per la costituzione di accordi, patti e gemellaggi.

Il percorso ha coinvolto tutta la comunità turritana. Cittadini, dipendenti e amministratori hanno compilato appositi questionari proposti per esplorare le percezioni riguardo l'efficacia e la trasparenza dell'amministrazione locale. L'ampia partecipazione ai quesiti ha permesso al Comune di superare la soglia necessaria per accedere alla fase finale del programma.

1.2.1 Organigramma dell'ente



1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con gli obiettivi di performance e le risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

Area organizzativa	Unità organizzativa	Processo	Macroprocesso/area di rischio
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Incarichi esterni	<i>Acquisizione e gestione risorse umane</i>
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Programmazione del fabbisogno del personale	<i>Acquisizione e gestione risorse umane</i>
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Acquisizione del personale	<i>Acquisizione e gestione risorse umane</i>
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Progressioni di carriera	<i>Acquisizione e gestione risorse umane</i>
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Incarichi interni	<i>Acquisizione e gestione risorse umane</i>
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Presenze/assenze	<i>Acquisizione e gestione risorse umane</i>
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Permessi al personale	<i>Acquisizione e gestione risorse umane</i>
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Contrattazione decentrata	<i>Acquisizione e gestione risorse umane</i>

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

		integrativa	
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Applicazione istituti salario accessorio	<i>Acquisizione e gestione risorse umane</i>
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Rapporto di lavoro e gestione procedimenti disciplinari	<i>Acquisizione e gestione risorse umane</i>
Affari generali, legale, contenzioso, politiche sociali, sport, cultura, pubblica istruzione	Politiche sociali, sport, cultura, pubblica istruzione	Concessione di contributi, sovvenzioni, vantaggi economici	<i>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetto economico</i>
Affari generali, legale, contenzioso, politiche sociali, sport, cultura, pubblica istruzione	Politiche sociali, sport, cultura, pubblica istruzione	Autorizzazioni, rilascio documenti anagrafici, di stato civile,..	<i>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico diretto e immediato</i>
Affari generali, legale, contenzioso, politiche sociali, sport, cultura,	Politiche sociali, sport, cultura, pubblica istruzione	Servizi a domanda individuale	<i>Gestione delle entrate, spese, patrimonio</i>

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

pubblica istruzione			
Ambiente, protezione civile, polizia locale	Servizi cimiteriali	Concessioni cimiteriali	<i>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetto economico</i>
Tutte	Vari	Incarichi professionali	<i>Incarichi</i>
Tutte	Vari	Incarichi di consulenza, collaborazione	<i>Incarichi</i>
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Vari	Programmazione triennale lavori	<i>Contratti pubblici</i>
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Vari	Programmazione triennale forniture e servizi	<i>Contratti pubblici</i>

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Vari	Progettazioni	<i>Contratti pubblici</i>
Tutte	Vari	Criteri e modalità di scelta del contraente (sotto soglia)	<i>Contratti pubblici</i>
Tutte	Vari	Criteri e modalità di scelta del contraente (sopra soglia)	<i>Contratti pubblici</i>
Tutte	Vari	Gara d'appalto	<i>Contratti pubblici</i>
Tutte	Vari	Esecuzione dell'affidamento	<i>Contratti pubblici</i>
Tutte	Vari	Controversie stragiudiziali in materia di appalti	<i>Contratti pubblici</i>
Ambiente, protezione civile, polizia locale	Ciclo gestione rifiuti	Raccolta, recupero, smaltimento rifiuti solidi urbani	<i>Ciclo gestione rifiuti</i>
Lavori pubblici,	Urbanistica, edilizia privata	Abusivismo	<i>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</i>

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica			
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Urbanistica, edilizia privata	Autorizzazioni paesaggistiche, di vincolo idrogeologico	<i>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico diretto e immediato</i>
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Urbanistica, edilizia privata	Pianificazione urbanistica: Piani attuativi e varianti	<i>Pianificazione del territorio</i>
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Urbanistica, edilizia privata	Pianificazione urbanistica: Piano urbanistico e varianti	<i>Pianificazione del territorio</i>
Lavori pubblici,	SUAPEE	Controlli in materia edilizia	<i>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</i>

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica			
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Lavori pubblici	Controlli preventivi e concomitanti sulla verifica degli elementi minimi che assicurano il rispetto del principi generali del PNRR	<i>Contratti pubblici</i>
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	SUAPEE	Suape: attività svolte sulla base di autocertificazioni	<i>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico diretto e immediato</i>
Programmazione, bilancio, tributi, partecipazioni, sistemi informativi, innovazione	Organismi partecipati, controllo analogo e di gestione	Controlli sulla qualità e sui contratti di servizio delle partecipate	<i>Gestione delle entrate, spese, patrimonio</i>

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Programmazione, bilancio, tributi, partecipazioni, sistemi informativi, innovazione	Organismi partecipati, controllo analogo e di gestione	Controllo analogo	<i>Gestione delle entrate, spese, patrimonio</i>
Programmazione, bilancio, tributi, partecipazioni, sistemi informativi, innovazione	Organismi partecipati, controllo analogo e di gestione	Controllo economico, finanziario e patrimoniale Multiservizi srl	<i>Gestione delle entrate, spese, patrimonio</i>
Programmazione, bilancio, tributi, partecipazioni, sistemi informativi, innovazione	Organismi partecipati, controllo analogo e di gestione	Controllo sulla gestione Multiservizi srl	<i>Gestione delle entrate, spese, patrimonio</i>
Programmazione, bilancio, tributi, partecipazioni, sistemi informativi, innovazione	Gestione del bilancio, rendiconto, tesoreria	Gestione PCC e pagamenti	<i>Gestione delle entrate, spese, patrimonio</i>

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Programmazione, bilancio, tributi, partecipazioni, sistemi informativi, innovazione	Tributi	Riscossione entrate tributarie	<i>Gestione delle entrate, spese, patrimonio</i>
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Politiche della casa	Valorizzazione patrimonio immobiliare (uso abitativo)	<i>Gestione delle entrate, spese, patrimonio</i>
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Patrimonio	Valorizzazione patrimonio immobiliare (diverso da uso abitativo)	<i>Gestione delle entrate, spese, patrimonio</i>
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Patrimonio	Alienazioni patrimoniali	<i>Gestione delle entrate, spese, patrimonio</i>

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Urbanistica, edilizia privata	Espropri, occupazioni d'urgenza	<i>Pianificazione del territorio</i>
Affari generali, legale, contenzioso, politiche sociali, sport, cultura, pubblica istruzione	Legale	Contenziosi giudiziali (rappresentanza e conferimento incarichi)	<i>Affari legali e contenzioso</i>
Area di staff	Avvocatura	Accordi, transazioni, mediazioni	<i>Affari legali e contenzioso</i>

Per il dettaglio dei processi mappati si rinvia all'allegato specifico al PTPCT 2025/2027.

Sezione 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Per valore pubblico si intende l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder, orientando correttamente l'azione amministrativa attraverso la riduzione degli sprechi ed il miglioramento continuo della qualità delle sue istituzioni.

Negli Enti territoriali i bisogni della collettività e la produzione dei servizi a beneficio della stessa sono individuati attraverso gli strumenti di programmazione strategica ed economica.

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 27 gennaio 2021 sono state presentate le Linee Programmatiche di mandato quinquennio 2020/2025 - ex art. 46 - 3° comma del D.Lgs 267/2000, allegate al presente documento per farne parte integrante dello stesso e delle quali si riporta una sintesi. Il Programma di Mandato della Consiliatura 2020-2025 va considerato non come un processo definito, ma aperto. Raccoglie infatti tutte le linee del Programma elettorale del candidato a Sindaco e delle liste a lui collegate, ma ha anche l'ambizione di aprire tali indicazioni, senza snaturarle né rinunciare ad una sola di queste, ad una riflessione più ampia che deriva dalla enorme sfida cui l'attuale crisi pandemica ci chiama e che ci lascerà come gravosa eredità.

Le direttrici strategiche tracciate dall'Amministrazione sono così evidenziate:

Programma 1 – Il Comune

O.S. 1.1 Coinvolgere i cittadini nelle scelte dell'Amministrazione

strategia 1.1.1: Valorizzare il ruolo consultivo e operativo dei Quartieri, intesi come presidio di comunità;

strategia 1.1.2: Promuovere la partecipazione dei cittadini nell'Amministrazione e nella gestione della comunità e del territorio, puntando su responsabilizzazione, reciprocità e condivisione;

O.S. 1.2 Fare rete con i comuni dell'Area vasta

strategia 1.2.1: Promuovere il confronto con i centri della Rete Metropolitana Nord Sardegna;

strategia 1.2.2: Condividere una strategia territoriale;

O.S. 1.3 Fare rete per i finanziamenti comunitari

strategia 1.3.1: Andare oltre il localismo e curare i rapporti internazionali per imparare dalle più avanzate esperienze europee;

strategia 1.3.2: Investire nella cooperazione;

O.S. 1.4 Digitalizzazione dei servizi

strategia 1.4.1: Piano per la digitalizzazione dei servizi comunali;

strategia 1.4.2: Alfabetizzazione tecnologica dei cittadini per non generare nuove disparità;

O.S. 1.5 Valorizzare la struttura organizzativa del Comune

strategia 1.5.1: Riorganizzare la struttura comunale per valorizzare le competenze, il capitale umano e migliorare l'efficienza e l'efficacia degli interventi;

strategia 1.5.2: Promuovere l'innovazione a tutti i livelli;

strategia 1.5.3: Creare una struttura unica del Comune;

Programma 2 – Il Sociale

O.S. 2.1 Andare incontro al disagio

strategia 2.1.1: Governare il fabbisogno dei servizi sociali;

strategia 2.1.2: Costruire un *welfare* dinamico capace di intercettare i bisogni e intervenire in maniera efficace ispirato ad un criterio di reciprocità;

strategia 2.1.3: Migliorare l'accessibilità ai servizi sociali;

strategia 2.1.4: Contrastare ogni forma di dipendenza;

strategia 2.1.5: Migliorare l'edilizia residenziale pubblica;

O.S. 2.2 Rafforzare la cultura della solidarietà e del volontariato

strategia 2.2.1: Favorire forme permanenti di consultazione con la Consulta del volontariato e le associazioni;

strategia 2.2.2: Programmazione condivisa nei diversi settori con le Associazioni di riferimento;

O.S. 2.3 Rafforzare le politiche giovanili

strategia 2.3.1: Orientare i giovani alle opportunità valorizzandone i talenti;

strategia 2.3.2: Portare le politiche giovanili nei quartieri e nelle scuole;

strategia 2.3.3: Rafforzare il rapporto tra la città e i suoi studenti;

O.S. 2.4 Istruzione di qualità

strategia 2.4.1: Migliorare la qualità delle strutture scolastiche;

strategia 2.4.2: Rafforzare il confronto con il personale della scuola;

strategia 2.4.3: Contrastare la dispersione scolastica;

O.S. 2.5 Avviare una nuova stagione di investimenti nell'impiantistica sportiva

strategia 2.5.1: Migliorare l'accessibilità degli impianti;

strategia 2.5.2: Valorizzare gli aspetti educativi della pratica sportiva in accordo con le società sportive;

strategia 2.5.3: Sostenere le società sportive;

strategia 2.5.4: Promuovere iniziative di Partenariato Pubblico Privato;

O.S. 2.6 Ripartiamo dalla cultura

strategia 2.6.1: Coltivare la creatività e i talenti dei nostri giovani;

strategia 2.6.2: Caratterizzare l'identità culturale della città;

Programma 3 – Un nuovo sviluppo è possibile

O.S. 3.1 Riconversione aree industriali

strategia 3.1.1: Piano per la riconversione industriale con Governo, Regione Sardegna, Eni, Consorzio Industriale Provinciale di Sassari;

strategia 3.1.2: Completamento piano delle bonifiche;

strategia 3.1.3: Attrazione nuovi investimenti;

O.S. 3.2 Ripartire dal Porto

3.2.1: Collaborazione istituzionale con l'Autorità portuale del Nord Sardegna;

3.2.2: Zone economiche speciali;

3.2.3: Ristabilire le relazioni strategiche con le autorità portuali di Genova, Livorno, Barcellona e Civitavecchia;

3.2.4: Il porto al centro della "rete plurimodale della Rete metropolitana";

3.2.5: Configurazione di un polo crocieristico nel nuovo porto commerciale;

3.2.6: Valorizzare la pesca locale;

3.2.7: Completamento mercato ittico e insediamento darsena pescherecci;

Programma 4 – Turismo

O.S. 4.1 Ripartire dal più grande Parco archeologico della Sardegna

4.1.1: Gestione diretta da parte del Comune di Porto Torres delle aree archeologiche urbane;

4.1.2: Costituire il Parco archeologico;

4.1.3: Riapertura sede della Soprintendenza archeologica, belle arti e paesaggio;

O.S. 4.2 Sviluppare nuovi servizi turistici

4.2.1: Piano di sviluppo turistico della città;

O.S. 4.3 L'Asinara

4.3.1: Valorizzare il patrimonio immobiliare dell'Isola coinvolgendo il Parco e la Conservatoria;

4.3.2: Realizzare la rete idrica e fognaria;

4.3.3: Potenziare il sistema di collegamento con l'isola;

O.S. 4.4 Promuovere nuove forme di mobilità sostenibile

4.4.1: Implementazione della rete ciclabile urbana;

4.4.2: Potenziare la mobilità pedonale attraverso l'adeguamento della viabilità esistente;

O.S. 4.5 L'importanza della riqualificazione e rigenerazione urbana

4.5.1: Ridare identità a luoghi abbandonati o degradati;

4.5.2: Aumentare la qualità della vita dell'intorno sociale;

4.5.3: Fornire uno spazio fruibile su cui fare attività;

4.5.4: Attivare processi di partecipazione con la collettività;

4.5.5: Avviare partenariati pubblici/privati .

Tutte le direttrici strategiche convergono verso l'obiettivo generale di accrescere il **VALORE PUBBLICO**, inteso come il miglioramento del benessere sociale, economico ed ambientale, ossia in generale, della qualità della vita della comunità rappresentata. In altri termini, il Valore Pubblico esprime "l'impatto degli impatti" generato dalle politiche e dagli interventi promossi dall'Ente.

Per la definizione dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici si rinvia al Documento Unico di Programmazione (DUP) – Aggiornamento n. 1 riferito al triennio in argomento, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 72 del 20.12.2024.

Considerando quindi che il DUP è documento di programmazione strategica dell'ente, e che la realizzazione degli obiettivi strategici consente di generare valore pubblico, risulta fondamentale il collegamento fra valore pubblico ed obiettivi strategici. Tenendo conto quindi degli obiettivi strategici che si vogliono perseguire, il comune di Porto Torres intende promuovere i seguenti livelli di benessere:

1. Benessere istituzionale: inteso come funzionamento efficace ed efficiente della struttura amministrativa a supporto all'azione pubblica;
2. Benessere economico: esprime l'impatto generato sulle componenti del tessuto economico e sulle relative condizioni economiche;
3. Benessere sociale: inteso come ricaduta sulle componenti della società e sulle condizioni sociali dei cittadini;
4. Benessere ambientale: esprime l'impatto indotto sulle varie componenti del contesto geo-morfologico in cui opera l'amministrazione e sulle relative condizioni ambientali;
5. Benessere territoriale: da intendersi come ricaduta sulla riqualificazione e valorizzazione territoriale nonché sulla pianificazione urbanistica del territorio;
6. Benessere culturale: rappresenta l'impatto sulla diffusione della cultura e della valorizzazione dei beni culturali;

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

7. Benessere digitale: rappresenta l'impatto sulla diffusione delle tecnologie digitali e sull'accesso alla rete;
8. Benessere organizzativo: si riferisce alla capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici che operano al suo interno.

Nella tabella di seguito proposta viene rappresentato il collegamento fra le Linee Programmatiche di mandato e le dimensioni di Valore pubblico perseguite, nonché, a cascata, il riferimento alle previsioni generali previste nella Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione (DUP), fino alla declinazione degli obiettivi gestionali/operativi, da ultimo adottati con Delibera di Giunta Comunale n. 68 del 21.03.2025, recante "Approvazione del P.E.G. 2025/27, modifiche e integrazioni".

LINEA PROGRAMMATICA	DIMENSIONI DI VALORE PUBBLICO	OBIETTIVO STRATEGICO	STRATEGIA	INTERVENTO	OBIETTIVO GESTIONALE/OPERATIVO
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE CULTURALE BENESSERE SOCIALE BENESSERE DIGITALE	OST1_02 Fare rete con i comuni	STRAT1_02_02 Strategia territoriale	INTV1_02_02_02 Piano marketing territoriale	2024_02_01_Implementare la struttura e la metodologia per il coordinamento, il monitoraggio e la valutazione dello stato di attuazione del Piano di Sviluppo locale
PRO_1 Il Comune	BENESSERE	OST1_04	STRAT1_04_01	INTV1_04_01_02	2025_07_01. Implementare un

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

	ISTITUZIONALE BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE DIGITALE	Digitalizzazione e dei servizi	Digitalizzazione servizi ente	Digitalizzazione servizi ente	Sistema Georeferenziato GIS delle manomissioni del suolo pubblico comunale
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE DIGITALE	OST1_04 Digitalizzazione e dei servizi	STRAT1_04_01 Digitalizzazione servizi ente	INTV1_04_01_02 Digitalizzazione servizi ente	2025_08_01_Implementare il sistema BIM per la realizzazione delle opere pubbliche
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE DIGITALE	OST1_04 Digitalizzazione e dei servizi	STRAT1_04_01 Digitalizzazione servizi ente	INTV1_04_01_02 Digitalizzazione servizi ente	2025_09_01_Migliorare i servizi al cittadino con l'utilizzo della digitalizzazione
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE DIGITALE	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa	STRAT1_05_01 Riorganizzazione ente	INTV1_05_01_01 Formazione del personale	2024_11_01_Affiancare e monitorare lo sviluppo delle competenze dei dipendenti attraverso la piattaforma Syllabus e il portale della formazione Accrual
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ORGANIZZATIV O	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa	STRAT1_05_01 Riorganizzazione ente	INTV1_05_01_02 Benessere organizzativo	2025_11_01_Conseguire la Certificazione Family Audit
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE	OST1_05 Valorizzare la struttura	STRAT1_05_02 Promuovere innovazione	INTV1_05_02_02 Innovazione dei procedimenti	2025_02_01_Accrescere il valore pubblico in termini di benessere economico, sociale e ambientale a

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

	ECONOMICO BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE SOCIALE	organizzativa			favore della comunità
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE SOCIALE	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa	STRAT1_05_02 Promuovere innovazione	INTV1_05_02_02 Innovazione dei procedimenti	2025_06_01_Contrastare l'evasione fiscale e potenziare il recupero delle risorse dei contribuenti morosi
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE AMBIENTALE	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa	STRAT1_05_02 Promuovere innovazione	INTV1_05_02_02 Innovazione dei procedimenti	2025_15_01_Incrementare l'efficientamento delle attività della Polizia Locale attraverso il rinnovo e l'ottimizzazione della dotazione strumentale
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE SOCIALE BENESSERE DIGITALE	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa	STRAT1_05_02 Promuovere innovazione	INTV1_05_02_02 Innovazione dei procedimenti	2025_32_01_Informatizzare il servizio cimiteriale

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_2 Il Sociale	BENESSERE SOCIALE BENESSERE TERRITORIALE	OST2_01 Andare incontro al disagio sociale	STRAT2_01_01 Fabbisogno servizi sociali	INTV2_01_01_01 Attivare politica di ascolto	2024_02_02_Implementare, monitorare e realizzare il piano di azione del progetto transfrontaliero Femmes Libres
PRO_4 Turismo	BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE CULTURALE BENESSERE ECONOMICO	OST4_02 Sviluppare servizi turistici	STRAT4_02_01 Piano di sviluppo turistico	INTV4_02_01_03 Offerta integrata ai turisti	2025_19_01_Realizzare il calendario degli eventi giornaliero con georeferenziazione
PRO_4 Turismo	BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE AMBIENTALE	OST4_04 Mobilità sostenibile	STRAT4_04_02 Potenziare mobilità pedonale	INTV4_04_02_01 Piano di mobilità urbana	2024_15_01_Adeguare la pianificazione urbana della mobilità sostenibile
PRO_4 Turismo	BENESSERE AMBIENTALE BENESSERE TERRITORIALE	OST4_05 Riqualificazione urbana	STRAT4_05_02 Aumentare qualità della vita	INTV4_05_02_01 Riqualificazione urbana	2024_23_01_Implementare, monitorare e realizzare il piano di azione del progetto transfrontaliero CLASTER

2.2 Performance

In premessa appare utile richiamare la definizione di performance, ancora, attuale (deliberazione della CIVIT oggi ANAC n. 89/2010) da intendersi come *“il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita”*.

La performance individuale rappresenta, dunque, il contributo del singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione; la performance organizzativa permette, a sua volta, di programmare, misurare e valutare come l'organizzazione, consapevole della quantità e della qualità delle risorse a disposizione (stato delle risorse e salute dell'amministrazione), utilizza le stesse in modo economico e razionale per erogare servizi in linea con le attese degli utenti al fine ultimo di creare Valore Pubblico, ossia migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e stakeholder.

Il Valore Pubblico rappresenta, in questa prospettiva, l'insieme equilibrato degli impatti ottenuto tramite performance efficaci ed efficienti, in base allo stato delle risorse. Otteniamo quindi Valore Pubblico nella misura in cui, grazie al miglioramento delle nostre performance, il livello di benessere dei nostri utenti e stakeholder e il nostro livello di salute sono superiori rispetto alle condizioni di partenza.

La programmazione della performance risponde agli obiettivi ed ai principi del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 avente ad oggetto “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.”, come modificato dal d.lgs. n. 74 del 25.05.2017.

Il Piano della Performance è un documento programmatico con orizzonte triennale nel quale, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli

obiettivi, le fasi di attuazione, gli indicatori ed i target, che costituiranno la base la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 07.05.2024 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2024/2026 (comprensivo della declinazione degli obiettivi strategici), redatto in conformità alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., tenendo anche conto delle nuove linee Guida per il Piano della performance e per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance adottate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica-Ufficio per la valutazione della performance, alle quali anche le PP.AA. diverse dai Ministeri possono far riferimento, recependone i principi generali.

In sede di monitoraggio intermedio, gli obiettivi sono stati aggiornati ed approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 201 del 15.11.2024. Infine, con delibera della Giunta Comunale n. 248 del 13.12.2024 è stato adottato il “ Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2024/2026, annualità 2024, recante ulteriori modifiche e integrazioni.

Con l’approvazione del P.E.G. 2025/2027, avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 15.01.2025, in coerenza con il DUP 2025/2027, sono stati confermati gli obiettivi di gestione contenuti nel P.E.G. 2024/2026 le cui fasi si sviluppano anche sugli anni 2025/26, con risorse finanziarie del bilancio 2025/2027.

Da ultimo, con deliberazione di Giunta Comunale n. 68 Del 21.03.2025 recante “Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027, modifiche e integrazioni”, sono stati adottati i nuovi **obiettivi gestionali/operativi**, complessivamente rappresentati nelle tabelle sottostanti.

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_1 IL COMUNE	2024_02_01_IMPLEMENTARE LA STRUTTURA E LA METODOLOGIA PER IL COORDINAMENTO, IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DI SVILUPPO LOCALE (PSL)
	<i>OST1_02 Fare rete con i comuni</i>
	<i>STRAT1_02_02 Strategia territoriale</i>
	<i>INTV1_02_02_02 Piano marketing territoriale</i>
	<i>Centro di Responsabilità: Segreteria generale</i>
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO
	<p>Il Piano di Sviluppo Locale (PSL) del Comune di Porto Torres è lo strumento strategico che, partendo dall'analisi del contesto e dei bisogni, definisce gli indirizzi della programmazione, gli obiettivi generali e specifici di sviluppo nel medio e lungo periodo per il territorio. Considerate le sue finalità, il Piano ha natura dinamica e tiene conto dei mutamenti del contesto di riferimento interno ed esterno.</p> <p>Nel Piano sono definite le priorità di intervento, il fabbisogno di risorse necessarie al loro perseguimento, i tempi e metodi di attuazione (cronoprogrammi), i soggetti interni ed esterni coinvolti, le modalità e gli strumenti di monitoraggio.</p> <p>Presupposto essenziale per l'elaborazione e l'implementazione del PSL è la costituzione di una struttura interna di coordinamento, monitoraggio periodico e valutazione in relazione all'attuazione del Piano e impulso (Ufficio di Piano), posta sotto l'indirizzo politico e la supervisione complessiva del Sindaco (Organo di governo e di riferimento principale dell'azione di indirizzo strategico).</p> <p>Considerata la multifunzionalità come sopra sinteticamente descritta, l'Ufficio di Piano sarà costituito dalle figure apicali dell'ente (Segretario generale, dirigenti, Alte professionalità, Funzionari titolari di incarichi di Elevata Qualificazione) individuate per competenze ritenute necessarie e strettamente correlate alle direttrici strategiche del Piano di Sviluppo Locale dell'ente.</p> <p>Stante la complessità, le peculiarità che lo caratterizzano, la strategicità e gli interessi generali individuati nel territorio di Porto Torres, l'attuazione nel medio-lungo termine delle direttrici del PSL si basa soprattutto sulle sinergie tra il Comune ed i soggetti esterni che a vario titolo sono coinvolti (enti ed organismi pubblici e privati), allo scopo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - realizzare autonome progettualità; - condividere e /o co-progettare interventi di cui è soggetto attuatore il Comune di Porto Torres; - monitorare e valutare il conseguimento delle strategie condivise predefinite. <p>I vari attori (Comune, enti e organismi pubblici e privati) dovranno, perciò, confrontarsi e collaborare costantemente, ciascuno secondo le</p>

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

rispettive competenze. L'efficacia del Piano si basa, pertanto, su un raccordo permanente tra il Comune ed i soggetti esterni, a cui sarà dato impulso secondo le direttive del Sindaco, anche attraverso la professionalità all'uopo individuata nel suo Staff.			
DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
Costituzione Ufficio di Piano	10	01/01/2024	31/03/2024
Presentazione PSL	10	01/04/2024	30/09/2024
Definizione delle priorità di interventi previsti nel PSL (che costituiranno obiettivi specifici) e cronoprogrammi.	10	01/04/2024	31/07/2024
Promozione incontri 2024 diretti con enti e organismi esterni del sistema locale e con l'Ufficio di Piano	15	01/05/2024	31/12/2024
Monitoraggio 2024, a cura dell'Ufficio di Piano, dello stato di avanzamento delle azioni e dei progetti del PSL ed eventuale aggiornamento delle priorità di interventi.	15	01/04/2024	31/12/2024
Promozione incontri 2025 diretti con enti e organismi esterni del sistema locale e con l'Ufficio di Piano	20	01/01/2025	31/12/2025
Monitoraggio 2025, a cura dell'Ufficio di Piano, dello stato di avanzamento delle azioni e dei progetti del PSL ed eventuale aggiornamento delle priorità di interventi.	20	01/01/2025	31/12/2025
INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
Provvedimento costituzione Ufficio di Piano	QUANTITATIVO	1	
Incontro pubblico entro settembre 2024	QUANTITATIVO	1	
Definizione dei livelli di priorità degli interventi e relativi cronoprogrammi entro giugno 2024.	EFFICACIA	30/06/2024	

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Organizzazione di almeno 2 incontri (bilaterali o plurilaterali) con enti e organismi esterni del sistema locale e con l'Ufficio di Piano nel 2024.	QUANTITATIVO	2	
Organizzazione di almeno 4 incontri (bilaterali o plurilaterali) con enti e organismi esterni del sistema locale e con l'Ufficio di Piano nel 2025	QUANTITATIVO	4	
Organizzazione di almeno 4 focus group nel 2024.	QUANTITATIVO	4	
Organizzazione di almeno 10 focus group interdisciplinari	QUANTITATIVO	10	
OUTPUT: PSL aggiornato			
IMPATTO ATTESO (OUTCOME): <i>Città più accogliente ed attrattiva</i>			
INDICATORI DI OUTCOME:			
Incremento % di accessi alla pagina web istituzionale nel 2025 non inferiore al 20% della media del biennio 2023/2024			
Incremento % di presenze di turisti nel 2025 non inferiore al 10% della media nel biennio 2023/2024			
Incremento % di offerta turistica nel 2025 non inferiore al 5% della media del biennio 2023/2024			
Incremento % di investimenti immobiliari realizzati nel territorio nel 2025 non inferiore al 5% della media del biennio 2023/2024			
Incremento % di visitatori dei siti archeologici nel 2025 non inferiore al 5% della media del biennio 2023/2024			
SOGGETTI RESPONSABILI			
Segretario Generale - Dirigenti di Area e personale assegnato			

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_1 IL COMUNE	2025_07_01_IMPLEMENTARE UN SISTEMA GEOREFERENZIATO GIS DELLE MANOMISSIONI DEL SUOLO PUBBLICO COMUNALE			
	<i>OST1_04 Digitalizzazione dei servizi</i>			
	<i>STRAT1_04_01 Digitalizzazione servizi ente</i>			
	<i>INTV1_04_01_02 Digitalizzazione servizi ente</i>			
	<i>Centro di Responsabilità: Manutenzione beni demaniali e patrimoniali</i>			
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO			
	L'obiettivo si prefigge di avere una rappresentazione su piattaforma GIS delle manomissioni di suolo pubblico, consentendo una immediata verifica della regolarità della procedura: dalla richiesta all'esecuzione. Consentendo di avere con assoluta precisione tutti i dati che permettono al Comune di risalire alla Ditta esecutrice in caso di errata esecuzione. L'obiettivo si svilupperà in tre fasi:			
	1. Formazione GIS – 30/06/2025;			
	2. Ricognizione dati in possesso e inizio caricamento dati – 15/09/2025;			
	3. Conclusione caricamento dati e relativo Monitoraggio del Processo 31/12/2025;			
	DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
	Formazione GIS	40	01/01/2025	30/06/2025
	Ricognizione dati in possesso e inizio caricamento dati	30	01/07/2025	15/09/2025
	Conclusione caricamento dati e relativo Monitoraggio del Processo	30	16/09/2025	31/12/2025
	INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
	Caricamento dati al 100%	QUANTITATIVO	100,00%	
	OUTPUT: piattaforma GIS operativa			
	IMPATTO ATTESO (OUTCOME): <i>Potenziamento dell'attività di presidio del territorio</i>			
	INDICATORI DI IMPATTO (OUTCOME)			
	Diminuzione % delle manomissioni di suolo pubblico irregolari non inferiore al 30% nel 2026 rispetto alla media del triennio 2023/2025			
	Variazione % abusivismo: riduzione nel 2026 non inferiore al 10% rispetto alla media del triennio 2023/2025			
	Incremento % della soddisfazione della comunità rispetto alla maggior capacità di presidiare il sistema urbano: parametro di efficacia della qualità percepita incrementato del 20% rispetto alla media del triennio 2023/2025			
	SOGGETTI RESPONSABILI			
	Dirigente di Area e personale assegnato			

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_1 IL COMUNE	2025_08_01_IMPLEMENTARE IL SISTEMA BIM PER LA REALIZZAZIONE DELLE OPERE PUBBLICHE			
	<i>OST1_04 Digitalizzazione dei servizi</i>			
	<i>STRAT1_04_01 Digitalizzazione servizi ente</i>			
	<i>INTV1_04_01_02 Digitalizzazione servizi ente</i>			
	<i>Centro di Responsabilità: Ufficio Tecnico</i>			
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO			
	L'Obiettivo si prefigge, nel rispetto dell'art. 43 del Codice dei contratti, di ottenere la certificazione per la Progettazione e l'Esecuzione delle Opere Pubbliche con tecnologia BIM prima del 31/12/2025. L'obiettivo si svilupperà in due fasi: 1. Svolgimento Formazione del personale - 31/12/2025; 2. Monitoraggio su Progetto Pilota "Opere per la difesa idraulica dalle inondazioni del Rio Mannu di P.Torres CUP I25H20000080002". - 30/06/2025.			
	DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
	Formazione del personale	60	01/01/2025	31/12/2025
	Monitoraggio su Progetto Pilota "Opere per la difesa idraulica dalle inondazioni del Rio Mannu di P.Torres CUP I25H20000080002"	40	01/04/2025	30/06/2025
	INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
	Formazione del personale e relativa acquisizione delle competenze specifiche finalizzate alla certificazione per la Progettazione e l'Esecuzione delle Opere Pubbliche con tecnologia BIM.	EFFICACIA	1	
	OUTPUT: certificazione BIM conseguita			
	IMPATTO ATTESO (OUTCOME): <i>Migliorata capacità di realizzare investimenti</i>			

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

	INDICATORI DI IMPATTO (OUTCOME)
	Incremento % della soddisfazione della comunità rispetto alla capacità di presidiare il sistema urbano: parametro di tempestività e trasparenza nella spendita di risorse pubbliche incrementato nel 2026 del 50% rispetto alla media del biennio 2024/25
	<i>Milestone</i> degli investimenti rispettati 100%
	SOGGETTI RESPONSABILI
	Dirigente di Area e personale assegnato

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_1 IL COMUNE	2025_09_01_MIGLIORARE I SERVIZI AL CITTADINO CON L'UTILIZZO DELLA DIGITALIZZAZIONE			
	<i>OST1_04 Digitalizzazione dei servizi</i>			
	<i>STRAT1_04_01 Digitalizzazione servizi ente</i>			
	<i>INTV1_04_01_02 Digitalizzazione servizi ente</i>			
	Centro di Responsabilità: Servizi Demografici, elettorale e leva			
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO			
	<p>L'obiettivo si prefigge di proseguire il percorso già avviato negli anni precedenti e si inserisce nel solco di un processo di ammodernamento che garantisca ai cittadini i nuovi diritti collegati alla "cittadinanza digitale" attraverso la digitalizzazione dei documenti e dei servizi erogati dalla P.A. Questo processo di digitalizzazione, nel nostro Ente, ha già visto 2 tappe importanti:</p> <p>1. La prima nel 2022, con l'attivazione dello sportello telematico polifunzionale, che permette ai cittadini di presentare le istanze in modalità completamente informatizzata compilando online ed in modo guidato i moduli digitali, firmarli, integrarli con gli allegati richiesti e trasmetterli agli uffici competenti;</p> <p>2. nel 2024, con l'attivazione del nuovo sito istituzionale in conformità alle nuove linee guida Agid tramite interfacce coerenti, fruibili e accessibili, e con l'utilizzo dell'assistente virtuale che assolve alla funzione di dare informazioni al cittadino.</p> <p>Ad oggi, da una verifica delle pagine del sito istituzionale del Comune di Porto Torres e dello sportello telematico dedicate ai servizi connessi all'Ufficio di Stato Civile, Demografici e Protocollo e notifiche, è emersa la necessità di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aggiornare, correggere ed integrare le informazioni presenti sul sito istituzionale, armonizzandole con le informazioni già presenti sullo sportello telematico; • Implementare la quantità procedimenti descritti e di moduli presenti sul sito istituzionale, in modo da porre le basi per aumentare la quantità di procedimenti attivabili in maniera totalmente informatizzata sullo sportello telematico. 			
	DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
	Mappatura di tutti i procedimenti degli uffici coinvolti con riferimenti Normativi e relativi termini di conclusione	15	01/01/2025	31/03/2025
	Studio della normativa applicabile e formazione del personale	10	01/02/2025	31/03/2025

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Mappatura dei servizi e dei procedimenti attualmente attivabili online, con la verifica delle informazioni, dei moduli e procedimenti già presenti sullo sportello telematico e di quelle presenti sul sito istituzionale	30	01/03/2025	30/04/2025
Aggiornamento, correzione ed integrazione delle informazioni, dei moduli e dei procedimenti online già inseriti ed eventuale inserimento di nuovi	30	01/05/2025	30/09/2025
Verifica della coerenza ed armonizzazione delle informazioni presenti sullo sportello telematico e sul sito istituzionale del comune; monitoraggio costante della funzionalità dei servizi digitali offerti e correzione degli errori ove necessaria	15	01/10/2025	31/12/2025
INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
Mappatura servizi digitali offerti al cittadino e studio di potenziamento del servizio (minimo 15)	EFFICACIA	15	
Correzione e implementazione dei servizi digitali offerti	EFFICACIA	100,00%	
OUTPUT: servizi on line aggiornati			
IMPATTO ATTESO (OUTCOME): <i>Incremento salute digitale in favore dei cittadini</i>			
INDICATORI DI IMPATTO (OUTCOME):			
Incremento della % dei cittadini che accedono ai servizi digitali – Non inferiore al 30 % della fascia 14-65 anni nel 2026 rispetto al 2025;			
Incremento della % di gradimento espressa dagli utenti mediante i questionari di misurazione della soddisfazione: parametro di accessibilità non fisica ai servizi incrementato del 30% nel 2026, rispetto al 2025;			
Incremento della % dei cittadini che accedono ai servizi digitali – Non inferiore al 10 % per gli ultrasessantacinquenni.			
Incremento % dei cittadini con disabilità che accedono ai servizi della P.A., non inferiore al 30%, rispetto al 2025			
SOGGETTI RESPONSABILI: Dirigente di Area e personale assegnato			

PRO_1 IL COMUNE	2024_11_01_AFFIANCARE E MONITORARE LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEI DIPENDENTI ATTRAVERSO LA PIATTAFORMA SYLLABUS E IL PORTALE DELLA FORMAZIONE ACCRUAL
	<i>OST1_05 Valorizzare la struttura orgva</i>
	<i>STRAT1_05_01 Riorganizzazione ente</i>
	<i>INTV1_05_01_01 Formazione del personale</i>
	<i>Centro di Responsabilità: Risorse umane</i>
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO
	<p>Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) individua nelle persone il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica Amministrazione. Lo sviluppo delle competenze e delle capacità dei dipendenti pubblici, finalizzato all'allineamento delle conoscenze e capacità disponibili con le competenze oggi richieste, rappresenta uno dei quattro assi principali del programma di riforma della pubblica amministrazione, insieme alle riforme sulle procedure di reclutamento, sulla buona amministrazione e sulla digitalizzazione.</p> <p>La formazione e lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici costituisce la leva strategica di innovazione della PA e di sviluppo del capitale umano, fondamentale per la realizzazione degli obiettivi di modernizzazione delle amministrazioni pubbliche e della loro capacità di rispondere alle esigenze dei cittadini e delle imprese.</p> <p>Le tre transizioni fondamentali del PNRR, amministrativa, digitale ed ecologica, sono possibili soltanto attraverso un grande investimento sulle persone. La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con lo scopo di migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.</p> <p>La Direttiva adottata lo scorso anno dal Ministro per la Pubblica Amministrazione sottolinea come la valorizzazione del dipendente pubblico si sviluppa attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, la quale costituisce un diritto e un dovere per il dipendente pubblico e un investimento organizzativo necessario per le amministrazioni. La formazione dunque entra a far parte della valutazione della performance individuale.</p> <p>L'Area Politiche del personale, nel corso del 2024, dovrà svolgere un ruolo di stimolo, impulso e attivazione, in primis, nei confronti del personale Dirigente e degli incaricati di elevate qualificazioni. Successivamente l'intervento riguarderà tutto il personale dipendente per la partecipazione attiva ai corsi di formazione previsti nella piattaforma Syllabus e sul portale della formazione Accrual.</p> <p>Lo scorso anno il Dipartimento della Funzione pubblica ha messo a disposizione di tutte le amministrazioni pubbliche il nuovo portale della</p>

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

formazione “Syllabus”, finalizzato al rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a partire dalla formazione digitale per proseguire con la formazione in materia di transizione ecologica e amministrativa, secondo un’offerta formativa erogata dal Dipartimento della Funzione pubblica anche avvalendosi della SNA e di FormezPa. Nell’ambito delle riforme del PNRR che impattano sulla Pubblica Amministrazione, e quindi sulle competenze del dipendente pubblico, rientra inoltre la riforma contabile Accrual che si inserisce nel più ampio panorama della riforma dei sistemi di contabilità delle Pubbliche Amministrazioni. La Ragioneria Generale dello Stato ha istituito un apposito sito web dedicato alla riforma che consente l’accesso al portale della formazione, messo a disposizione di tutte le amministrazioni che rientrano nell’ambito di applicazione della riforma.

DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
Supporto dell’Ufficio sistemi informativi per l’iscrizione sulla Piattaforma Syllabus	5	01/05/2024	31/05/2024
Verifica e aggiornamento elenco personale dipendente inserito nella piattaforma Syllabus e raccordo con il Responsabile della formazione per la piattaforma sulle modalità di attuazione	5	01/05/2024	30/06/2024
Supporto ai Dirigenti per l’attribuzione della formazione al personale dipendente relativamente alle transizioni digitale, ecologica e amministrativa	15	01/05/2024	31/12/2024
Informativa rivolta a tutti i dipendenti	15	01/05/2024	30/06/2024
Monitoraggio della formazione svolta e predisposizione di reports a supporto della dirigenza secondo la tempistica definita in sede di conferenza di Dirigenti	5	01/05/2024	31/12/2025
Predisposizione di uno schema di “fascicolo della formazione” aggiornato che attesti l’acquisizione di nuove competenze e lo sviluppo della professionalità di ciascun dipendente	25	01/07/2024	31/12/2024
Raccordo con il responsabile della formazione per il portale della formazione Accrual e comunicazione delle modalità e tempistiche stabilite in sede di conferenza dei Dirigenti	5	01/06/2024	30/12/2025
Monitoraggio e reportistica della formazione svolta sul portale Accrual in collaborazione con il Responsabile della formazione Accrual	5	01/07/2024	31/12/2024

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Aggiornamento costante e tempestivo della piattaforma Syllabus e verifica della disponibilità dei percorsi formativi aggiuntivi da assegnare, in accordo con la dirigenza, ai singoli dipendenti o ai gruppi	10	01/01/2025	31/12/2025
Elaborazione di reports semestrali da trasmettere alla dirigenza sullo stato dell'arte della formazione svolta dai singoli dipendenti e dei livelli conseguiti.	10	01/03/2025	31/12/2025
INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
Predisposizione e invio dell'informativa a tutti i dipendenti	EFFICACIA	30/06/2024	
Monitoraggio attività formativa e invio reports ai Dirigenti	QUANTITATIVO	1	
Predisposizione schema "fascicolo della formazione" aggiornato	QUANTITATIVO	1	
Numero dipendenti partecipanti alla formazione Syllabus con test in uscita sul numero di dipendenti assegnati all'Area organizzativa (Indicatore calcolato per ciascuna Area organizzativa e di staff. per il 2024 vedere tabelle da aggiornare con la formazione che sarà svolta nel 2025)	EFFICACIA	> 70%	
Predisposizione reports semestrali	QUANTITATIVO	2	
Assegnazione corsi ai singoli o gruppi (In accordo con la dirigenza, assegnazione di tutti i corsi o di una parte di essi)	QUANTITATIVO	1	
OUTPUT: obiettivi formativi conseguiti			
IMPATTO ATTESO (OUTCOME): <i>Personale più competente e professionale</i>			
INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME)			
Incremento % del gradimento espresso dagli utenti mediante i questionari di misurazione della soddisfazione - parametri di efficacia, flessibilità ed affidabilità nella erogazione dei servizi incrementato nel 2026, rispetto al 2025.			
SOGGETTI RESPONSABILI: Dirigente di Area e personale assegnato			

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_1 IL COMUNE	2025_11_01_CONSEGUIRE LA CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT			
	<i>OST1_05 Valorizzare la struttura orgva</i>			
	<i>STRAT1_05_01 Riorganizzazione ente</i>			
	<i>INTV1_05_01_02 Benessere organizzativo</i>			
	<i>Centro di Responsabilità: Risorse umane</i>			
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO			
	<p>Lo standard Family Audit è uno strumento di management e di gestione delle risorse umane a disposizione delle organizzazioni pubbliche e private che su, base volontaria, intendono certificare il proprio impegno per l'adozione di misure volte a favorire la conciliazione della vita lavorativa con la vita familiare e personale, le pari opportunità e più in generale il benessere organizzativo e il welfare territoriale.</p> <p>Il marchio Family Audit è di proprietà della Provincia autonoma di Trento, che svolge funzioni di Ente di certificazione attraverso l'Agenzia per la coesione sociale, ai sensi dell'articolo 19, co. 3 bis della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1.</p> <p>Il Family Audit, attraverso un processo di analisi sistematica e partecipata, consente all'organizzazione di attuare un Piano aziendale per l'introduzione nella realtà aziendale di interventi strutturali, culturali e comunicativi finalizzati ad innovare ed efficientare i processi organizzativi e le modalità di gestione del personale. In tale ambito, il Family Audit si riconosce come processo organizzativo interno che crea valore sia per l'organizzazione sia per i lavoratori. La partecipazione dei dipendenti dell'organizzazione è fondamentale nel momento in cui occorre individuare i bisogni in materia di conciliazione e proporre soluzioni.</p>			
	DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
	Workshop di direzione (Dal workshop aziendale, parte il termine di 6 mesi per l'invio del Piano aziendale volto al rilascio del certificato base)	5	01/04/2025	30/04/2025
	Individuazione dei componenti il gruppo di lavoro interno (dipendenti) e avvio degli incontri di lavoro con il referente interno e il consulente incaricato	5	01/04/2025	30/06/2025
	Elaborazione di un questionario e somministrazione a tutti i dipendenti, analisi degli stessi e predisposizione proposte da inserire nel piano di attività	10	15/04/2025	30/06/2025

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Caricamento dati/informazioni sulla piattaforma	10	01/04/2025	30/06/2025
Predisposizione del Piano delle attività contenente obiettivi, attività programmate, responsabilità, risultati attesi, indicatori di risultato, tempistica	20	01/07/2025	30/08/2025
Presentazione del Piano di attività all'amministrazione per l'approvazione e invio per la certificazione base	5	01/10/2025	31/10/2025
Avvio fase attuativa (I annualità)	10	01/11/2025	31/12/2025
Prosecuzione fase attuativa I annualità, avvio II annualità ed eventuali modifiche e/o revisioni al Piano	10	01/01/2026	31/12/2026
Prosecuzione fase attuativa II annualità, avvio III annualità ed eventuali modifiche e/o revisioni al Piano	10	01/01/2027	31/12/2027
Conclusione III annualità	10	01/01/2028	30/10/2028
invio rapporto di valutazione per la certificazione finale e avvio fase di mantenimento e consolidamento	5	30/10/2028	31/12/2028
INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
Organizzazione Workshop	QUANTITATIVO	1	
Focus group tematici (Minimo n. 3 incontri,1 al mese)	QUANTITATIVO	3	
Predisposizione e invio del Piano delle attività (entro 6 mesi dal workshop di direzione)	EFFICACIA	entro 6 mesi dal workshop di direzione	
Questionari somministrati ai dipendenti	QUANTITATIVO	1	
Certificazione base:	QUANTITATIVO	1	

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Certificazione finale (a conclusione dei 3 anni)	EFFICIENZA	1	
OUTPUT: certificazione conseguita e Piano aziendale realizzato			
IMPATTO ATTESO (OUTCOME): <i>Miglioramento dello stato di salute organizzativa</i>			
INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME)			
Incremento della % di gradimento espressa dagli utenti mediante i questionari di misurazione della soddisfazione: parametri di empatia, flessibilità ed affidabilità del personale nell'erogazione dei servizi incrementato nel 2027, rispetto alla media del triennio 2024/2026			
Riduzione del tasso di assenteismo rispetto alla media del triennio 2024/2026			
Incremento del benessere lavorativo misurato attraverso i questionari interni – grado di soddisfazione > 90%			
Riduzione % richieste mobilità in uscita nel 2027 (ridotta rispetto alla media triennio 2024/2026)			
SOGGETTI RESPONSABILI			
Dirigente di Area e personale assegnato			

PRO_1 IL COMUNE	2025_02_01_ACCRESCERE IL VALORE PUBBLICO IN TERMINI DI BENESSERE ECONOMICO, SOCIALE E AMBIENTALE A FAVORE DELLA COMUNITÀ
	<i>OST1_05 Valorizzare la struttura orgva</i>
	<i>STRAT1_05_02 Promuovere innovazione</i>
	<i>INTV1_05_02_02 Innovazione dei procedimenti</i>
	<i>Centro di Responsabilità: Segreteria generale</i>
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO
	Uno dei pilastri del mandato amministrativo 2020/2025 è illustrato nel programma n. 1 delle linee programmatiche, sinteticamente descritto "Il Comune". Tale programma viene declinato in più obiettivi strategici.
	In particolare, l'obiettivo strategico OST1_05 "Valorizzare la struttura organizzativa", ampiamente illustrato anche nel DUP 2025/2027 - sezione strategica, mira a rafforzare nella struttura organizzativa una cultura del senso di appartenenza, di unitarietà del Comune quale soggetto che ha il dovere di analizzare, valutare e orientare le scelte decisionali anche innovative, tese ad accrescere il grado di soddisfacimento dei bisogni collettivi ed eterogenei provenienti dalla comunità rappresentata. Ciò sarà possibile, da un lato, consentendo ai cittadini una migliore accessibilità ai servizi in termini di trasparenza delle informazioni e di semplificazione e, dall'altro, migliorando la capacità della struttura organizzativa di sviluppare soluzioni ai bisogni manifestati, in modo efficace e puntuale.
	Occorre, pertanto, sviluppare delle azioni orientate alla trasparenza e semplificazione, elementi fondamentali per migliorare l'accessibilità (non solo fisica) e, quindi, il valore pubblico in favore della comunità. In altri termini, occorrerà sviluppare nuovi processi e strumenti affinché i cittadini e, più in generale, i portatori di interesse che intendono relazionarsi con il Comune, possano accedere più facilmente ai servizi dell'Amministrazione, grazie ad esempio a: 1) maggiore chiarezza e completezza delle informazioni; 2) semplicità di presentazione di istanze; 3) trasparenza e accessibilità dei dati e dei documenti che l'amministrazione mette a disposizione; 4) tempestività di risposta da parte dell'amministrazione; 5) efficacia e qualità dei servizi erogati; 6) Riduzione dei fattori di criticità nell'organizzazione interna. In questo modo, migliorando la qualità dei servizi offerti, si avrà un accrescimento del valore pubblico, inteso come benessere economico, sociale, ambientale della comunità rappresentata. L'attuazione dell'obiettivo è articolata nelle seguenti fasi strettamente correlate e complementari, che si illustrano di seguito:
	Fase 1 (marzo-ottobre 2025): Nuovo processo di aggiornamento straordinario e monitoraggio Amministrazione trasparente (step 1). Peso 15% La trasparenza, quale misura essenziale di prevenzione della corruzione, costituisce presupposto imprescindibile per accrescere il valore pubblico. Tale misura viene attuata principalmente attraverso la puntuale e completa pubblicazione di dati e informazioni nell'articolazione delle varie sottosezioni dell'Amministrazione trasparente. Gli obblighi di pubblicazione devono essere oggetto di un monitoraggio periodico, con lo

scopo di verificare il livello di corretta attuazione dei flussi informativi richiesti. Il monitoraggio deve essere svolto attraverso una collaborazione attiva e proficua degli uffici responsabili della trasmissione e della pubblicazione, nel rispetto delle indicazioni del RPCT riportate nel PIAO tra le misure di prevenzione della corruzione. Nei casi in cui il software gestionale lo consenta e nei casi in cui sia possibile far ricorso ai link di altre banche dati pubbliche, è necessario il ricorso a strumenti informatici in grado di accrescere l'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione trasparente. Ciò potrà contribuire ad aumentare il grado di tempestività e qualità dei dati e delle informazioni pubblicati (in termini di accessibilità ed usabilità). Nel contempo occorrerà migliorare, laddove ritenuto necessario all'esito di un monitoraggio complessivo, la chiarezza, la conoscibilità e la semplificazione dell'accessibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente". In tal senso, potranno essere apportate delle modifiche all'organizzazione delle varie sottosezioni. La revisione integrale dell'intera sezione sarà definita entro il 2026 e, nello specifico si articolerà in due fasi, in ogni della quali saranno analizzate e adeguate il 50% delle sottosezioni di primo livello. I1: n. Sottosezioni di 1° livello monitorate per anno: 50%.

Fase 2 (marzo-luglio 2025): semplificazione del monitoraggio delle misure di prevenzione. Peso 15% L'attività di monitoraggio delle misure generali di prevenzione (codice di comportamento, autorizzazioni incarichi esterni, verifica conflitto di interessi, formazione, whistleblowing, rotazione e misure alternative, inconfiribilità/incompatibilità, patti di integrità, divieto di pantouflage, monitoraggio tempi procedurali, Rasa, rotazione straordinaria, trasparenza) richiede un impegno significativo di risorse umane e temporali, da parte di unità di personale che quotidianamente sono preposte ad ulteriori procedimenti e incombenze varie, indispensabili per garantire il regolare svolgimento dell'azione amministrativa. In un'ottica di razionalizzare, di organizzazione del lavoro e di efficacia del monitoraggio in argomento, si ritiene fondamentale, nell'interesse di tutta la struttura organizzativa, implementare strumenti e metodi più semplici, che dovranno favorire processi standardizzati e riscontri più celeri. I2: n. Direttive adottate: >=2.

Fase 3 (marzo-giugno 2025): aggiornamento generale mappatura dei processi. Peso 15% Partendo dall'attuale mappatura dei processi organizzativi, si procederà con una revisione complessiva al fine di verificare nel corso del biennio 2025/2026 l'identificazione di aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. Come previsto nel PNA 2022 e nei successivi aggiornamenti, la mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi e costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno. I3: n. Processi individuati/n. Processi mappati per anno: 100%

Fase 4 (marzo-giugno 2025): rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR. Peso 10% Nell'ottica di rafforzare le misure di prevenzione con specifico riferimento alla gestione dei fondi in argomento, si procederà con l'attuazione di azioni specifiche (es. rafforzamento della trasparenza, dei controlli interni, direttive interne,...). I4: azioni specifiche di rafforzamento delle misure di prevenzione: >=2.

Fase 5 (marzo-dicembre 2025): revisione e miglioramento del quadro regolatorio interno (es. codice di comportamento, patto di integrità,

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

disciplina degli affidamenti sotto soglia comunitaria, incarichi esterni, gestione dei conflitti di interessi). Peso 30% I5: n. strumenti regolatori aggiornati: >=2.			
Fase 6 (gennaio-Giugno 2026): Nuovo processo di aggiornamento straordinario e monitoraggio Amministrazione trasparente (step 2). Peso 15% Tale fase è complementare alla fase 1 di revisione integrale dell'intera sezione. Nel 2026 si prevede, quindi il completamento (con la definizione del restante 50% delle sezioni) dell'aggiornamento straordinario dell'Amministrazione trasparente.			
DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
Nuovo processo di aggiornamento straordinario e monitoraggio Amministrazione trasparente (step 1) (Puntuale e completa pubblicazione di dati e informazioni)	15	04/03/2025	31/10/2025
Semplificazione del monitoraggio delle misure di prevenzione (Processi standardizzati e riscontri più celeri)	15	04/03/2025	31/07/2025
Revisione complessiva dell'attuale mappatura dei processi organizzativi per verificare l'identificazione di aree che risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. (La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi e costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno).	15	04/03/2025	30/06/2025
Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR	10	04/03/2025	30/06/2025
Revisione e miglioramento del quadro regolatorio interno	30	04/03/2025	31/12/2025
Nuovo processo i aggiornamento straordinario e monitoraggio Amministrazione trasparente (step 2)	15	01/01/2026	30/06/2026
INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
N. sottosezioni di 1° livello monitorate per ciascun anno (2025-2026)	EFFICACIA	50,00%	
N. direttive adottate	QUANTITATIVO	Minimo 2	
N. processi individuati/N. processi mappati 2025	EFFICACIA	100,00%	
Azioni specifiche di rafforzamento delle misure di prevenzione	QUANTITATIVO	Minimo 2	
Strumenti regolatori aggiornati	QUANTITATIVO	Minimo 2	
OUTPUT: sezione amministrazione trasparente e misure anticorruzione aggiornate e semplificate			
IMPATTO ATTESO (OUTCOME): Assenza di fenomeni di maladministration			

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

	INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME)
	% di variazione di richieste di accesso civico (riduzione progressiva nel quinquennio);
	% segnalazioni di whistleblowing (assenza nel periodo di riferimento);
	% processi per i quali è stata programmata una misura di prevenzione della corruzione/tot. processi valutati ad alto rischio corruttivo: 100%
	% reati contro la P.A. (assenza nel periodo di riferimento);
	SOGGETTI RESPONSABILI
	Dirigente di Area e personale assegnato

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_1_IL COMUNE	2025_06_01_CONTRASTARE L'EVASIONE FISCALE E POTENZIARE IL RECUPERO DELLE RISORSE DEI CONTRIBUENTI MOROSI			
	<i>OST1_05 Valorizzare la struttura orgva</i>			
	<i>STRAT1_05_02 Promuovere innovazione</i>			
	<i>INTV1_05_02_02 Innovazione dei procedimenti</i>			
	<i>Centro di Responsabilità: Servizio tributi</i>			
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO			
	Nell'ottica di garantire l'equità rispetto alla imposizione fiscale e di accrescere i servizi in favore della collettività attraverso le risorse correnti a disposizione dell'Ente si ravvisa la necessità di potenziare l'attività di contrasto all'evasione fiscale con riferimento specifico alle imposte e tributi comunali. A tal fine sono fondamentali la tempestività ed esaustività (grado di completezza) delle fasi di accertamento e di riscossione coattiva.			
	DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
	Emissione avvisi di accertamento	60	01/01/2025	31/12/2025
	Affidamento riscossione coattiva ad Agenzia delle Entrate/Riscossione	40	01/07/2025	31/12/2025
	INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
	N° accertamenti IMU	QUANTITATIVO	300	
	N° accertamenti TARI	QUANTITATIVO	700	
	RUOLI COATTIVI EMESSI PER AVVISI SINO AL 31.12.2024	EFFICACIA	100,00%	
	OUTPUT: fasi accertamento e riscossione coattiva espletate nei termini			
	IMPATTO ATTESO (OUTCOME): <i>Incremento risorse al servizio della comunità e maggiore equità sociale</i>			
	INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME):			

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

	Riduzione evasione fiscale nel 2025 (ridotta rispetto al triennio precedente)
	Incremento pagamenti spontanei da parte dei contribuenti
	Incremento di investimenti nei servizi ai cittadini
	SOGGETTI RESPONSABILI
	Dirigente di Area e personale assegnato

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_1 IL COMUNE	2025_15_01_INCREMENTARE L'EFFICIENTAMENTO DELLE ATTIVITÀ DELLA POLIZIA LOCALE ATTRAVERSO IL RINNOVO E L'OTTIMIZZAZIONE DELLA DOTAZIONE STRUMENTALE			
	<i>OST1_05 Valorizzare la struttura orgva</i>			
	<i>STRAT1_05_02 Promuovere innovazione</i>			
	<i>INTV1_05_02_02 Innovazione dei procedimenti</i>			
	<i>Centro di Responsabilità: Polizia locale</i>			
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO			
	L'obiettivo è finalizzato all'acquisizione di strumentazione tecnica atta ad incrementare l'efficacia dei servizi di Polizia Locale, nonché un'adeguata formazione per gli operatori, incrementando non solo la parte legata alle attività logistiche di supporto al presidio operativo del territorio, ma anche le dotazioni di reparto legate a diversi strumenti di vigilanza caratterizzati da nuove tecnologie di controllo da remoto ovvero teleguidate. L'impiego di droni rappresenta un'innovazione strategica per le attività di vigilanza e controllo del territorio, consentendo alle forze di Polizia Locale di accedere a un livello di sorveglianza più efficace, rapido e capillare. In particolare, i droni si rivelano strumenti indispensabili nel contrasto all'abusivismo edilizio e nel monitoraggio ambientale, poiché permettono di effettuare ispezioni aeree dettagliate, raccogliere prove documentali e ottimizzare le risorse operative impiegate nelle attività di prevenzione e accertamento. L'implementazione di queste tecnologie, unita a un'adeguata formazione del personale, consente di elevare gli standard operativi, rendendo il controllo del territorio più efficiente, capillare e tempestivo. Per l'acquisto dei droni è intenzione del comando richiedere una variazione di bilancio, che indicativamente sarà di 3.000 euro.			
	DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
	Studio ed elaborazione progetto	10	01/01/2025	31/03/2025
	Formazione personale ed acquisizione attestati e autorizzazioni	30	01/04/2025	31/07/2025
	Acquisto attrezzature	20	01/04/2025	30/06/2025
	inizio progetto sperimentale	40	01/08/2025	31/12/2025
	INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

			raggiunto
elaborazione progetto di fattibilità	EFFICIENZA	1	
autorizzazioni conseguite	QUANTITATIVO	5	
acquisto droni	QUANTITATIVO	2	
inizio controlli sperimentali	QUANTITATIVO	10	
OUTPUT: Dotazione strumentale potenziata			
IMPATTO ATTESO (OUTCOME): <i>Benessere ambientale, ecosistemi e salute pubblica migliorati</i>			
INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME):			
Variazione % discariche abusive (ridotta nel periodo 2026 rispetto alla media del triennio 2023/2025)			
Miglioramento della percezione da parte della comunità rispetto alla capacità della macchina amministrativa di presidiare il territorio (rilevata mediante questionari di soddisfazione utenza) – parametro di qualità percepita in termini di efficacia incrementato nel 2026 rispetto al 2025			
SOGGETTI RESPONSABILI			
Dirigente di Area e personale assegnato			

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_1 IL COMUNE	2025_32_01_INFORMATIZZARE IL SERVIZIO CIMITERIALE			
	<i>OST1_05 Valorizzare la struttura orgva</i>			
	<i>STRAT1_05_02 Promuovere innovazione</i>			
	<i>INTV1_05_02_02 Innovazione dei procedimenti</i>			
	<i>Centro di Responsabilità: Servizio necroscopico e cimiteriale</i>			
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO			
	<p>L'informatizzazione del servizio cimiteriale, mediante l'utilizzo di un programma informatico, consente all'amministrazione comunale di portare a termine un grande salto di qualità. La scelta di affidarsi ad un software di elevata affidabilità garantisce inoltre il costante apprezzamento dell'utenza e dell'opinione pubblica. Si tratta quindi di un cambio di marcia di grande portata che veicola la gestione cimiteriale del comune di Porto Torres in una nuova epoca caratterizzata dalla tecnologia e dalla velocità di comunicazione.</p> <p>L'obiettivo che si propone, è quello di permettere lo svolgimento di tutte le pratiche cimiteriali nel modo più completo dando, allo stesso tempo, un'estrema semplicità di utilizzo.</p>			
	DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
	Presentazione dell'applicativo software da parte della Società di gestione dei servizi cimiteriali	5	20/02/2025	20/02/2025
	Formazione del personale all'uso del software SE.CIM	15	01/03/2025	31/05/2025
	Censimento dello stato attuale (anagrafiche concessionari e defunti, contratti di concessione, tariffe per concessione)	25	01/06/2025	31/12/2025
	Censimento dello stato attuale (anagrafiche concessionari e defunti, contratti di concessione, tariffe per concessione)	25	01/01/2026	31/12/2026
	Gestione trasporti funebri	15	01/07/2025	31/12/2026
	Gestione lampade votive	15	01/01/2026	31/12/2026

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
Percorso formativo utilizzo software	EFFICACIA	SI	
Censimento anagrafiche I° annualità	QUANTITATIVO	30,00%	
Censimento anagrafiche II° annualità	QUANTITATIVO	70,00%	
Gestione trasporti funebri	EFFICACIA	SI	
Gestione lampade votive	EFFICACIA	SI	
OUTPUT: implementazione software SE.CIM			
IMPATTO ATTESO (OUTCOME): <i>Salute Digitale migliorata</i>			
INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME)			
Incremento indice di gradimento espresso dagli utenti mediante i questionari di misurazione della soddisfazione – parametri di efficacia, incrementato nel 2026, rispetto al 2025			
SOGGETTI RESPONSABILI			
Dirigente di Area e personale assegnato			

PRO_2 IL SOCIALE	2024_02_02_IMPLEMENTARE, MONITORARE E REALIZZARE IL PIANO DI AZIONE DEL PROGETTO TRANSFRONTALIERO FEMMES LIBRES
	<i>OST2_01 Andare incontro al disagio</i>
	<i>STRAT2_01_01 Fabbisogno servizi sociali</i>
	<i>INTV2_01_01_01 Attivare politica di ascolto</i>
	<i>Centro di Responsabilità: Assistenza, beneficenza e servizi alla persona</i>
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO
	<p>Nell'ambito del PSL dell'ente sono definiti alcuni obiettivi che, per i relativi cronoprogrammi e la rilevanza strategica, sono considerati prioritari. Tra questi rientra l'obiettivo di attuazione e realizzazione del progetto transfrontaliero Femmes Libres, di cui è uno degli partner il Comune di Porto Torres, mentre è soggetto capofila il Dipartimento di Architettura e Design dell'Università degli Studi di Genova.</p> <p>Femmes Libres intende favorire l'accesso all'impiego e alla creazione di attività economicamente sostenibili per le donne vittima di violenza di genere attraverso lo sviluppo e la sperimentazione pilota di un PIANO DI AZIONE CASA-LAVORO che integra componenti infrastrutturali (a partire dal cohousing) con una serie di servizi propedeutici e specialistici per facilitare la ricerca del lavoro e di conseguenza il raggiungimento dell'indipendenza economica. Il binomio casa-lavoro è imprescindibile perché, solo garantendo alle donne vittima di violenza condizioni abitative adeguate (emergenziali e post-emergenziali), sicure ed economicamente sostenibili che permettano loro di ricostituire una rete di rapporti sociali, gestire/co-gestire cure parentali, sarà poi possibile affrontare con loro un percorso di inclusione lavorativa. Pertanto nell'ambito del progetto, dopo una prima fase di analisi propedeutica allo sviluppo del modello/piano d'azione casa-lavoro, tale modello sarà sperimentato in Liguria, Sardegna, PACA e Corsica, adattandolo alle diverse condizioni e livelli di partenza. Laddove possibile, in base alla disponibilità di strutture idonee, saranno sperimentate delle vere e proprie esperienze di cohousing, mentre in tutti e 4 i territori sarà testata, in spazi appositamente dedicati (ad esempio all'interno di Centri antiviolenza o case rifugio) la procedura sviluppata per l'inclusione e l'inserimento lavorativo che sarà tarata sui bisogni specifici delle donne che escono da una situazione di violenza. I risultati della sperimentazione e il modello di azione casa-lavoro saranno promossi e diffusi presso tutti gli stakeholders competenti al fine di creare una rete transfrontaliera di soggetti che operano in forma integrata per favorire il reinserimento sociale e l'accesso al lavoro delle donne vittima di violenza e il partenariato sottoscriverà un ACCORDO in cui si impegnerà a continuare ad applicare e diffondere il modello.</p> <p>L'attuazione dell'obiettivo (della durata di 30 mesi) sarà internamente coordinata con il Piano di sviluppo locale dell'ente, attraverso il lavoro svolto dall'Ufficio di Piano, che dovrà esaminare periodicamente lo stato di avanzamento e proporre gli eventuali interventi correttivi necessari</p>

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

a salvaguardare l'efficacia dell'obiettivo.			
DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
Kick off meeting per l'avvio del progetto	5	01/01/2024	30/04/2024
Raccolta dati statistici, informazioni necessari per l'analisi dei bisogni propedeutici alla messa a punto del Piano integrato Casa-Lavoro.	10	01/05/2024	30/09/2024
Rendicontazione semestrale delle spese, previa certificazione del soggetto esterno accreditato.	10	01/01/2024	31/12/2024
Organizzazione dell'incontro del Comitato di Pilotaggio a Porto Torres.	10	01/09/2024	31/10/2024
Definizione del Piano di comunicazione dettagliato	15	01/09/2024	31/10/2024
Supervisione delle attività di comunicazione dell'intero progetto Femmes Libres realizzate dai singoli partners. (Essendo fase pluriennale, in assenza di specifica indicazione nella relazione, l'avanzamento è stato diviso per tre annualità e assegnato all'annualità di riferimento)	15	01/01/2024	31/08/2026
Sviluppo dell'azione pilota da realizzare a Porto Torres. (Essendo fase pluriennale, in assenza di specifica indicazione nella relazione, l'avanzamento è stato diviso per tre annualità e assegnato all'annualità di riferimento)	25		31/12/2025
Rendicontazione finale del progetto	10	01/08/2024	31/08/2024
INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
Partecipazione al Kick off meeting: rappresentanti presenti e relazione di accompagnamento presentata	QUANTITATIVO	1	
Affidamento del servizio di comunicazione	EFFICIENZA	SI	
Rendicontazioni 2024	EFFICACIA	1	

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Rendicontazioni 2025	EFFICACIA	2	
Rendicontazioni 2026	EFFICACIA	1	
Verbale del Comitato di pilotaggio a Porto Torres	EFFICACIA	1	
Piano di comunicazione	EFFICACIA	1	
Redazione di dossier sulla comunicazione 2024	EFFICACIA	1	
Redazione di dossier sulla comunicazione 2025	EFFICACIA	2	
Redazione di dossier sulla comunicazione 2026	EFFICACIA	1	
Rendicontazione finale progetto	EFFICACIA	1	
OUTPUT: PIANO DI AZIONE CASA-LAVORO realizzato			
IMPATTO ATTESO (OUTCOME): <i>Benessere sociale a vantaggio dei nuclei familiari e delle donne vittime di violenza</i>			
INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME)			
% di donne vittime di violenza che accedono ai servizi, sul totale delle situazioni di criticità gestite dai servizi sociali – incrementata			
riduzione % donne vittime di violenza			
% donne vittime di violenza che ottengono opportunità lavorative incrementata			
SOGGETTI RESPONSABILI			
Dirigente di Area e personale assegnato			

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_4 TURISMO	2025_19_01_REALIZZARE IL CALENDARIO DEGLI EVENTI GIORNALIERO CON GEOREFERENZIAZIONE			
	<i>OST4_02 Sviluppare servizi turistici</i>			
	<i>STRAT4_02_01 Piano di sviluppo turistico</i>			
	<i>INTV4_02_01_03 Offerta integrata ai turisti</i>			
	<i>Centro di Responsabilità: Servizi alla cultura</i>			
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO			
	L'attività consiste nell'analisi e censimento dei luoghi del territorio in cui solitamente l'amministrazione o i cittadini realizzano eventi o attività, collegare la georeferenziazione a tali siti, realizzazione del database e calendario degli eventi giornaliero consultabile in autonomia dal cittadino.			
	DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
	Analisi delle diverse tipologie di manifestazione/eventi	15	01/01/2025	31/03/2025
	Studio e individuazione criticità degli eventi standard	15	01/01/2025	30/04/2025
	Ideazione del database e calendario	30	01/03/2025	30/06/2025
	Individuazione e Georeferenziazione dei luoghi di interesse	20	01/03/2025	30/06/2025
	Test del calendario	5	01/08/2025	30/09/2025
	Correzione delle criticità	10	01/10/2025	30/11/2025
	Messa in rete del calendario	5	01/12/2025	31/12/2025
	INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
	Sviluppo calendario degli eventi cittadino	EFFICACIA	100,00%	
	Correzioni eventuali bug e test del servizio	EFFICACIA	100,00%	
	OUTPUT: calendario degli eventi realizzato			
	IMPATTO ATTESO (OUTCOME): <i>Città più accogliente ed attrattiva</i>			
	INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME)			
	% cittadini e visitatori che accedono alle attività di interesse culturale – incremento nel triennio 2026 rispetto alla media del triennio 2023/2025			
	SOGGETTI RESPONSABILI			
	Dirigente di Area e personale assegnato			

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_4 TURISMO	2024_15_01 ADEGUARE LA PIANIFICAZIONE URBANA DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE
	<i>OST4_04 Mobilità sostenibile</i>
	<i>STRAT4_04_02 Potenziare mobilità pedonale</i>
	<i>INTV4_04_02_01 Piano di mobilità urbana</i>
	<i>Centro di Responsabilità: Polizia locale</i>
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO
	<p>L'adeguamento della pianificazione urbana della mobilità sostenibile (PUMS) della Città di Porto Torres ha lo scopo di migliorare la qualità della vita, la sicurezza stradale e ridurre i principali fattori che determinano criticità rispetto all'accessibilità e al flusso regolare del traffico in alcune arterie viarie urbane a maggior rischio congestione.</p> <p>Il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS) racchiude un insieme organico e sistematico di interventi diretti al raggiungimento di determinati obiettivi, riguardanti soprattutto il miglioramento della mobilità. Rappresenta un piano strategico che tiene conto degli strumenti di pianificazione esistenti e si ispira ai principi di integrazione, partecipazione e valutazione per soddisfare, in una prospettiva di medio-lungo periodo (solitamente almeno decennale), le necessità di mobilità delle persone e delle merci con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita nelle città e nei loro dintorni.</p> <p>La mobilità sostenibile costituisce una delle priorità a livello comunitario e nazionale. Le linee guida europee soggette a periodici aggiornamenti definiscono quale finalità principale di un PUMS la creazione di un sistema urbano dei trasporti che persegua almeno i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> – migliorare l'accessibilità per tutti, senza distinzioni di reddito o status sociale; – accrescere la qualità della vita e l'attrattiva dell'ambiente urbano; – migliorare la sicurezza stradale e la salute pubblica; – ridurre l'inquinamento atmosferico e acustico, le emissioni di gas serra e il consumo di energia; – fattibilità economica, equità sociale e qualità ambientale. <p>L'UE ha individuato, quindi, i PUMS quali strumenti strategici per i comuni, per affrontare le sfide della mobilità urbana di persone e merci, conciliando la lotta al cambiamento climatico e la sostenibilità ambientale con le esigenze di mobilità dei territori. Coerentemente con quelle dell'UE, anche a livello nazionale, con Decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, sono definite le linee guida per li PUMS. Il Decreto ministeriale del 4 agosto 2017 (ed il successivo aggiornamento del 28 agosto 2019) sancisce l'obbligo di adozione del PUMS, inteso come condizione essenziale per accedere ai finanziamenti statali destinati a nuovi interventi per il trasporto rapido di massa, per tutti i</p>

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Comuni con più 100.000 abitanti, fatta eccezione per quelli che ricadano in una Città metropolitana che abbia provveduto alla definizione di un proprio PUMS.; ciascun ente, può sviluppare la propria pianificazione in materia, pur non sussistendo l'obbligo.

Le menzionate Linee guida definiscono il PUMS come uno strumento di pianificazione strategica che, in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, sviluppa una visione di sistema della mobilità urbana (preferibilmente riferita all'area della Città metropolitana, laddove definita), proponendo il raggiungimento di obiettivi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica attraverso la definizione di azioni orientate a migliorare l'efficacia e l'efficienza del sistema della mobilità e la sua integrazione con l'assetto e gli sviluppi urbanistici e territoriali. Considerate le specifiche peculiarità del proprio tessuto urbano e peri-urbano (con la presenza di un Porto multifunzionale, commerciale e industriale, nonché turistico), il Comune di Porto Torres, con deliberazione del Consiglio n. 67 del 18.12.2018 ha approvato il Piano Urbano per la Mobilità Sostenibile.

DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
Costituzione di gruppo di lavoro interno (sarà coinvolto tutto il personale della Polizia Locale ed il Servizio urbanistica)	10	01/01/2024	30/06/2024
Definizione di una metodologia standard di raccolta dati e informazioni, sulla base di quelli esistenti nel vigente PUMS	10	01/07/2024	31/07/2024
Assegnazione delle zone urbane di competenza da analizzare, con riferimento specifico ad alcuni aspetti della microaccessibilità (es. soste, fermate, offerta di parcheggi, divieti, altri fattori di criticità rilevanti ai fini dell'analisi)	10	01/08/2024	30/09/2024
Indagine conoscitiva della viabilità urbana e dei fattori di criticità (La fase in argomento prevede la realizzazione di un report per ciascuna zona urbana di cui al precedente fase, recante i dati raccolti sul campo)	20	01/08/2024	31/12/2024
Elaborazione di proposte per interventi prioritari inerenti la pianificazione urbana del traffico veicolare, coerentemente con gli indirizzi della Giunta comunale(es. Nuove aree destinate a parcheggi, riorganizzazione dei sensi di marcia per mitigare il fenomeno della congestione del traffico, etc...) VERIFICA COERENZA CON IL P.E.B.A.	15	01/08/2024	30/04/2025
Elaborazione relazione finalizzata all'esame sulla incidentalità con ricognizione dei tratti	10	01/01/2025	28/02/2025

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

stradali caratterizzati da maggiore pericolosità			
Incarico esterno per la predisposizione dell'aggiornamento del PUMS	5	01/01/2025	30/04/2025
Elaborazione dell'aggiornamento del PUMS con previsione delle zone 30	10	01/05/2025	31/12/2025
Acquisto e posizionamento attrezzatura e inizio attività di controllo	10	01/01/2026	30/06/2026
INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
Gruppo di lavoro costituito	EFFICACIA	SI	
Metodologia standard_ modello di reportistica predisposto	QUANTITATIVO	1	
N. Zone urbane previste/N. Zone urbane assegnate	EFFICACIA	1	
N. Report predisposti/N. Zone urbane	EFFICACIA	1	
Proposta di Interventi prioritari	QUANTITATIVO	2	
Verifica della coerenza degli interventi con il Piano di Eliminazione delle Barriere Architettoniche	EFFICACIA	SI	
Affidamento incarico esterno per aggiornamento PUMS	EFFICACIA	SI	
PUMS aggiornato	EFFICACIA	1	
OUTPUT: PUMS aggiornato			
IMPATTO ATTESO (OUTCOME): Città sicura			
INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME)			
variazione % di sinistri connessi alla viabilità pubblica – riduzione nel 2027 rispetto alla media del quinquennio 2022/2026			
riduzione livello emissioni CO2			
SOGGETTI RESPONSABILI			
Dirigente di Area e personale assegnato			

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_4 TURISMO	2024_23_01_IMPLEMENTARE, MONITORARE E REALIZZARE IL PIANO DI AZIONE DEL PROGETTO TRANSFRONTALIERO CLASTER			
	<i>OST4_05 Riqualificazione urbana</i>			
	<i>STRAT4_05_02 Aumentare qualità della vita</i>			
	<i>INTV4_05_02_01 Riqualificazione urbana</i>			
	<i>Centro di Responsabilità: Servizi per la tutela ambientale</i>			
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO			
	<p>Nell'ambito del PSL dell'ente sono definiti alcuni obiettivi che, per i relativi cronoprogrammi e la rilevanza strategica, sono considerati prioritari. Tra questi rientra l'obiettivo di attuazione e realizzazione del progetto transfrontaliero CLASTER, di cui è uno degli partner il Comune di Porto Torres (assieme all'Università di Genova, in qualità di capofila, la Regione Liguria, l'Arpat Toscana, il Comune di Pisa, la CCI du Var e la Université de Corse Pascal Paoli). Il progetto complessivo prevede l'attuazione delle seguenti azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Realizzazione di interventi customizzati di mitigazione del rumore nei porti partner; 2) Sperimentazione e sviluppo di nuovi sistemi digitali integrati per la governance e la pianificazione acustica portuale, comunale e regionale; 3) Applicazioni di pavimentazioni in gomma e/o smorzatori per ridurre il rumore generato dalle attività portuali interne; 4) Stesura di asfalti fonoassorbenti per mitigare il rumore del traffico attratto dai porti e delle infrastrutture di collegamento; 5) Installazione di centraline e sviluppo di sistemi integrati ITS per la gestione del traffico. <p>Il Progetto CLASTER, si propone l'obiettivo di fornire ai soggetti interessati al rumore portuale strumenti di governance e mitigazione volti a ridurre l'inquinamento sonoro nei porti e nelle aree urbane adiacenti.</p> <p>A ciascun partner di progetto sono affidati compiti specifici, tra loro correlati in modo sinergico, grazie al ruolo di coordinamento del capofila UNIGE.</p> <p>Il Comune di Porto Torres, oltre a sperimentare l'efficacia di alcuni strumenti di governance delle emissioni sonore dovute al traffico in specifiche aree del proprio territorio (che potranno essere replicati anche in altri contesti), dovrà curare nell'ambito del progetto la predisposizione di modelli per il monitoraggio, da rendere disponibili all'intero partenariato, nonché redigere il rapporto finale previa raccolta dei monitoraggi intermedi.</p> <p>L'attuazione dell'obiettivo pluriennale sarà internamente coordinata con il Piano di sviluppo locale dell'ente, attraverso il lavoro svolto dall'Ufficio di Piano, che dovrà esaminare periodicamente lo stato di avanzamento e proporre gli eventuali interventi correttivi necessari a salvaguardare l'efficacia dell'obiettivo.</p>			
	DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Kick off meeting per l'avvio del progetto a Genova (Presentazione del progetto transfrontaliero finanziato dall'UE, costituzione del Comitato di Pilotaggio, approvazione delle regole interne per il funzionamento del partenariato, definizione del piano di azione e discussione i ruoli dei singoli partner)	5	01/01/2024	30/04/2024
Raccolta dati e informazioni di competenza necessari al capofila per la realizzazione del Piano di azione transfrontaliero (azione D.1.1. del progetto)	10	01/09/2024	31/12/2024
Rendicontazione semestrale delle spese (entro 75 gg dalla chiusura del semestre), previa certificazione del soggetto esterno accreditato. (L'ente in qualità di partner del progetto, dovrà compilare il report di progetto e caricare le spese oggetto di rendicontazione, sul portale Jems. La fase 1 rendicontazione nel 2024, 2 rendicontazioni nel 2025 e 1 rendicontazione nel 2026.)	10		31/12/2024
Presentazione del Progetto agli organi di governo e agli stakeholder, mediante predisposizione di comunicati e altri strumenti di informazione	10	01/01/2025	31/03/2025
Protocollo di monitoraggio transfrontaliero, con il supporto dei partner scientifici (ARPAT e UNIGE), degli interventi programmati, intervento di verifica dei risultati conseguiti. Organizzazione dell'incontro del Comitato di Pilotaggio a P.Torres. (Si lavorerà sulla base degli obiettivi iniziali e della griglia di monitoraggio mensile dello stato di avanzamento degli investimenti programmati.)	20	01/01/2025	30/09/2025
Realizzazione di un sistema di gestione del traffico ed un'asfaltatura a bassa riflessione sonora.	20	01/01/2025	31/12/2025
Realizzazione del rapporto finale di sintesi dei monitoraggi mensili dei partner di progetto.	25	01/01/2026	31/03/2026
INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Partecipazione al Kick off meeting_relazione di accompagnamento	EFFICACIA	1	
Raccolta dati e informazioni. Nota di trasmissione al capofila	EFFICACIA	SI	
Rendicontazioni semestrali_2024	QUANTITATIVO	1	
Rendicontazioni semestrali_2025	QUANTITATIVO	2	
Rendicontazioni semestrali_2026	QUANTITATIVO	1	
Comunicazione del progetto	QUANTITATIVO	2	
Predisposizione del modello di protocollo di monitoraggio	QUANTITATIVO	1	
Affidamento dei contratti pubblici relativi agli interventi di competenza	EFFICACIA	SI	
Rapporto finale di sintesi dei monitoraggi	QUANTITATIVO	1	
OUTPUT: progetti sperimentali realizzati			
IMPATTO ATTESO (OUTCOME): <i>Inquinamento acustico da traffico veicolare ridotto e replicabilità progetto</i>			
INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME):			
% riduzione inquinamento acustico nel 2027 rispetto alla media del biennio 2024/2025			
Segnalazioni situazioni di criticità ridotte			
SOGGETTI RESPONSABILI			
Dirigente di Area e personale assegnato			

Considerati la valenza strategica ed il carattere trasversale, merita specifico approfondimento l'obiettivo pluriennale *“Implementare la struttura e la metodologia per il coordinamento, il monitoraggio e la valutazione dello stato di attuazione del Piano di Sviluppo Locale (PSL)”*, in ragione del ripensamento che impone all'amministrazione sulla centralità della Comunità come luogo privilegiato per la definizione di una nuova progettualità integrata e multisettoriale e per la creazione della propria idea di futuro.

In tale ottica, l'Ente ha assunto l'impegno di definire, attraverso un atto di programmazione per lo sviluppo, le prospettive strategiche ed operative della Comunità dei prossimi anni, considerando il posizionamento presente e futuro della Comunità in materia di Transizione digitale, Transizione green-ambientale, Transizione energetica, Inclusione sociale, informazione, formazione e assistenza alla Comunità.

L'Amministrazione considera pertanto rilevanti i seguenti obiettivi operativi:

- 1 realizzare con il PSL comunale un documento che rappresenti con descrizione e schemi di relazione, in maniera organica la progettualità pubblica e privata esistente o prevista, di interesse generale e di dimensione anche sovracomunale, che caratterizzerà il sistema di relazioni sociali ed economiche nei 5 anni successivi.
- 2 definire le attività necessarie o utili per indirizzare comportamenti, attività informative e formative, attività istruttorie, attività preliminari di studio ed elaborazione degli atti deliberativi, nonché i lavori per l'adozione degli atti di programmazione dell'ente;
- 3 considerare la necessaria attività di verifica di coerenza e di sinergia e coordinamento degli atti, azioni e progetti propri del Comune con gli atti degli enti sovracomunali;
- 4 individuare idee, ipotesi progettuali, azioni e progetti per portare a valore il patrimonio materiale e immateriale già esistente nel territorio, sviluppando le relazioni ed i commerci su ciò che già esiste e che va integrato e valorizzato;

5 realizzare, nella esecuzione e gestione del PSL, servizi funzionali e propedeutici alla governance politica e gestionale dell'ente mediante forme e strumenti di analisi che portino all'aggiornamento annuale delle priorità delle azioni di sviluppo coordinate con le risorse disponibili (finanziarie, umane, tecniche, infrastrutturali) e gli atti di programmazione amministrativa.

Con deliberazione n. 51 del 13.03.2024 la Giunta Comunale ha istituito l'unità di progetto "Ufficio di Piano per il PSL Porto Torres 2030".

L'Ufficio di Piano sarà costituito dalle figure apicali dell'ente (Sindaco, Segretario generale, Dirigenti, Funzionari delegati) individuate per competenze ritenute necessarie e strettamente correlate alle direttrici strategiche del Piano di Sviluppo Locale dell'ente e sarà preposto a:

- adoperarsi per il raggiungimento di speciali obiettivi di diffusione delle strategie di sviluppo, di relazione, di ascolto e interazione con la Comunità Locale, di monitoraggio e verifica di impatto sociale ed economico degli interventi di forte rilevanza strategica che possono avere valenza intersettoriale;
- adoperarsi, promuovendo e facilitando la partecipazione attiva dei cittadini, l'attività di comunicazione civica anche attraverso forum e altre forme di partecipazione attiva orientate al coinvolgimento degli abitanti, quali appunto l'operatività extra dell'Ufficio di Piano, raggiungibile dagli operatori e dai cittadini interessati;
- partecipare alla raccolta di idee e proposte per creare anche una pagina web istituzionale, nell'ambito di una rivisitazione complessiva della presenza web e social del Comune, con la previsione di una sezione dedicata all'esecuzione e aggiornamento del PSL, supportata da applicativi che consentano l'interazione con i cittadini;
- organizzare in modalità anche telematica incontri con i cittadini, residenti o non residenti, ovvero società interessate a valutare le opportunità di investimento nel Paese o comunque di insediamento;

- rafforzare le attività sociali, le celebrazioni, inquadrandole in un più ampio progetto di valorizzazione della qualità della vita nella città turritana;
- organizzare forum per la presentazione di studi, documenti, per l'analisi dei bisogni e per la presentazione dei progetti esecutivi annuali redatti dagli uffici preposti e attuativi degli indirizzi e delle aspettative delineate nel Progetto di Sviluppo Locale PORTO TORRES 2030;
- costituire di tavoli di confronto, di consultazione permanente che coinvolgano altri enti pubblici o privati, operatori e investitori interessati al processo di sviluppo del territorio, ai quali sarà chiesto di partecipare ai lavori dell'Ufficio di Piano con un referente individuato per i processi di formazione di idee progetto;
- estendere la partecipazione, in ragione dei temi volta per volta trattati per il miglioramento della qualità della vita e del territorio, anche ai rappresentanti delle parti sociali, delle associazioni di categoria, delle associazioni ambientaliste, della rete delle professioni e di altri *stakeholder* coinvolti nel processo;
- coinvolgere il personale dell'ente (tecnico e amministrativo) al fine di rappresentare eventuali criticità rilevate nelle fasi attuative dell'azione amministrativa e di fornire indicazioni utili nei processi decisionali;
- monitorare periodicamente i tempi e lo stato di attuazione delle azioni e dei progetti;

In particolare, con il (PSL) l'Amministrazione ha inteso formulare un programma di attività per la identificazione, la caratterizzazione, la qualificazione e la promozione del tessuto ambientale, sociale ed economico del Comune, valorizzando le peculiarità ed il patrimonio già disponibile ancorché inespresso o non pienamente valorizzato. Il PSL si pone, dunque, come un piano di sviluppo complessivo, pluriennale, esaustivo e coinvolgente per ogni categoria sociale e produttiva, dotato di una visione di integrazione territoriale nella subregione ed inserito nel quadro degli atti di pianificazione

e programmazione sovraordinati (regionale, nazionale e comunitario), anche al fine di intercettare risorse finanziarie che vengono allocate dalle diverse governance per sostenere le iniziative coerenti con gli obiettivi generali.

In considerazione degli assi portanti del PSL (rappresentati dai piani per l'inclusione e coesione, la transizione verde, la transizione digitale) il Piano individua, in particolare, le attività finalizzate alla transizione ed inclusione, attribuendo un ruolo centrale alla transizione digitale. Il punto di partenza delle azioni prioritarie per l'avvio della fase di virtuosa transizione è rappresentato dall'adozione di servizi da una piattaforma ICT abilitante, per erogare informazioni e transazioni commerciali, capace di aggregare in una unica rappresentazione le diverse realtà esistenti nella Comunità, di relazione sociale e commerciale, di patrimonio materiale e immateriale, generando una visione sinergica e proattiva di sviluppo diffuso.

All'interno di questa impalcatura concreta, l'amministrazione comunale intende essere al fianco dei cittadini e degli imprenditori per dar corso ad una nuova prospettiva di sviluppo, con particolare attenzione alle nuove tecnologie ed alla loro applicazione sul fronte economico e sociale, promuovendo, in attuazione del PSL, anche altri processi, di natura tipicamente evolutiva (didattica, educational, entertainment) e di nuove ed evolute relazioni sociali ed economiche.

Il PSL si propone, pertanto, come strumento che partecipa alla creazione del "Valore Pubblico": esso, infatti, concorre a stimolare lo sviluppo economico dell'Ente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, ma anche la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Uno dei pilastri del rafforzamento del VALORE PUBBLICO per l'Amministrazione è rappresentato dalla trasparenza dell'azione amministrativa, misura essenziale per garantire sia l'accessibilità dei cittadini, sia l'accountability, quale forma di responsabilizzazione degli organi di governo e della struttura organizzativa per presidiare la legalità, il buon andamento ed i comportamenti proattivi finalizzati al perseguimento del benessere sociale, economico ed ambientale della comunità rappresentata. Tali presupposti sono contenuti nel più ampio sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza ampiamente descritto nel piano triennale di prevenzione della corruzione 2025/2027 predisposto dal RPCT dell'ente, sulla base degli indirizzi strategici già approvati dal Consiglio Comunale, da ritenersi confermati come di seguito riportati:

- 1 Rafforzare i controlli interni, preventivi, concomitanti e successivi, relativi ai processi di gestione dei fondi PNRR assegnati all'ente;
- 2 Migliorare gli standard delle misure di trasparenza;
- 3 Rafforzare ulteriormente l'approccio partecipativo ed attivo della struttura organizzativa (in primis i dirigenti ed i referenti), a partire dall'essenziale aggiornamento del processo di Mappatura dei Processi, dell'Analisi del Rischio e delle Misure di Contrasto e integrare con la mappatura delle aree di rischio specifico, con una particolare attenzione alle risultanze dell'analisi di contesto;
- 4 Garantire le misure di prevenzione atte a migliorare e proteggere il valore pubblico (presidiando la correttezza dell'azione amministrativa, l'oculazione delle scelte decisionali, evitando sprechi o disservizi);
- 5 Sviluppare il processo di coordinamento, razionalizzazione e coerenza del PIAO con i vari strumenti di pianificazione, relativi in particolare a:
 - a) organizzazione degli uffici, fabbisogno del personale e modalità di reclutamento;
 - b) obiettivi di performance;

- c) obiettivi formativi e di valorizzazione delle risorse umane interne;
 - d) lavoro agile;
 - e) modalità e azioni tese a garantire la parità di genere;
 - f) prevenzione della corruzione e trasparenza;
 - g) semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure nel processo per la transizione digitale;
- 6 assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;
- 7 innalzare il livello qualitativo della formazione generale e specifica erogate.

Il Comune di Porto Torres, nell'ottica di rafforzare costantemente i propri strumenti adeguandoli alla reale attuazione di misure preventive della corruzione, aggiorna in modo dinamico i contenuti del Piano.

Si riportano di seguito gli obiettivi già previsti nell'ultimo piano ed i relativi aggiornamenti:

1. aggiornare la mappatura dei processi, con il coinvolgimento di tutte le aree dell'ente, soprattutto di quelli rilevanti per l'attuazione degli obiettivi di PNRR e dei fondi strutturali, nonché di quelli che si caratterizzano per un ampio livello di discrezionalità in capo all'amministrazione o per il notevole impatto socio economico rivestito, con riguardo alla gestione di ingenti risorse finanziarie. Rivestono carattere prioritario anche quelli concernenti i "provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario" (quali concessioni di contributi, sovvenzioni, vantaggi economici), nonché quelli relativi a "controlli, verifiche,

ispezioni e sanzioni” (es. abusivismo, autorizzazioni), gestione delle entrate e delle spese (es. riscossione diretta delle entrate tributarie nonché quelle connesse al patrimonio immobiliare ad uso abitativo e non);

2. analizzare, valutare le criticità e migliorare gli standard qualitativi della misura della trasparenza. L'attività di miglioramento delle misure di trasparenza riguarda principalmente i contenuti della sezione Amministrazione Trasparente, che viene costantemente aggiornata e in taluni casi migliorata, in funzione delle risultanze dei monitoraggi periodici svolti sulle singole sottosezioni. È previsto, inoltre, il rafforzamento di detta misura per i provvedimenti relativi alle risorse del PNRR. L'Ente intende, inoltre, attivare misure organizzative idonee ad assicurare il regolare funzionamento dei flussi informativi ai fini della pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione Trasparente” mediante: pubblicazione di dati ulteriori; aumento della propria capacità di informare i cittadini circa le modalità di accesso ai servizi e le modalità di gestione dei procedimenti; inserimento del contatore delle visite nella sezione “Amministrazione Trasparente”. In stretta aderenza al presente obiettivo, si richiama, con rinvio alla sottosezione di riferimento “2.2 Performance” del presente Piano, lo specifico obiettivo operativo denominato “2025.01.01 Accrescere il valore pubblico in termini di benessere economico, sociale e ambientale a favore della comunità”;
3. Migliorare i flussi informativi correlati al sistema dei controlli sulla società partecipata Multiservizi srl;
4. Garantire l'efficacia dei controlli interni, con particolare riferimento alla gestione dei fondi PNRR;
5. Rafforzare la formazione del personale. In stretta aderenza al presente obiettivo, si richiama, con rinvio alla sottosezione di riferimento “2.2 Performance” del presente Piano, l'obiettivo operativo “2024.11.01 Affiancare e monitorare lo sviluppo delle competenze dei dipendenti attraverso la piattaforma Syllabus e il portale della formazione Accrual”;

Si confermano, inoltre, le ulteriori azioni già previste nei precedenti piani, ossia:

- a) le riunioni interne, da garantire in modo costante e periodico, tra RPCT, i Dirigenti e i referenti, con l'obiettivo dell'aggiornamento continuo e regolare sulle attività dell'Amministrazione;
- b) le giornate formative destinate al personale dell'ente (formazione generale e specifica);
- c) l'acquisizione di report sullo stato di attuazione delle misure.

L'Ente intende rafforzare, altresì, il coinvolgimento della struttura organizzativa, sia nel processo di gestione del rischio (referenti e dirigenti), sia nella realizzazione di un concreto coordinamento tra il PTPCT e tutti i documenti programmatici dell'Ente che confluiscono e costituiscono il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

L'Ente si impegna, infine, a monitorare le ipotesi in cui si verificano i presupposti per l'applicazione della rotazione c.d. "straordinaria", anche in considerazione del fatto che l'ANAC svolge specifici controlli sull'attuazione di questa misura. Sul punto si richiama la Delibera 215/2019 recante *"Linee guida in materia di approvazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165/2001"*, parte integrante della Delibera Anac n. 1064 del 13/11/2019 di approvazione del PNA 2019 ed il chiarimento (faq) con il quale l'Autorità ha precisato che l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, si intende 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.

Il piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, al quale si fa espresso rinvio per una più compiuta analisi del contesto interno ed esterno, della mappatura dei processi e delle misure programmate, è consultabile, unitamente ai relativi allegati, in Amministrazione trasparente,

sottosezione Altri contenuti-Corruzione, tramite il link <https://www.comune.porto-torres.ss.it/Amministrazione-trasparente/Altri-contenuti-Corruzione/Piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>. Uno specifico allegato contiene il dettaglio della mappatura dei processi.

Fin qui, si è voluta rimarcare la logica integrata del PIAO che richiede di sviluppare le misure di contrasto alla corruzione e di perseguimento della trasparenza amministrativa non solo in termini di contenuti generali e/o adempimentali, che coinvolgono l'intera Amministrazione, ma soprattutto in un'ottica funzionale alla salvaguardia degli specifici obiettivi gestionali/operativi finalizzati alla generazione di Valore Pubblico, preservandone l'erosione da possibili minacce derivanti da pratiche di *maladministration*; infatti le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione vengono introdotte in termini di obiettivi gestionali/operativi.

In tale quadro l'Ente, con l'ultimo aggiornamento al PEG 2025/2027 adottato con delibera di Giunta Comunale n. 68 del 21.03.2025, ha introdotto lo specifico obiettivo operativo denominato "2025_02_01_Accrescere il valore pubblico in termini di benessere economico, sociale e ambientale a favore della comunità". All'interno dell'obiettivo strategico "OST1_05_Valorizzare la struttura organizzativa", come ampiamente illustrato anche nel DUP 2025/2027 - sezione strategica, infatti, il perseguimento della trasparenza e della semplificazione, elementi fondamentali per migliorare l'accessibilità (non solo fisica) e, quindi, il valore pubblico in favore della comunità, intercetta le direttrici della semplificazione e del rafforzamento del sistema di contrasto alla corruzione e dell'aggiornamento della sezione di Amministrazione Trasparente. L'impatto complessivo atteso consentirà non solo di generare nuovo valore pubblico ma anche di limitare, in un logica integrata, l'erosione di quote di valore pubblico associate ad altri obiettivi gestionali/operativi che potrebbero essere compromesse da pratiche di *maladministration*.

Nella presente SottoSezione, dunque, vengono rappresentate le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza direttamente funzionali a proteggere ognuno dei 14 obiettivi operativi finalizzati alla creazione di Valore Pubblico, come pianificati nella relativa SottoSezione "2.2

Performance”.

La tabella seguente, in particolare, rappresenta una sintesi del collegamento sinergico tra obiettivo e misure di contrasto alla corruzione e trasparenza.

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

L.P.	DIMENSIONI DI VALORE PUBBLICO	OBIETTIVO GESTIONALE/OPERATIVO	MACROPROCESSO/AREA DI RISCHIO	PROCESSI ORGANIZZATIVI	RISCHI E CRITICITÀ	MISURE DI CONTRASTO ALLA CORRUZIONE E TRASPARENZA
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE CULTURALE BENESSERE SOCIALE BENESSERE DIGITALE	2024_02_01_Implementare la struttura e la metodologia per il coordinamento, il monitoraggio e la valutazione dello stato di attuazione del Piano di Sviluppo locale	Gestione risorse PNRR (o altre forme di finanziamento pubblico);	Controlli preventivi e concomitanti sulla verifica degli elementi minimi che assicurano il rispetto dei principi generali del PNRR; Incarichi di consulenza, collaborazione.	<ul style="list-style-type: none"> • Opacità nel processo decisionale con conseguenti carenze nelle attività di verifica; • Mancata o carente pubblicità/asimmetrie informative circa le opportunità di finanziamento o le procedure di partecipazione degli operatori per lo sviluppo locale alle iniziative previste; • Assegnazioni discrezionali; • Accordi collusivi PA/Privati; • frazionamento fittizio di appalti unitari; • Utilizzo improprio procedure negoziate, con scelta non trasparente degli OE da invitare; mancato rispetto del principio di rotazione e/o utilizzo illegittimo di proroghe; • Definizione di bandi "sartoriali" e criteri di aggiudicazione approssimativi; • Mancata vigilanza in fase di esecuzione dei contratti 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento controlli su procedure di accesso ad eventuali finanziamenti; • Informatizzazione dei processi e delle procedure; • Adozione di misure che favoriscano la massima circolazione delle informazioni: predisposizione di apposita sezione sul sito web istituzionale; • Pubblicazione disposizioni regolamentari nella sezione "Atti generali" dell'Amministrazione Trasparente; • rafforzamento strumenti a presidio della qualità della Comunicazione; • Rotazione ordinaria dei RUP e DEC; • rispetto Patto di integrità; • verifica assenza conflitti di interesse, anche potenziale, sul personale coinvolto; • verifica preventiva rispetto divieto di pantouflage;
			Valorizzazione del patrimonio immobiliare;	Valorizzazione patrimonio immobiliare diverso da uso abitativo;		
			Contratti pubblici;	Tutte le fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici		
			Incarichi e nomine	Incarichi di consulenza, collaborazione		

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE DIGITALE BENESSERE TERRITORIALE	2025_07_01_Implementare un Sistema Georeferenziato GIS delle manomissioni del suolo pubblico comunale	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Abusivismo	<ul style="list-style-type: none"> Elevata discrezionalità dei decisori interni; asimmetrie informative; omessa denuncia/comunicazione dell'abuso; attestazione non conforme allo stato di fatto; omissione o ritardo dei controlli; applicazione di sanzioni pecuniarie in luogo del ripristino 	<ul style="list-style-type: none"> Favorire regolamentazione e semplificazione ai fini della tutela e monitoraggio della salute del patrimonio Rafforzamento del sistema dei controlli interni; Segnalazione di situazioni anche solo potenziali di conflitto di interessi; favorire massima trasparenza e circolazione delle informazioni sui vantaggi dell'informatizzazione; Informatizzazione e tracciabilità dei procedimenti aperti in materia di abusi; Rotazione funzionale (e/o ordinaria del personale preposto ai controlli).
				Valorizzazione patrimonio immobiliare diverso da uso abitativo		
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE DIGITALE	2025_08_01_Implementare il sistema BIM per la realizzazione delle opere pubbliche	Contratti Pubblici	Programmazione triennale dei lavori pubblici;	<ul style="list-style-type: none"> Opacità nel processo decisionale per fasi caratterizzate da discrezionalità; Influenza non esplicitata di interessi economici condizionanti la scelta delle opere da attuare e le valutazioni tecniche; Elaborati progettuali (ivi compresi schemi di capitolato) approssimativi o in parte assenti, tali da generare potenziali contenziosi; 	<ul style="list-style-type: none"> Controllo delle interferenze attraverso la digitalizzazione e la tracciabilità delle procedure; diffusione di maggiore cultura della legalità; certificazione dei progetti rispetto a standard internazionali; verifica assenza di conflitti di interesse, anche potenziale, da parte di tutto il personale
				Progettazioni		

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

					<ul style="list-style-type: none"> Frazionamento per rientrare nei valori soglia. 	<ul style="list-style-type: none"> coinvolto nel procedimento; Rotazione ordinaria dei RUP
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE DIGITALE	2025_09_01_Migliorare i servizi al cittadino con l'utilizzo della digitalizzazione	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Autorizzazioni, rilascio di certificazioni anagrafiche, di stato civile.	<ul style="list-style-type: none"> Opacità delle informazioni e dei processi decisionali; Mancata effettuazione dei controlli sui requisiti autodichiarati; Mancato rispetto delle scadenze temporali. 	<ul style="list-style-type: none"> Massima trasparenza e circolazione delle informazioni anche al fine di evitare fenomeni di <i>maladministration</i>; tracciabilità dei procedimenti; armonizzazione delle informazioni relative ai procedimenti; Controllo a campione dei tempi di evasione delle pratiche; Monitoraggio tempi di conclusione dei procedimenti; Controllo a campione delle dichiarazioni sostitutive; Verifica assenza di conflitti di interesse, anche potenziale.
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE DIGITALE	2024_11_01_Affiancare e monitorare lo sviluppo delle competenze dei dipendenti attraverso la piattaforma Syllabus e il portale della formazione Accrual	Acquisizione e gestione del personale	Applicazione degli istituti del salario accessorio	<ul style="list-style-type: none"> Opacità nel processo decisionale nelle fasi non vincolate; Riconoscimento istituti contrattuali in assenza dei presupposti; Attribuzione postuma; Valutazione difforme della metodologia di misurazione e 	<ul style="list-style-type: none"> Pubblicità e conoscibilità degli atti adottati; Digitalizzazione dei flussi della filiera formativa; Verifica assenza di conflitti di interesse, anche potenziale, sul personale coinvolto

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

					valutazione della performance	
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ORGANIZZATIVO	2025_11_01_Conseguire la Certificazione Family Audit	Incarichi e nomine	Incarichi di consulenza, collaborazione	<ul style="list-style-type: none"> Rapporti non trasparenti con i consulenti e i valutatori; Carenza di trasparenza sulle modalità di individuazione degli incarichi; Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati 	<ul style="list-style-type: none"> Pubblicazione disposizioni regolamentari e incarichi, nella sottosezione Consulenti e collaboratori e nel portale del DFP; Conflitto di interessi: acquisizione preventiva dichiarazione assenza di cause di incompatibilità e conflitto di interesse da parte degli incaricati; Divieto di pantouflage: verifica preventiva; Patti di integrità: accettazione e sottoscrizione da parte del contraente. Conflitto di interesse: verifica assenza conflitti di interesse, anche potenziale, sul personale coinvolto; Codice di comportamento: informativa nei confronti dell'affidatario.
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE ECONOMICO BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE SOCIALE	2025_02_01_Accrescere il valore pubblico in termini di benessere economico, sociale e ambientale a favore della comunità	Tutte le Aree di Rischio individuate dalla Mappatura dei Processi di questo Ente	Tutti i Processi Organizzativi individuati dalla Mappatura dei Processi di questo Ente	Tutti i Fattori di Rischio individuati dalla Mappatura dei Processi di questo Ente	Tutte le misure di contrasto alla corruzione individuati dalla Mappatura dei Processi di questo Ente e dal presente Obiettivo

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE SOCIALE	2025_06_01. Contrastare l'evasione fiscale e potenziare il recupero delle risorse dei contribuenti morosi	Gestione delle entrate e delle spese	Riscossione diretta entrate tributarie	<ul style="list-style-type: none"> • Mancato/tardivo accertamento; • Riconoscimento indebito di sgravi/rimborsi; • Attribuzione indebita di agevolazioni, riduzioni esenzioni. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verifica assenza conflitti di interesse, anche potenziale, sul personale coinvolto; • pubblicazione disposizioni regolamentari in materia; • nel caso di servizio esternalizzato: divieto di <i>pantouflage</i> e patti di integrità, accettazione e sottoscrizione da parte del contraente; • Codice di comportamento: informativa nei confronti del personale dell'ente e dell'affidatario; • Rotazione funzionale del personale preposto (laddove possibile anche la rotazione ordinaria).
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE AMBIENTALE	2025_15_01_Incrementare l'efficientamento delle attività della Polizia Locale attraverso il rinnovo e l'ottimizzazione della dotazione strumentale	Ciclo di gestione dei rifiuti solidi urbani assimilati e speciali	Raccolta, recupero, smaltimento rifiuti urbani e pulizia delle strade	<ul style="list-style-type: none"> • Mancato o insufficiente controllo sull'esecuzione del servizio; • omesso controllo formulari e quantitativi di conferimento. • mancanza o ritardo nelle contestazioni di disservizi e applicazione di penali; • abbandono incontrollato di rifiuti/discariche abusive; • occultamento e/o smaltimento irregolare di rifiuti; • Influenza non esplicitata di interessi economici condizionanti la scelta degli acquisti; 	<ul style="list-style-type: none"> • Rotazione funzionale (e/o ordinaria personale preposto ai controlli). • massima trasparenza e circolazione informazioni; • informatizzazione e tracciabilità procedimenti aperti in materia di abusi; • Rafforzamento controlli interni concomitanti; • Controlli ambientali finalizzati alla prevenzione dell'abbandono dei rifiuti; • Controlli su trasporto

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

			Contratti Pubblici	Tutte le fasi del ciclo di vita dei contratti, con riguardo alle procedure di acquisto delle dotazioni strumentali previste	<ul style="list-style-type: none"> Frazionamento per rientrare nei valori soglia; Mancata rotazione RUP; Mancato rispetto principio di rotazione e/o utilizzo illegittimo di proroghe. Definizione bandi "sartoriali" e criteri di aggiudicazione approssimativi. 	(formulari) e conferimento/smaltimento dei rifiuti; <ul style="list-style-type: none"> Divieto <i>pantouflage</i> e patti di integrità; Codice di comportamento.
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE SOCIALE BENESSERE DIGITALE	2025_32_01_Informatizzare il servizio cimiteriale	Servizi cimiteriali	Servizi cimiteriali e polizia mortuaria (tumulazioni, estumulazioni, esumazioni, traslazioni,...)	Parziale opacità nel processo decisionale, limitatamente alle fasi connotate da discrezionalità dei decisori interni e degli uffici di supporto degli atti di gestione	<ul style="list-style-type: none"> Verifica assenza di conflitti di interesse, anche potenziale, sul personale coinvolto; Controlli interni successivi a campione (almeno il 10%) dei procedimenti autorizzativi; Controlli concomitanti del dirigente competente; formazione specifica del personale
PRO_2 Il Sociale	BENESSERE SOCIALE BENESSERE TERRITORIALE	2024_02_02_Implementare , monitorare e realizzare il piano di azione del progetto transfrontaliero Femmes Libres	Incarichi e nomine	Incarichi di consulenza, collaborazione	<ul style="list-style-type: none"> Discrezionalità nell'individuazione dell'affidatario dell'incarico. Carenza di trasparenza sulle modalità di individuazione degli incarichi e del contenuto Alterazione della concorrenza. Ripetitività incarico al medesimo soggetto; Scarso controllo su possesso dei 	Più trasparenza nella gestione delle risorse e nella sinergia con il territorio e le istituzioni; massima trasparenza e circolazione informazioni per evitare asimmetrie informative; evitare e prevenire situazioni di conflitto di interessi; individuazione strumenti più idonei per ridurre gli ostacoli burocratico-amministrativi

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

					requisiti dichiarati.	
			Contratti Pubblici	Tutte le fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici	<ul style="list-style-type: none"> • Alterazione concorrenza; • in caso di affidamento di appalti: • Assenza di preventiva programmazione consiliare • Frazionamento fittizio di appalti unitari, con lo scopo di eludere le soglie comunitarie; • Utilizzo improprio delle procedure negoziate o dell'affidamento diretto; • Mancato rispetto principio di rotazione e/o utilizzo illegittimo di proroghe; • Definizione di bandi "sartoriali"; • Criteri di aggiudicazione approssimativi; 	allo svolgimento dell'attività (linee guida, note e circolari interne); pubblicazione di report sull'attività; patti di integrità: accettazione e sottoscrizione da parte del contraente. Conflitto di interesse: verifica assenza di conflitti di interesse, anche solo potenziale, da parte di tutto il personale coinvolto nel procedimento. Codice di comportamento: informativa nei confronti dell'affidatario.
PRO_4 Turismo	BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE CULTURALE BENESSERE ECONOMICO	2025_19_01_Realizzare il calendario degli eventi giornaliero con georeferenziazione				Non sono previste misure anticorruptive e/o di trasparenza in collegamento all'obiettivo 2025_19_01
PRO_4 Turismo	BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE AMBIENTALE	2024_15_01_Adeguare la pianificazione urbana della mobilità sostenibile	Incarichi e nomine, Contratti Pubblici	Incarichi professionali; fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici	<ul style="list-style-type: none"> • Discrezionalità nell'individuazione dell'affidatario dell'incarico; • Carenza di trasparenza sulle modalità di individuazione degli incarichi; • Assenza di preventiva programmazione consiliare; 	Pubblicazione disposizioni regolamentari e incarichi, nella sottosezione Consulenti e collaboratori e nel portale del DFP; conflitto di interesse: acquisizione preventiva dichiarazione assenza di cause di incompatibilità e conflitto di interesse da parte degli

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

					<ul style="list-style-type: none"> • Alterazione della concorrenza; • ripetitività dell'incarico al medesimo soggetto; S • Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati; • Mancata predeterminazione del contenuto dell'incarico. 	incaricati/nominati; divieto di pantouflage e patti di integrità: accettazione e sottoscrizione da parte del contraente; conflitto di interesse: verifica assenza di conflitti di interesse, anche solo potenziale, da parte di tutto il personale coinvolto nel procedimento; codice di comportamento: informativa nei confronti dell'affidatario.
PRO_4 Turismo	BENESSERE AMBIENTALE BENESSERE TERRITORIALE	2024_23_01. Implementare, monitorare e realizzare il piano di azione del progetto transfrontaliero CLUSTER	Contratti Pubblici	Tutte le fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici	<ul style="list-style-type: none"> • Alterazione concorrenza; • Influenza non esplicitata di interessi economici condizionanti; • elaborati progettuali approssimativi/in parte assenti; • Frazionamento fittizio appalti unitari; • Utilizzo improprio procedure negoziate e affidamenti diretti; • Mancato rispetto principio rotazione e/o uso illegittimo di proroghe; • Definizione bandi sartoriali; • criteri di aggiudicazione approssimativi; • mancata vigilanza su subappalti; • realizzazione opere secondarie a scopo elusivo; • omessi controlli o falsa attestazione in direzione lavori/esecuzione; mancata 	Publicazione in "Amministrazione Trasparente" e sul sito Servizi Contratti Pubblici del MIT; inserimento nel Piano anche delle opere di valore compreso tra 40K e 100K euro; rotazione ordinaria dei RUP e DEC; verifica assenza di conflitti di interesse, anche solo potenziale, da parte di tutto il personale coinvolto nel procedimento; pubblicazione disposizioni regolamentari e affidamenti diretti. Divieto di pantouflage; Patti di integrità: accettazione e sottoscrizione da parte del contraente. Conflitto di interesse; codice di comportamento: informativa nei confronti dell'affidatario.

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

					<p>applicazione penali;</p> <ul style="list-style-type: none">• Affidamenti in somma urgenza in assenza presupposti;• Occultamento vizi progettuali/nell'esecuzione per accordi con progettista o impresa.	
--	--	--	--	--	---	--

Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Successivamente all'insediamento della nuova Amministrazione, nel corso del 2021, in conformità all'art. 2 comma 1 del d.lgs. n. 165/2001, è iniziato il processo di verifica, confronto e condivisione finalizzato alla revisione della struttura organizzativa dell'ente del Comune (c.d. macrostruttura). La proposta di revisione della macrostruttura dell'ente parte da un'analisi di quella approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 136 del 27.10.2017, successivamente modificata con deliberazioni del medesimo organo di governo, con provvedimenti nn. 76 del 03.05.2018, 134 del 02.08.2018, 116 del 09.09.2020, 124 del 30.06.2021 e tenuto conto di una specifica e parziale modifica approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 14 del 18.01.2022.

La nuova e vigente macrostruttura è stata approvata con deliberazione della giunta comunale n. 95 del 24.05.2022.

Nella *Relazione di accompagnamento alla proposta di revisione della macrostruttura* predisposta dal Segretario Generale sono illustrate le finalità di aggiornamento dell'assetto organizzativo dell'ente.

Le nuove aree sono così definite:

Strutture di *line*

AREA Affari generali, Legale e contenzioso, Politiche sociali, Sport, Cultura, Turismo, Pubblica istruzione: Protocollo e messi comunali, Demografici (Anagrafe, Stato civile, leva, elettorale, statistica), Legale e contenzioso, Cultura, Biblioteca, Turismo, Sport, Pubblica istruzione, Servizi sociali;

AREA Lavori pubblici, Manutenzioni, Urbanistica, Edilizia privata, Transizione ecologica: Lavori pubblici, Manutenzione, Verde pubblico, Transizione ecologica, Patrimonio, Demanio, Urbanistica, Edilizia privata, Suape, Politiche della casa, Monitoraggio opportunità di finanziamento.

AREA Programmazione, Bilancio, Tributi, Partecipazioni, Sistemi informativi e Innovazione: Programmazione, Gestione del Bilancio, Rendiconto e tesoreria, Tributi, organismi partecipati e Controllo analogo, Controllo di gestione, Protezione dati/Privacy, Sistemi informativi/CED, conservazione digitale, Transizione digitale.

AREA Politiche del Personale: Organizzazione e gestione risorse umane (gestione economica e giuridica), Formazione del personale, Azioni positive, Relazioni sindacali.

AREA Ambiente, Protezione civile, Polizia Locale: Ciclo gestione rifiuti, Bonifiche ambientali, Protezione civile e COC, Volontariato civile, Servizi cimiteriali, Randagismo, Polizia Locale e amministrativa (in capo all'area dirigenziale solo la parte meramente amministrativa, ferma restando l'autonomia funzionale del Comando), Vigilanza urbanistica, Commercio, Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Strutture di staff

AREA di Staff del Sindaco: coadiuva il Sindaco nell'esercizio delle proprie funzioni ed attività. Comprende l'Ufficio di Gabinetto del Sindaco, l'Ufficio di Comunicazione istituzionale e la Segreteria del Sindaco. Nell'ambito dell'autonomia funzionale ad essi riconosciuta, sono compresi in questa Area, in quanto svolti sotto le direttive del Sindaco, anche l'Avvocatura interna dell'ente e il Comando polizia locale (unità organizzative autonome).

In particolare:

- l'Avvocatura dell'ente è una struttura dotata di piena autonomia e indipendenza nella trattazione degli affari legali dell'ente, nel rispetto dei parametri normativi di cui all'art. 23 della legge n. 247/2012, con esclusione di ogni attività di gestione amministrativa. Tale struttura è costituita da un'unica unità di personale che risponde del mandato professionale unicamente e direttamente al Sindaco, in quanto legale rappresentante dell'ente.

Restano in capo all'Ufficio legale e contenzioso (incardinato nell'area AA.GG., Legale e contenzioso, Politiche sociali, Sport, Cultura, Turismo, Pubblica

istruzione) le funzioni della gestione amministrativa dei servizi legale dell'ente.

- il Comando di Polizia Locale, al cui vertice in questo ente è posto il Comandante che ne ha la responsabilità, risponde direttamente ed esclusivamente al Sindaco e alle autorità competenti per singoli settori operativi; rappresenta un'entità organizzativa unitaria e autonoma rispetto alle altre strutture organizzative del Comune.

- Segreteria generale, anticorruzione, trasparenza: comprende i servizi di Segreteria generale e contratti, i compiti di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, l'anticorruzione e trasparenza, la direzione del controllo strategico, le ulteriori funzioni attribuite al Segretario Generale dallo statuto o dai regolamenti, o conferitagli dal sindaco, tra cui il coordinamento del controllo di qualità, il Nucleo di valutazione, il coordinamento degli uffici relativi agli organi istituzionali.

- Ufficio Procedimenti disciplinari (UPD): Ai sensi dell'art. 55bis comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 è istituito l'Ufficio Procedimenti Disciplinari competente ad esercitare l'azione disciplinare sia nei confronti dei dipendenti, per le infrazioni di maggiore gravità non riservate al dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, sia nei confronti dei dirigenti.

- Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.): istituito con deliberazione della Giunta Comunale, i cui componenti durano in carica 4 anni.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il Comune di Porto Torres, con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 31.01.2025, ha provveduto all'aggiornamento per il triennio 2025/2027 del piano di azioni positive (PAP), conformemente a quanto disposto dal decreto legislativo n. 198/2006, su proposta del Comitato unico di garanzia istituito presso l'ente e previa acquisizione del parere dell'Ufficio della Consigliera Provinciale di parità del 27.01.2025 recante la "Valutazione di congruità del PAP rispetto

alle finalità sostanziali tracciate dalle direttive di settore di riferimento”.

In data 21.01.2025 si è riunito il CUG e, previa analisi dello stato di attuazione 2024, ha ritenuto opportuno non modificare il vigente Piano, confermando anche per il 2025 gli stessi obiettivi ed azioni. Sull’aggiornamento, in data 28.01.2025 è pervenuto il parere positivo della Consigliera provinciale di Parità che ha espresso una valutazione di congruità rispetto alle finalità tracciate dalle direttive di settore di riferimento.

Il PAP, seguendo un preciso approccio metodologico, è articolato in 4 parti (sezioni):

Sezione I: Inquadramento generale;

Sezione II: Approccio metodologico;

Sezione III: Analisi di contesto;

Sezione IV: Obiettivi e azioni.

Il nuovo Piano tiene conto anche delle indicazioni fornite dalle Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità del 06 ottobre 2022, in materia di “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”.

Si evidenzia che gli obiettivi di seguito illustrati e le relative azioni si pongono come complementari e sinergici all’obiettivo operativo già illustrato nella Sottosezione “2.2 Performance” del presente PIAO, denominato “2025_11_01_Conseguire la Certificazione Family Audit”.

Sintesi del quadro normativo di riferimento nazionale

A livello nazionale, con il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021) ha introdotto alcune novità in materia; in particolare:

- all’art. 1 comma 12 ha disposto che le commissioni esaminatrici delle procedure di selezione e reclutamento sono composte nel rispetto della parità di genere;
- all’art. 1 comma 8 ha disposto che le amministrazioni debbano assicurare la parità di genere quando invitano i candidati ai colloqui selettivi nell’attribuzione di incarichi a esperti e professionisti ai fini dell’attuazione dei progetti del PNRR;
- all’art. 6, nell’introdurre il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), precisa che il predetto documento unico di programmazione e *governance*, consente l’accorpamento, tra gli altri, dei piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell’anticorruzione nelle politiche di sviluppo delle risorse umane, rispetto a tutte le leve di gestione, con particolare riguardo a procedure selettive, carriere e formazione.

La legge 7 aprile 2022, n. 32, di delega al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia”, cd *Family Act*, intende perseguire obiettivi volti al potenziamento delle misure dirette a sostenere la genitorialità e contrastare la denatalità, la conciliazione dei tempi vita-lavoro di entrambi i genitori, il sostegno al lavoro femminile e l’agevolazione, per i giovani, nel raggiungimento dell’autonomia finanziaria.

Il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 (conv. con modificazioni dalla legge n. 79/2022), prevede l'adozione da parte delle amministrazioni di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, sulla base di specifiche linee guida adottate dal Dipartimento della funzione pubblica.

Il Decreto legislativo n. 105 del 30 giugno 2022 (di attuazione della direttiva UE 2019/1158), reca disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. In particolare:

- l'art. 1 comma 2 dispone che i congedi, i permessi e gli altri istituti oggetto del citato decreto, salvo che non sia diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Principali definizioni utili

Si riportano alcune definizioni estrapolate dalle linee guida del DFP e dal **Corso online FomaMentis**, utili per una più compiuta lettura del Piano.

Azioni positive: sono delle misure adottate dall'Amministrazione che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Presentano le seguenti caratteristiche: A) specialità: in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione (sia diretta, sia indiretta). B) Temporalità: in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. C) preferenzialità: in quanto misure idonee per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Bias di genere: Idee preconcepite per cui a femmine e maschi sono assegnati arbitrariamente caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal loro genere.

Conciliazione tra vita professionale e vita familiare: Introduzione di sistemi volti a facilitare lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione di lavoro per agevolare la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare per le donne e gli uomini (es. congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani).

Discriminazione di genere: Disparità o trattamento svantaggioso a carico di un individuo o di un gruppo di individui basata sul genere. La discriminazione di genere è, di fatto, relativa al diverso modo di trattare con le persone solo perché sono maschi o femmine, piuttosto che sulla base delle loro capacità fisiche, intellettuali. La discriminazione di genere, sebbene sia generalmente riferita alle donne, viene sperimentata anche da uomini.

Discriminazione diretta: Si realizza quando una persona, per via di una sua caratteristica, riceve un trattamento sfavorevole rispetto ad un'altra persona.

Discriminazione indiretta: Ricorre quando una disposizione, un criterio o una procedura sono apparentemente neutri, ma di fatto sfavoriscono un determinato gruppo di persone

Disparità di genere: Ha a che vedere con situazioni di natura legale, sociale e culturale nelle quali il sesso e/o genere determinano diritti e dignità diversi per donne e uomini, che si riflettono nel loro accesso ineguale o nel godimento dei diritti, nonché nell'assunzione di ruoli sociali e culturali stereotipati.

Empowerment: Processo volto al riconoscimento della presenza e del ruolo femminile attraverso l'attribuzione di potere e responsabilità alle donne nell'ambito delle sfere decisionali della vita sociale, politica ed economica.

Gender balance: Equilibrio di genere. Partecipazione paritaria di donne e uomini in tutti gli ambiti di vita, soprattutto lavorativi. Ciò significa creare opportunità e situazioni in cui sussiste tra uomini e donne, ad esempio, un equilibrio all'interno di comitati e organi decisionali. Spesso il concetto di *gender balance* è legato al mondo del lavoro: dal *gender pay gap* (che continua a essere significativo in molti Paesi) alla necessità che donne e uomini rivestano in eguale misura l'intero *range* di posizioni sia all'interno della società sia delle organizzazioni.

Mobbing: Violenza psicologica e vessazioni sul luogo di lavoro attraverso attacchi sistematici, abusi, oltraggi e soprusi esercitati da superiori gerarchici o colleghi contro un/una lavoratore/lavoratrice isolato/a. Si tratta di una condotta sistematica e protratta nel tempo in cui il lavoratore subisce diverse forme di prevaricazione.

Mobbing verticale: ad opera di un superiore gerarchico.

Mobbing orizzontale: ad opera di un collega o di un pari grado.

Bossing: si tratta di una variante del mobbing e consiste nel mettere in atto una precisa strategia messa in atto da un superiore, allo scopo di estromettere il lavoratore dal contesto lavorativo.

Stalking: si tratta di un insieme di condotte vessatorie, sotto forma di minaccia, molestie o atti lesivi continuati. Il protrarsi di questi comportamenti induce nella persona che le subisce un disagio fisico e psichico, unito ad un timore che si trasforma in vera e propria paura per la propria incolumità o per quella di una persona cara.

Molestia sessuale: si tratta di un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale. Può avere lo scopo di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Molestia di genere: si tratta di un comportamento indesiderato che ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio e degradante in base a sesso, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica.

Pari opportunità: tra donne e uomini: Principio generale i cui aspetti essenziali sono il divieto di discriminazione in base al genere e la parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, con applicazione in tutti i campi, soprattutto nella vita economica, sociale, culturale e familiare.

Uguaglianza di genere: Equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità.

Violenza di genere: violenza diretta contro una persona a causa del suo genere, della sua identità o espressione di genere, o che colpisce in misura sproporzionata persone di un particolare genere, non esclusivamente tra uomini e donne.

L'approccio metodologico

Lo studio effettuato sulla situazione dell'ente negli ultimi anni consente di rilevare che manca sostanzialmente un contesto di legittimazione rispetto al potenziale rischio che si possano verificare comportamenti discriminatori o che possano ledere le pari opportunità.

In generale, si ritiene opportuno, in un'ottica preventiva, propositiva e propulsiva, adottare delle misure condivise con il Comitato Unico di Garanzia fondamentali per la rimozione di ogni forma di discriminazione o di lesione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Il PAP è riferito ad un arco temporale triennale, in linea con la programmazione del fabbisogno del personale dell'ente ed in stretta correlazione con il Piano delle performance ed il programma triennale di prevenzione della corruzione. Stante il carattere dinamico del Piano, tenuto conto delle indicazioni fornite del CUG, l'ente provvederà ad aggiornare il Piano, di norma con periodicità annuale.

Il presente Piano ha come riferimento l'ultimo aggiornamento al PAP, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 13.02.2024, **rispetto al quale si confermano gli obiettivi e le azioni.**

La struttura del piano è improntata ai principi indicati nelle linee guida 2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica sulla *“parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”*, ossia:

- *Consapevolezza*: attraverso la raccolta, analisi e interpretazione dei dati dell'ente sul fenomeno della parità di genere nei ruoli apicali come primo strumento per un cambiamento che sia in primo luogo culturale.
- *Pragmatismo*: attraverso soluzioni, anche temporanee, che possano ingenerare un cambiamento concreto, come con la strategia delle 'azioni positive'.
- *Apprendimento*: attraverso il carattere dinamico del Piano, potranno essere accolte nuove esigenze e proposte in considerazione di mutamenti

rapidi e/o imprevedibili di scenario e di contesto che possono spostare i focus di attenzione.

Il Piano costituisce, inoltre, strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, tenuto conto della Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

La predisposizione del documento è preceduta da una fase di analisi di contesto, finalizzata alla raccolta ed elaborazione di dati (forniti dal Servizio Personale dell'ente) ed informazioni utili alla definizione di eventuali nuove soluzioni organizzative (Sezione III).

Sulla scorta dell'elaborazione, analisi e valutazione dei dati, vengono definite le azioni positive (Sezione IV).

Analisi di contesto - Situazioni accertate di forme di discriminazione grave (mobbing, bossing, molestie, stalking,..)

Analizzando un arco temporale di 5 anni, **non risultano situazioni accertate su fenomeni discriminatori nei confronti del personale dipendente**. In particolare, è stata accertata l'assenza di fatti e comportamenti discriminatori rispetto a: accesso al lavoro; trattamento giuridico, economico e accesso in carriera; accesso a prestazioni previdenziali; matrimonio; diritti connessi alla maternità; domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del/la bambino/a.

In un'ottica preventiva, è utile spostare il focus di attenzione dati "sentinella" discussi dal CUG (sono considerati tali, a titolo esemplificativo, le semplici segnalazioni, i rilievi mossi dal personale dipendente, dalla RSU o dalle oo.ss, dal CUG,...). Come già evidenziato anche nel precedente Piano, all'esito dell'analisi, per quanto di competenza del CUG, si ritiene opportuno evidenziare i seguenti aspetti organizzativi da migliorare al fine di accrescere il benessere organizzativo dell'ente:

- 1 ambienti di lavoro (luminosità, sicurezza, ergonomia,..);
- 2 carichi di lavoro in alcuni uffici, non distribuiti in modo equo;

- 3 comportamenti riconducibili a situazioni di discriminazione o potenzialmente riconducibili al mobbing;
- 4 coinvolgimento del personale nei flussi informativi interni e nell'attività di programmazione dell'ente;
- 5 partecipazione del personale ai processi che prevedono forme incentivanti (es. consultazioni elettorali, incentivi funzioni tecniche, incentivi accertamento tributi, reperibilità, straordinari elettorali,...).

Le più recenti LINEE GUIDA del 2022 sulla "PARITÀ DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI" declinate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità, tenendo conto della Strategia europea per la parità di genere di genere 2020-2025 e della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, intendono promuovere modalità organizzative che favoriscano la partecipazione femminile nello sviluppo professionale e con particolare attenzione all'accesso ai ruoli apicali. Cogliendo le indicazioni delle citate linee guida, nella redazione del Piano sono state ampliate, rispetto al passato, le dimensioni degli aspetti da analizzare (in particolare, è stata aggiunta una tabella relativa ai dati sulla differenza media delle retribuzioni complessive e sui dati % relativi a permessi ex lege e congedi).

Vengono, inoltre, riproposte le indicazioni per l'elaborazione della seguente check list:

- A) Se e in che misura l'amministrazione rende la carriera delle donne una priorità formale supportata da documenti programmatici delle amministrazioni con obiettivi, KPI (*Key Performance Indicators*), parametri, budget, risorse, al pari di qualsiasi altra priorità strategica. Risposta: negli atti di programmazione non è prevista una priorità formale per la carriera delle donne.
- B) Se e in che misura i dirigenti hanno, tra i loro obiettivi, una responsabilità chiara per la mancata carriera delle donne. Risposta: tra le prerogative dei dirigenti è previsto il conferimento degli incarichi di EQ (il 75% degli incarichi è stato conferito a dipendenti donne).

C) Se e in che misura l'uguaglianza di genere è legata a un sistema di incentivi con premi per i progressi e con sanzioni per le regressioni di fatto.

Risposta: nel sistema di misurazione e valutazione della performance non è previsto un legame tra l'uguaglianza di genere e un sistema di incentivi.

D) Se e in che misura l'organizzazione si adopera per aiutare gli uomini a diventare alleati nello sforzo di promuovere la carriera delle donne. Risposta: non sono previsti, in quanto non ritenuti necessari, strumenti specifici.

E) Se e in che misura esistono azioni per formare tutti i dipendenti in merito alla discriminazione di genere e per aiutarli a riconoscere pregiudizi inconsci.

F) Se e in che misura l'amministrazione garantisce che le donne qualificate siano promosse e facciano carriera nella stessa misura in cui lo sono uomini qualificati. Risposta: La garanzia è fornita da procedure trasparenti e criteri tali da salvaguardare la parità di genere.

G) Se e in che misura sono previsti sistemi organizzati di monitoraggio dei progressi per raggiungere la parità di genere: indicatori quanti-qualitativi puntuali, meccanismi chiari di ricorso e verifica, audit documentali regolari e obiettivi. Risposta: i dati forniti annualmente dal Servizio personale consentono di definire indicatori quanti-qualitativi puntuali, come riportati nell'analisi di contesto.

Attuale assetto organizzativo

Si è effettuato un raffronto sulle lavoratrici e i lavoratori, sulla base dei dati disaggregati classificati secondo alcuni criteri individuati per le finalità del presente piano, ossia: le categorie di appartenenza, i titoli di studio, le aree ed i settori nei quali il personale dell'ente svolge la loro attività, le retribuzioni medie, il grado di fruizione dei permessi di legge.

Fornendo un quadro sintetico complessivo, nell'attuale assetto organizzativo delle risorse umane la distribuzione per genere aggiornata al 31.12.2024 è così rappresentata: uomini 44,53% (42,86% al 31.12.2023, 45,6% al 31.12.2022) e donne 55,47% (57,14 al 31.12.2023, 54,4% al 31.12.2022).

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Dal confronto di genere fra le differenti aree contrattuali si nota una maggiore presenza maschile nell'area degli operatori e femminile nelle aree degli istruttori e dei Funzionari ed EQ.

Monitoraggio disaggregato del personale per area contrattuale ed contratto di lavoro

Dirigenti	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Ruolo</i>	1	0	1
<i>Tempo determinato</i>	2	0	2
Funzionari ed EQ	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	10	22	32
<i>Posti di ruolo a part-time</i>	1	3	4
Istruttori	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	29	38	67
<i>Posti di ruolo a part-time</i>	1	2	3
Operatori esperti	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	12	11	23
<i>Posti di ruolo a part-time</i>	1	0	1

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Operatori	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	6	0	6
<i>Posti di ruolo a part-time</i>	0	0	0

Monitoraggio disaggregato del personale per incarichi apicali

Incarichi	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario generale	1	0	1
Dirigenti	3*	0	3
Titolati di incarichi di EQ	2	6	8
Alta specializzazione e Avvocatura	2*	0	2

* n. 1 unità tempo indeterminato + n. 2 unità tempo determinato (ex. art. 110 comma1 TUEL)

** n. 1 unità avvocatura (titolare anche di EQ) + n. 1 unità a tempo det. "alta specializzazione" (ex art. 110 comma 1 TUEL)

Monitoraggio disaggregato del personale per area organizzativa di assegnazione

Si è, inoltre, confrontata la distribuzione di genere nelle differenti aree organizzative in cui è strutturato l'ente, secondo l'ultimo aggiornamento della macrostruttura, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 95 del 24 maggio 2022.

Emerge che le aree in cui prevale il genere maschile sono le seguenti:

- nell'Area Ambiente, protezione civile il 57,14% dei dipendenti sono uomini (l'anno precedente era il 56,25) ed il 42,86% donne (l'anno precedente era il 43,75%);
- nel Comando Polizia locale il 72,22% (l'anno precedente era il 64,71%) sono uomini e il 27,78% (l'anno precedente era il 35,29%) sono donne, con un ulteriore rafforzamento della presenza maschile rispetto al 2023.

Emerge che le aree in cui prevale il genere femminile sono le seguenti:

- nell'Area affari generali, legale e contenzioso, sport, cultura, pubblica istruzione, turismo, politiche sociali il 66,67% dei dipendenti sono donne (rispetto al 68,57% dell'anno precedente), e il 33,33% (rispetto al 31,43%) uomini;
- nell'Area programmazione, bilancio, tributi, partecipazioni, sistemi informativi e innovazione il 68,00% dei dipendenti sono donne (70,83% l'anno precedente) ed il 32,00% (l'anno precedente erano 29,17%) dipendenti uomini;
- nell'area politiche del personale il 57,14 % dei dipendenti sono donne ed il 42,86 % uomini;
- nell'Area Lavori pubblici, urbanistica, manutenzioni, ed. privata, patrimonio, transizione ecologica il **48,28%** (l'anno precedente era il 51,85%) dei dipendenti è di sesso maschile, mentre il **51,72%** (l'anno precedente era il 48,15%) è rappresentato da donne. Nonostante l'Area lavori pubblici

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

comprenda il settore manutenzioni e l'uscierato - nei quali la presenza degli operai fa registrare una componente maschile prevalente - nel 2024 si registra un incremento della presenza del genere femminile che ha ribaltato il dato del 2023 (48,28% di presenza maschile contro il 51,85% dell'anno precedente, mentre la presenza femminile è passata dal 48,15% al 51,72%).

Area	UOMINI	DONNE
Staff del Sindaco ^(*)	14	6
^(*) <i>di cui Comando di Polizia Locale</i>	13	5
Segreteria generale, anticorruzione, trasparenza	2	4
<i>di cui supporto RPCT e controlli interni</i>	0	1
Area Affari Generali, legale e contenzioso, politiche sociali, sport, cultura, turismo, pubblica istruzione	12	24
Area Politiche del personale	3	4
Area Programmazione, bilancio, tributi, partecipazione, sistemi informativi, innovazione	8	17
Area Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia privata, patrimonio,	14	15

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

transizione ecologica		
Area Ambiente, protezione civile	8	6
TOTALE	61	76

Monitoraggio disaggregato del personale per titolo di studio

Da un raffronto fra i due generi in base al titolo di studio si rileva una differenza sostanziale fra i livelli di scolarizzazione di lavoratori e lavoratrici; nello specifico le donne sono per il 51,32% (47,37% e 47,22% nei due anni precedenti) laureate e per il 48,68% (51,32% e 47,22% nei due anni precedenti) diplomate, mentre gli uomini sono per il 31,15% (29,82% e 33,87% nei due anni precedenti) laureati e per il 49,18 (47,37% e 41,93% nei due anni precedenti) diplomati. Tali dati rispecchiano le medie nazionali: l'istruzione femminile è maggiore, le donne raggiungono titoli di studio più elevati rispetto agli uomini, ne può conseguire un'età più elevata al momento dell'immissione nel mondo del lavoro.

Titolo di studio	UOMINI	DONNE
Licenza elementare	1	0
Licenza media	11	0
Diploma	30	37

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Laurea	19	39
TOTALE	61	76

Monitoraggio disaggregato del personale per misure di conciliazione (personale di ruolo dirigenziale e non)

Misure di conciliazione	UOMINI	DONNE
% Titolari di permessi ex legge n. 104/92 Note: considerati solo dip. attivi al 31/12/2024*	11/25 = 44 %	14/25 = 56 %
N° medio di giorni/anno fruiti per permessi ex legge n. 104/92. Note: a) considerati permessi fruiti da dipendenti attivi al 31.12.2024 (con permessi autorizzati o cessati in corso d'anno) b) esclusi dalla media i dip. che non fruiscono di alcun permesso L. 104 nel 2024 (n.4) c) 6 ore di permesso L. 104 = 1 gg di assenza	16 giorni	15,63 giorni

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

<p>N° medio giorni di congedo parentale (esclusa maternità obbligatoria).</p> <p>Note:</p> <p>a) considerati permessi fruiti da dipendenti attivi nel corso dell'anno 2023</p> <p>b) 6 ore di cong. parent. = 1 gg di assenza</p>	<p>5,71 giorni</p> <p>7 unità / 40 gg assenza</p>	<p>13,03 giorni</p> <p>5 unità / 65,16 gg assenza</p>
<p>% Part time.</p> <p>Note:</p> <p>a) considerati permessi fruiti da dipendenti attivi nel corso dell'anno 2024</p> <p>b) 6 ore di cong. parent. = 1 gg di assenza</p>	<p>3/8 = 37,5%</p>	<p>5/8 = 62,5%</p>
<p>Media retribuzioni complessive Funzionari ed EQ. Note: non considerati dip. assunti e cessati nel corso dell'anno 2024</p>	<p>34.180,72 €</p>	<p>34.029,06 €</p>
<p>Media retribuzioni complessive Istruttori.</p> <p>Note: non considerati dip. assunti e cessati nel corso dell'anno 2024</p>	<p>30.337,80 €</p>	<p>28.144,97 €</p>
<p>Media retribuzioni complessive Operatori esperti</p>	<p>26.281,73 €</p>	<p>25.306,28 €</p>

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Note: non considerati dip. assunti e cessati nel corso dell'anno 2024		
Media retribuzioni complessive Operatori.	23.884,74€	/
Note: non considerati dip. assunti e cessati nel corso dell'anno 2024		

Monitoraggio disaggregato sulla composizione Giunta Comunale

N. componenti	Maschi	Femmine
7	4	3

Monitoraggio disaggregato componenti CUG 2021-2025

N. componenti	Maschi	Femmine
Componenti effettivi	3	4
Componenti supplenti	2	4

La formazione del personale

Si è potuto osservare il rispetto della parità di accesso alla formazione ed aggiornamento delle competenze, non solo dei percorsi obbligatori (quali ad esempio quelli in materia di anticorruzione e trasparenza, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro) ma anche nella formazione generale e specifica sulle materie degli ambiti di competenza.

Sezione IV Obiettivi ed Azioni

OBIETTIVO STRATEGICO 1: Assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti (benessere fisico, psicologico e sociale sul luogo di lavoro).

Azioni:

Azione 1.1: Codice di condotta contro le molestie sessuali ed il mobbing: Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/C adottata dall'UE il 27/11/1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini che propone l'adozione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice. Tenuto conto che non è stato ancora regolamentato il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone, si rinnova anche nel presente Piano l'azione già prevista.

Azione 1.2: Aggiornamento dello strumento di osservatorio degli ambienti di lavoro: Viene confermato, con lo strumento di un'apposita sezione dedicata nella intranet e la somministrazione di questionari online, un monitoraggio costante degli ambienti di lavoro, rispetto a potenziali situazioni che possano compromettere il benessere organizzativo. L'Ufficio Sistemi informativi dell'ente, tenuto conto delle indicazioni del CUG, aggiorna il

questionario online. Il CUG, con cadenza annuale analizza e valuta le risultanze dei questionari.

Il C.U.G., valutate le circostanze e le segnalazioni pervenute, predisporrà dei monitoraggi intermedi sui tempi e sullo stato di attuazione del PAP, necessari per adottare eventuali interventi correttivi.

Nei casi di segnalazioni su situazioni concrete, sarà coinvolto l'UPD per le attività di competenza, quali: la valutazione dell'attendibilità del profilo accusatorio e l'avvio del procedimento disciplinare.

Azione 1.3: Sensibilizzazione e informazione sul tema delle pari opportunità. Il C.U.G stimolerà la partecipazione alla formazione online RiformaMentis, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Il corso online è accessibile anche in modalità asincrona da parte di tutti i dipendenti tramite la piattaforma Syllabus (<https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-riforma-mentis>).

Ha lo scopo di innalzare il livello di consapevolezza delle dipendenti e dei dipendenti pubblici sul tema delle molestie di genere.

Soggetti coinvolti: Segretario Generale, CUG. e figure apicali.

Destinatari: tutto il personale dipendente.

Costi: per l'attuazione delle azioni 1.1, 1.2 e 1.3 non sono previsti costi specifici.

OBIETTIVO STRATEGICO 2: Salvaguardare il diritto alle pari opportunità in qualunque processo di reclutamento del personale, di progressione.

Azioni:

Azione 2.1: Parità di genere nelle commissioni. Il Comune garantirà nelle commissioni di concorso e selezione la parità di genere, in conformità all'art.

57 del D. Lgs n. 165/2001. Oltre che nell'equilibrio di genere, nella nomina di componenti esterni, sarà preventivamente valutato come criterio preferenziale il possesso di una specifica formazione sulle tematiche dell'inclusione e del *diversity management* e sarà evitata la nomina di membri dichiaratamente portatori di pregiudizi di genere e di altro tipo.

Azione 2.2: Monitoraggio bandi. Si prevede il monitoraggio di tutti i bandi di concorso per le nuove assunzioni, per le mobilità volontarie in entrata ed uscita e per le progressioni di carriera del personale al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di accesso. In particolare, sarà effettuata una verifica preventiva dell'assenza di qualsivoglia presupposto nei bandi/avvisi di selezione che possa rendere possibile che si privilegi nella procedura la selezione dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra una candidata donna ed uno uomo, l'eventuale scelta deve essere adeguatamente giustificata.

Soggetti coinvolti: Dirigente e responsabile servizio gestione del personale.

Destinatari: tutto il personale dipendente.

Costi: per l'attuazione delle azioni 2.1 e 2.2 non sono previsti costi specifici.

OBIETTIVO STRATEGICO 3: Migliorare la qualità del lavoro, attraverso la valorizzazione delle professionalità e nella garanzia delle pari opportunità.

Azioni:

Azione positiva 3.1 Formazione del personale: La programmazione della formazione deve tener conto delle proposte formulate dai soggetti interni ed esterni coinvolti nel sistema di attuazione del piano delle azioni positive (informazione a C.U.G., Consigliera di parità, rappresentanze sindacali). Deve essere sempre esclusa ogni forma possibile di discriminazione e garantita uguale possibilità alle risorse umane di frequentare i corsi individuati. Si

terrà conto prioritariamente della possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Deve essere garantita l'opportunità di partecipare sia alla formazione obbligatoria, che a quella non obbligatoria.

Ulteriore formazione, senza oneri a carico del Comune, grazie alla gestione associata del servizio in seno alla Rete Metropolitana Nord Sardegna. È stata rimessa alla scelta dei Dirigenti e responsabili di servizio la scelta dei webinar e dei corsi e-learning proposti a catalogo, rivolti a tutto il personale del Comune.

Azione positiva 3.2 Reinserimento lavorativo dopo periodi di assenza: Qualora si verificassero le circostanze, sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo, del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra risorse umane ed ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del/della responsabile o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante. L'azione non prevede l'impiego di risorse finanziarie.

Azione positiva 3.3 Informazione e sensibilizzazione: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite una sezione dedicata all'interno della intranet, facilmente accessibile a tutto il personale. La sezione sarà attuata in amministrazione diretta dal Servizio Sistemi informativi e innovazione dell'ente. L'azione non prevede l'impiego di risorse finanziarie.

Soggetti coinvolti: figure apicali dell'ente.

Destinatari: tutto il personale dipendente.

Costi: Per la formazione del personale sono state stanziare risorse annuali pari a 66 mila euro nel triennio 2025/2027, allocate nel capitolo di PEG n. 1301142.

OBIETTIVO STRATEGICO 4: Incentivare gli strumenti di conciliazione vita/lavoro.

Azioni:

Azione positiva 4.1 Conciliazione tempi di lavoro/famiglia. L'Ente, in linea con quanto programmato nel 2023, dopo il confronto con le parti sindacali, ha recentemente approvato il nuovo regolamento del lavoro a distanza (lavoro agile e da remoto) e, con la sottoscrizione del nuovo contratto decentrato integrativo 2023/2025, ha ampliato le fasce orarie della flessibilità in entrata ed uscita.

Entrambi gli strumenti regolatori consentiranno di rafforzare ulteriormente gli strumenti di conciliazione vita/lavoro, andando a rimuovere potenziali condizioni di difficoltà o svantaggio di dei dipendenti (ad esempio, laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, quali lo stato di salute di altri familiari per i quali è necessaria assistenza).

Azione positiva 4.2 Programmazione delle ferie. I dirigenti, tenuto conto anche delle richieste del personale dipendente, avranno cura di razionalizzare il miglior utilizzo delle ferie per coloro che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati. Inoltre, dovrà essere previsto un piano preventivo delle ferie che tenga conto delle richieste dei dipendenti e favorisca criteri rotativi delle richieste in occasione dei periodi lavorativi a ridosso delle festività (pasquali, del Ferragosto, natalizie in primis), al fine di salvaguardare per quanto possibile le esigenze/aspettative dei dipendenti e favorire la funzionalità degli uffici relativamente al periodo estivo. Per la realizzazione di tale azione non vengono stanziare risorse finanziarie.

Soggetti coinvolti: figure apicali dell'ente.

Destinatari: tutto il personale dipendente.

Costi: per le misure 4.1 e 4.2 non sono previsti costi aggiuntivi.

Risorse dedicate all'attuazione del Piano

Per dare corso a quanto definito nel piano di azioni positive il Comune potrà mettere a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e, inoltre, si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne, alla lotta alle discriminazioni ed all'affermazione concreta della parità di genere.

Le risorse finanziarie dedicate all'attuazione delle singole azioni (laddove necessarie) sono allocate in appositi capitoli di spesa, in funzione della natura della stessa. Nel paragrafo precedente, descrittivo delle singole azioni, sono stati evidenziati i dettagli.

Durata del Piano, pubblicità e trasparenza

Durante il periodo di vigenza, il presente Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontrasse la necessità o le mutate esigenze dell'Ente lo richiedessero.

Con cadenza annuale è previsto l'aggiornamento.

Il Comitato Unico di Garanzia redigerà annualmente, entro marzo, una relazione sulla situazione del personale, sulle iniziative riguardanti le pari opportunità ed il benessere organizzativo portate avanti nell'anno precedente, facendo un resoconto di tutte le azioni positive, le proposte ed i

progetti messi in atto e garantendo in questo modo un'attività di monitoraggio e rendicontazione. La relazione verrà trasmessa ai vertici politici ed amministrativi e resa disponibile a tutti i dipendenti tramite pubblicazione nell'apposita area dedicata sul sito web.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente e nella sezione Amministrazione Trasparente, affinché chiunque possa prenderne visione in qualsiasi momento.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese.

Con una notizia del 23 gennaio 2025, AGID ha comunicato di aver rilasciato l'aggiornamento 2025 del Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026 che fornisce nuovi elementi adeguati allo scenario e all'evoluzione normativa in costante mutamento.

Il Piano rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. Nel dinamico contesto socio-economico di riferimento, infatti, il ruolo strategico dell'informatica e delle nuove tecnologie della digitalizzazione impone un'attenta pianificazione nel settore pubblico.

Una delle peculiarità dell'aggiornamento del 2025 riguarda la modalità "partecipata" di elaborazione del documento che ha visto, da un lato, la partecipazione da parte delle pubbliche amministrazioni mediante la costituzione di un "Tavolo di concertazione", dall'altra il successivo confronto con il mondo dell'Università, della ricerca e del settore privato tale da recepire una visione più completa e diversificata di vari stakeholders.

L'aggiornamento in esame mantiene sostanzialmente gli stessi obiettivi e target da raggiungere, intervenendo su alcuni e rimodulandoli al fine di

garantire l'adeguamento alla normativa o al nuovo quadro di regole.

In linea con quanto già proposto nel Piano 2024-2026, una delle principali novità dell'Aggiornamento 2025 del Piano riguarda la Parte Terza – Strumenti nella quale sono proposte in totale 16 schede descrittive: sono presenti le 5 schede degli strumenti già indicati nel Piano triennale 2024-2026 e ulteriori 11 schede, contributo di Amministrazioni che hanno voluto mettere a disposizione degli utenti del Piano il proprio know how, le proprie esperienze e la propria documentazione. Si tratta di 16 strumenti operativi, con altrettante schede descrittive, che le amministrazioni possono prendere a riferimento come modelli di supporto, esempi di buone pratiche e check-list per pianificare i propri interventi.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale individuati dall'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

L'attuazione della riorganizzazione della struttura dell'Ente ha portato l'Amministrazione, a definire il carattere prioritario dell'obiettivo strategico indicato nelle linee programmatiche relativo alla *Digitalizzazione dei servizi (O.S. 1.4)*, che mira ad accrescere la semplificazione e reingegnerizzare dei processi.

L'ente ha, quindi, avviato un percorso di cambiamenti organizzativi incentrati sulla progettazione, lo sviluppo e l'erogazione dei servizi digitali, quale risultato di un processo che riguarda la mappatura e la reingegnerizzazione dei procedimenti per realizzare servizi incentrati sui bisogni del cittadino i processi interni e l'interfaccia con i cittadini/utenti. A tal fine, per una più compiuta analisi, si fa rinvio alla successiva sottosezione 3.2 del presente Piano “Semplificazione e reingegnerizzazione dei processi”.

3.2 Semplificazione e reingegnerizzazione dei processi

La *mission* che l'amministrazione intende porsi per la realizzazione della nuova visione strategica per lo sviluppo in chiave digitale del comune di Porto Torres, risulta essere articolabile nei seguenti punti:

- migliorare la qualità della vita dei cittadini;
- basare le politiche di crescita sul concetto di sviluppo sostenibile della città;
- digitalizzare e ottimizzare i servizi pubblici anche attraverso la riprogettazione dei processi;
- sviluppare le competenze digitali dei cittadini;
- favorire la co-progettazione dei nuovi servizi digitali con cittadini e aziende;
- sviluppare le politiche di *data driven*.

Gli obiettivi generali del piano, declinati dal Piano Nazionale AGID, sono stati rielaborati al fine di renderli compatibili con la *mission* dell'ente e possono essere così riassunti:

- snellire i procedimenti amministrativi utilizzando la reingegnerizzazione dei processi amministrativi al fine di individuare l'importanza del procedimento e la strategicità della sua digitalizzazione e quindi favorire l'impiego di soluzioni digitali che consentano di eliminare completamente l'uso della carta.
- rendere completamente trasparenti i procedimenti amministrativi attraverso la tracciabilità delle attività degli operatori coinvolti attraverso

l'impiego di applicativi, anche già a disposizione dell'amministrazione, per la gestione dei flussi di lavoro (Workflow Management).

- accrescere l'interoperabilità delle banche dati sia interne che esterne all'amministrazione al fine di realizzare un modello di gestione del territorio di tipo collaborativo basato sul concetto di intelligenza aumentata e diffusa che consenta di implementare: a) Un singolo punto di accesso digitale per tutti i dati raccolti; b) strumenti di correlazione e di machine learning dei dati (strutturati e non strutturati); c) strumenti di ricerca su dati storici apparentemente non correlati; d) strumenti di analisi della produttività interna e dello sviluppo sostenibile del territorio.

- realizzare dei servizi pubblici digitali in modo che:
 - a) siano accessibili online tramite **SPID e/o la Carta d'Identità Elettronica (CIE)**;
 - b) siano accessibili attraverso un **unico e singolo punto di accesso digitale** (fascicolo del cittadino) e consentano di gestire una comunicazione diretta, rapida e immediata con il cittadino tramite le notifiche push.;
 - c) consentano il pagamento online tramite il sistema **PAGOPA**; siano prenotabili gli appuntamenti, anche tramite **assistenti digitali**, con l'amministrazione a mezzo un **agenda digitale** accessibile a mezzo web e altri canali (es. whatsapp);
 - d) sia valutabile, a mezzo di semplici sistemi digitali, **il grado di soddisfazione dei cittadini** favorendo la loro partecipazione attiva al processo di misurazione della qualità dei servizi. A tal fine è intenzione di questo Ente potenziare lo strumento del questionario di gradimento dei servizi comunali – già consultabile direttamente dalla home page del sito web del Comune - attraverso un meccanismo di invio automatico all'utente del link di accesso al questionario, tramite SMS o email, e comunque immediatamente al termine dell'esperienza con i servizi dell'Ente;
 - e) possano essere fruiti i servizi dell'amministrazione tramite gli **sportelli fisici** solo qualora non possono essere sostituiti da quelli online.
- sviluppare servizi di connessione telematica con **banda ultralarga** anche attraverso l'adesione a progetti **5G** destinati alla città metropolitana.

- aumentare il livello di **sicurezza informatica** dei portali istituzionali dell'amministrazione.
- aumentare la **competenze digitali** dei dirigenti e dipendenti comunali, anche attraverso modalità *"learn by doing"* e strumenti di *e-learning* con test di valutazione, al fine di permettere di trattare in digitale l'intero ciclo di vita del procedimento amministrativo di competenza dei diversi uffici.
- realizzare l'integrazione con i **servizi digitali di convergenza nazionale** attraverso l'adesione dell'Amministrazione alle piattaforme nazionali destinate all'erogazione dei servizi pubblici locali (SIOPE+, Fatturazione Elettronica, App IO, ANPR).

Gli obiettivi generali sono declinati nei vari obiettivi operativi, rispetto ai quali sono definite le linee di azione (LdA), da attuarsi secondo la *deadlines* specificate e le ingenti risorse finanziarie richieste (in parte provenienti da fondi di bilancio ed in parte eterofinanziate, in quanto provenienti principalmente dalla partecipazione ai vari avvisi di finanziamento PNRR).

Un ruolo fondamentale nel processo di cambiamento verso la transizione digitale dell'ente sarà svolto dal Responsabile della Transizione Digitale (RTD), avendo una particolare attenzione non solo agli aspetti tecnologici ma anche alle conseguenti trasformazioni organizzative che il piano determinerà. Nello specifico il RTD ha poteri di impulso e coordinamento per la realizzazione degli atti preparatori e di attuazione delle pianificazioni strategiche e delle programmazioni previste dal Piano Triennale. Di seguito, come riportato nell'allegato Piano triennale per la transizione digitale 2022/2024 del Comune di Porto Torres, vengono riportate le principali attività e responsabilità attribuite al RTD, che saranno svolte di concerto con la struttura organizzativa, secondo un approccio integrato:

- Progettazione e definizione della **strategia digitale dell'Amministrazione** (Assessment, Piano Triennale dell'Ente);
- Progettazione ed implementazione dei **servizi da erogare in digitale** (Portali, App, interoperabilità SW, ricerca e sviluppo di nuovi servizi

digitali, ecc.);

- Analisi e monitoraggio di **tutti i progetti di digitalizzazione** (Customer satisfaction, definizione KPI);
- **Promozione e diffusione** delle iniziative di innovazione verso la popolazione e il personale dell'ente;
- Pianificazione e coordinamento degli **acquisti ICT**;
- Indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della **sicurezza ICT**;
- Accesso dei disabili e degli ultra sessantacinquenni agli strumenti informatici e promozione dell'**accessibilità** (Siti web, App).

3.3 Organizzazione del lavoro agile

Come è noto, in linea con i dati nazionali della PA, dall'introduzione della disciplina della misura organizzativa del lavoro agile (art. 14 della legge n. 124/2015 e d.lgs. n. 81/2017) ad oggi non si registra un ricorso diffuso, mentre a seguito della straordinaria situazione generale determinata dall'emergenza sanitaria iniziata nel 2020, è stata sperimentata un'esperienza semplificata di lavoro agile, quale modalità ordinaria di lavoro, estesa a quasi tutto il personale dell'ente. In tale fase l'ente ha effettuato importanti investimenti per dotarsi delle adeguate tecnologie informatiche necessarie a supportare il lavoro agile.

Nell'ambito dell'autonomia organizzativa e della potestà regolamentare riconosciuta agli enti locali, con deliberazione della giunta Comunale n. 297 del 16.11.2023 è stato approvato il nuovo Regolamento del lavoro a distanza.

Il lavoro a distanza è svolto nelle forme del lavoro agile o del lavoro da remoto. Il Lavoro a distanza è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, basata sulla combinazione dei seguenti fattori:

- l'autonomia dei lavoratori;
- il benessere organizzativo dei lavoratori
- la flessibilità del modello organizzativo;
- la collaborazione e lo sviluppo delle competenze e dei comportamenti;
- l'utilità e il risultato per l'amministrazione;
- il bilanciamento tra gli obiettivi dell'ente ed il benessere organizzativo dei lavoratori, tenuto conto delle esigenze individuali.

Con il lavoro agile la prestazione lavorativa viene svolta in parte all'interno degli uffici comunali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa e predefinita, nonché entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, in funzione del raggiungimento di obiettivi preventivamente individuati entro scadenza stabilite. Lo svolgimento delle prestazioni di lavoro agile all'esterno avviene senza precisi vincoli d'orario; sono fatte salve le fasce di contattabilità e resta fermo il diritto del dipendente di disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche utilizzate per svolgere la prestazione lavorativa. Per lo svolgimento delle prestazioni lavorative è previsto l'utilizzo degli strumenti tecnologici messi a disposizione in parte dall'Amministrazione e in parte dal dipendente. Con il lavoro da remoto, invece, la prestazione lavorativa può essere svolta presso un Ufficio dell'amministrazione diverso da quello di assegnazione del lavoratore (lavoro da remoto decentrato), o presso il domicilio del lavoratore (lavoro da remoto domiciliare), nel rispetto dei vincoli di orario stabilito.

L'attivazione delle due modalità di lavoro a distanza avviene su base volontaria. È consentita a tutti i dipendenti, a prescindere dalla tipologia di rapporto di lavoro, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato o indeterminato, fermi restando i presupposti previsti dal presente Regolamento. Sono escluse dal lavoro a distanza le attività che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente in presenza, i lavori in turno e

quelli implicanti l'utilizzo costante di strumentazioni non accessibili da remoto.

Il dipendente in possesso dei requisiti presenta istanza al proprio dirigente, o al Segretario generale se dipendente con qualifica dirigenziale, secondo le modalità e nei termini indicati da apposito avviso di manifestazione di interesse.

Il dirigente dell'area di appartenenza del dipendente, verificato il ricorrere di tutte le condizioni di legge e del presente Regolamento:

- A) Acquisisce la dichiarazione con la quale il dipendente si impegna a mettere a disposizione, per lo svolgimento dell'attività in modalità a distanza individuata, la propria dotazione informatica e ne dà atto nell'accordo individuale di cui al successivo punto;.
- B) Verifica, tramite i competenti uffici, la disponibilità degli applicativi per l'accesso da remoto alla postazione di lavoro e ai software necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile;
- C) Predisporre la proposta di accordo individuale di lavoro a distanza, ovvero il diniego motivato di ammissione, da comunicare al dipendente.
- D) Sottoscrive in forma digitale l'accordo individuale, assieme a ciascun dipendente al quale è stata accolta la manifestazione di interesse.
- E) Trasmette gli accordi individuali di lavoro sottoscritti e le eventuali successive modifiche in formato digitale tempestivamente al Servizio gestione del personale per le comunicazioni di cui all'art. 23, comma 1, della L. n. 81/2017, unitamente alle ulteriori informazioni eventualmente necessarie per dette comunicazioni.

Lo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità a distanza potrà essere autorizzato se sussistono le seguenti condizioni verificate preventivamente dal dirigente competente per area:

- a) non deve pregiudicare o ridurre la fruizione e la qualità dei servizi erogati all'utenza;

- b) deve essere preventivamente accertata la possibilità di svolgimento almeno in parte dell'attività assegnata al dipendente all'esterno degli uffici comunali, senza, pertanto, la necessità della costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- c) l'ente deve mettere a disposizione gli strumenti tecnologici essenziali e idonei a garantire il regolare svolgimento delle prestazioni lavorative richieste al dipendente e, nel contempo, a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal dipendente nello svolgimento delle prestazioni in modalità a distanza;
- d) deve essere sottoscritto preventivamente un accordo individuale di cui all'art. 18 comma 1 del d.lgs. n. 81/2017 e ss.mm.ii., nel quale devono essere definiti i contenuti minimi meglio specificati nel successivo articolo 8;
- e) deve essere assicurato in modo prevalente lo svolgimento dell'attività in presenza; f) i risultati delle prestazioni lavorative eseguite in modalità a distanza devono essere monitorabili, misurabili e valutabili, anche attraverso specifici indicatori.

Il dipendente ammesso al lavoro agile può svolgere la prestazione al di fuori della sede di lavoro compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ufficio di assegnazione, garantendo la prevalenza dell'esecuzione della prestazione in presenza. Può svolgere la prestazione al di fuori della sede di lavoro per un massimo di **5 giorni al mese anche consecutivi**, secondo un calendario da concordare preventivamente con l'ufficio di appartenenza. Ove ricorrano particolari esigenze organizzative o sanitarie o comprovate situazioni particolari che riguardano alcuni dipendenti, il dirigente può modulare le giornate di lavoro a distanza anche superando il limite di 5 giorni al mese, fermo restando che nel caso specifico il dipendente potrà lavorare in modalità da remoto per un massimo di **25 giorni nel trimestre**.

Il dipendente svolge l'attività lavorativa in modalità agile eventualmente anche avvalendosi della propria dotazione informatica, composta da:

1. personal computer:

2. connessione dati.

Il Servizio Sistemi Informativi e Innovazione tecnologica del Comune adotta le soluzioni tecnologiche necessarie a consentire al dipendente l'accesso da remoto alla postazione di lavoro e ai sistemi applicativi necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa dal proprio dispositivo esterno, salvaguardando, al contempo, la sicurezza della rete e dei dati dell'Amministrazione. Il predetto ufficio adotta le misure necessarie a proteggere documenti e informazioni trattati dal dipendente in lavoro agile da attacchi informatici esterni e a consentire al lavoratore la comunicazione sicura ed efficace da remoto. Le spese riguardanti i consumi elettrici, quelle di manutenzione delle apparecchiature nonché il costo della connessione dati sono a carico del dipendente. Per l'avvio del lavoro a distanza dovrà preventivamente sottoscritto in forma digitale l'accordo individuale, dal dirigente competente per area e dal dipendente.

A ciascun dipendente in lavoro a distanza sono assegnati obiettivi o fasi, misurabili, al fine di consentire il monitoraggio periodico e finale dei risultati conseguiti, nell'ambito degli obiettivi strategici ed operativi assegnati all'area di appartenenza e secondo la metodologia prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Il dipendente dovrà informare il Dirigente dell'area di appartenenza di eventuali criticità emerse durante le giornate di lavoro agile in un'ottica di reciproca collaborazione. I Dirigenti, in relazione ai singoli accordi individuali stipulati per lo svolgimento dell'attività in modalità agile, effettuano con l'ausilio di apposite schede e reports, il monitoraggio sul raggiungimento dei risultati programmati e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa.

Il regolamento disciplina in modo dettagliato i contenuti dell'accordo ed ogni altro aspetto inerente l'organizzazione e gestione del lavoro a distanza.

Nella Tabella A sono sintetizzate le principali azioni di sviluppo organizzativo e di lavoro agile funzionali ad abilitare il Valore Pubblico perseguito complessivamente da questa Amministrazione.

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

TAB. A – Azioni di organizzazione e di lavoro agile funzionali ad abilitare gli obiettivi di Valore Pubblico					
L.P.	DIMENSIONI DI VALORE PUBBLICO	OBIETTIVO GESTIONALE/OPERATIVO	AZIONI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO		LAVORO AGILE
			TRASVERSALI	SPECIFICHE	
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE CULTURALE BENESSERE SOCIALE BENESSERE DIGITALE	2024_02_01_Implementare la struttura e la metodologia per il coordinamento, il monitoraggio e la valutazione dello stato di attuazione del Piano di Sviluppo locale	<ul style="list-style-type: none"> Reingegnerizzazione dei processi; digitalizzazione e promozione servizi; piena accessibilità digitale; formazione per un nuovo modello organizzativo del lavoro (servizi digitali, soft skills, cybersecurity) 	<ul style="list-style-type: none"> Costituzione Ufficio di Piano; costituzione di una cabina di regia degli incontri interdisciplinari promossi con enti e organismi esterni in capo al Sindaco. 	
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE DIGITALE	2025_07_01_Implementare un Sistema Georeferenziato GIS delle manomissioni del suolo pubblico comunale			<ul style="list-style-type: none"> Strumenti gestionali compatibili con la conciliazione tempi vita/lavoro; migliore fruizione delle giornate di smart

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE DIGITALE	2025_08_01. Implementare il sistema BIM per la realizzazione delle opere pubbliche			working.
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE DIGITALE	2025_09_01_Migliorare i servizi al cittadino con l'utilizzo della digitalizzazione			<ul style="list-style-type: none"> • Strumenti gestionali compatibili con la conciliazione tempi vita/lavoro; • migliore fruizione delle giornate di smart working.
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE DIGITALE	2024_11_01_Affiancare e monitorare lo sviluppo delle competenze dei dipendenti attraverso la piattaforma Syllabus e il portale della formazione Accrual		<ul style="list-style-type: none"> • Raccordo con il responsabile della formazione per il portale della formazione Accrual e comunicazione delle modalità e tempistiche stabilite in sede di conferenza dei Dirigenti; • predisposizione di uno schema di "fascicolo della formazione". 	
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE ORGANIZZATIVO	2025_11_01_Conseguire la Certificazione Family Audit		Costituzione di un Gruppo di lavoro multidisciplinare;	

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE ECONOMICO BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE SOCIALE	2025_02_01_Accrescere il valore pubblico in termini di benessere economico, sociale e ambientale a favore della comunità			
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE SOCIALE	2025_06_01_Contrastare l'evasione fiscale e potenziare il recupero delle risorse dei contribuenti morosi			
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE TERRITORIALE	2025_15_01_Incrementare l'efficientamento delle attività della Polizia Locale attraverso il rinnovo e l'ottimizzazione della dotazione strumentale			
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE SOCIALE	2025_32_01_Informatizzare il servizio cimiteriale			<ul style="list-style-type: none"> • Strumenti gestionali compatibili con la conciliazione tempi vita/lavoro; • migliore fruizione delle giornate di smart working.

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_2 IL SOCIALE	BENESSERE SOCIALE BENESSERE TERRITORIALE	2024_02_02_Implementare, monitorare e realizzare il piano di azione del progetto transfrontaliero Femmes Libres		Costituzione di un Gruppo di lavoro interno	
PRO_4 Turismo	BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE CULTURALE BENESSERE ECONOMICO	2025_19_01. Realizzare il calendario degli eventi giornaliero con georeferenziazione			<ul style="list-style-type: none"> • Strumenti gestionali compatibili con la conciliazione tempi vita/lavoro; • migliore fruizione delle giornate di smart working.
PRO_4 Turismo	BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE AMBIENTALE	2024_15_01_Adeguare la pianificazione urbana della mobilità sostenibile		Costituzione di un Gruppo di lavoro interno	
PRO_4 Turismo	BENESSERE AMBIENTALE BENESSERE TERRITORIALE	2024_23_01_Implementare, monitorare e realizzare il piano di azione del progetto transfrontaliero CLASTER		Costituzione di un Gruppo di lavoro interno	

3.4 Piano triennale dei fabbisogni del personale

La programmazione del fabbisogno di personale è il processo volto ad individuare, in termini qualitativi e quantitativi, le professionalità e le relative competenze necessarie a dare attuazione agli obiettivi strategici dell'Ente, promuovendo lo sviluppo della Comunità e dei servizi rivolti a cittadini ed imprese nel contesto più ampio della transizione digitale della Pubblica Amministrazione.

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 59 del 27.03.2024, ha approvato il programma triennale del fabbisogno del personale 2024/2026, aggiornato con deliberazione n. 178 del 11.10.2024 e ulteriore deliberazione G.C. n. 217 del 27.11.2024:-

La programmazione triennale delle assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2025/2027, allo stato attuale, tiene conto dell'ultimo aggiornamento del 2024/2026 approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 217 del 27.11.2024 e delle procedure avviate nell'esercizio precedente e non ancora concluse, nonché di quelle che si rende necessario differire al 2025, così riassunta:

Anno 2025				
Area giuridica	Unità	Modalità di reclutamento	FT/PT	Profilo
Dirigente	1	Concorso pubblico (completamento attività avviata nel 2024)		dirigente tecnico
Area giuridica comparto	Unità	Modalità di reclutamento	FT/PT	Profilo
Funzionari ed elevate qualificazioni	5	Progressione verticale in deroga (ex art. 13, comma 6	FT	istruttore direttivo

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

		del CCNL 2019/2021) da programmazione 2024/2026		amministrativo contabile
	1	Progressione verticale in deroga (ex art. 13, comma 6 del CCNL 2019/2021) da programmazione 2024/2026	FT	istruttore direttivo informatico
	1	Progressione verticale in deroga (ex art. 13, comma 6 del CCNL 2019/2021) da programmazione 2024/2026	FT	istruttore direttivo di vigilanza
	1	Interpello elenchi idonei – scorrimento graduatorie altri enti da programmazione 2024 (completamento attività avviata nel 2024)	FT	istruttore direttivo assistente sociale
	1	Adesione programma Coesione SUD da programmazione 2024/2026 (completamento attività avviata nel 2024 da FormezPA)	FT	istruttore direttivo tecnico
	1	Mobilità volontaria, interpello elenchi idonei, scorrimento graduatorie, concorso pubblico	FT	istruttore direttivo tecnico
	1	Adesione programma Coesione SUD da	FT	istruttore direttivo

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

		programmazione 2024/2026 (completamento attività avviata nel 2024 da FormezPA)		informatico
Istruttori	1	Mobilità compensativa da programmazione 2024/2026: procedura avviata nel 2024 (completamento attività avviata nel 2024)	FT	istruttore amministrativo contabile
	2	Progressione verticale in deroga (ex art. 13, comma 6 del CCNL 2019/2021) da programmazione 2024/2026	FT	
	5	Progressione verticale (ex art. 15 del CCNL 2019/2021) da programmazione 2024/2026	FT	

La formazione del personale

La formazione del capitale umano rappresenta una leva strategica per promuovere la valorizzazione del personale e il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro.

Lo sviluppo del capitale umano impone, infatti, il riconoscimento della centralità della formazione, intesa come diritto e dovere del dipendente pubblico, ma anche come investimento e opportunità di sviluppo organizzativo per tutte le pubbliche amministrazioni

Con l'emanazione della direttiva del 14.01.2025, Il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha illustrato gli assi portanti del processo di formazione

comune a tutte le pubbliche amministrazioni, declinando i principi, gli obiettivi strategici e gli strumenti per la valorizzazione e la formazione del capitale umano nelle organizzazioni pubbliche.

La nuova Direttiva fa seguito a (e va letta in maniera coordinata con) i precedenti atti di indirizzo:

- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023 recante “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”;
- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 recante “Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale”.

Lo sviluppo e la crescita professionale del personale hanno assunto un ruolo centrale nell’ambito delle riforme e degli interventi promossi dal PNRR divenendo uno specifico obiettivo di performance della dirigenza, la quale è chiamata a promuovere la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di formazione e a render conto dei risultati raggiunti nell’ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

In particolare la direttiva collega, a partire dal 2025, il raggiungimento di tale obiettivo ad un ammontare di ore di formazione pro-capite non inferiori a 40, pari ad una settimana di formazione per anno. Tale obiettivo si rivolge a tutti i dipendenti e dirigenti pubblici a prescindere dal ruolo e dalle funzioni svolte e presuppone l’iniziativa della P.A. volta a creare le condizioni necessarie affinché il personale possa esercitare il proprio diritto/dovere formativo.

Come noto, nel declinare gli obiettivi strategici della formazione, le amministrazioni sono chiamate a realizzare un contemperamento fra le specifiche esigenze formative emerse dall’analisi dei fabbisogni e la formazione obbligatoria, prevista come tale da specifiche norme di legge.

Nello spirito della direttiva, fermo restando l’obbligatorietà della formazione per tutte le amministrazioni in ambiti definiti da specifiche normative,

generali e di settore, (ad es. salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, prevenzione della corruzione, lavoro agile, contratti pubblici, etica, trasparenza e legalità), in un contesto segnato dagli ambiziosi traguardi di trasformazione e di innovazione della pubblica amministrazione legati agli investimenti attivati dal PNRR, tutta la formazione del personale promossa in tale ambito e funzionale alla sua attuazione deve essere riconosciuta come **necessaria**, ossia indispensabile al raggiungimento di *milestone* e *target*, a prescindere dalla previsione della sua obbligatorietà a cura di specifiche norme. Il conseguimento dei target del PNRR in termini di personale pubblico costituisce, dunque, una responsabilità collettiva di tutte le amministrazioni.

Sulla base di tali considerazioni, le amministrazioni sono chiamate a rafforzare le politiche di gestione del personale puntando a recuperare la motivazione alla formazione verso tutte le opportunità formative, e non solo verso quelle obbligatorie in base a previsioni normative, per giungere ad affermare la centralità della formazione come “fattore motivante all’azione pubblica”.

Ne consegue che per una efficace gestione degli interventi, la rilevazione dei fabbisogni formativi deve valorizzare la **dimensione valoriale** della formazione, intesa come attitudine a produrre valore per tre insiemi di soggetti:

- le persone che lavorano e che sono destinatarie dirette degli interventi;
- le amministrazioni;
- i cittadini e le imprese.

La dimensione valoriale della formazione, di cui persone e amministrazioni devono dunque riappropriarsi, trova la sua perfetta declinazione nel PIAO, in quanto costituisce una delle *determinanti della creazione di valore pubblico, collocandosi al centro del ciclo della performance*.

Alla formazione deve essere riconosciuto un ruolo centrale non solo come catalizzatore della produttività e dell’efficienza organizzativa, ma anche

come strumento di ampliamento, diversificazione e rafforzamento di competenze e abilità dei dipendenti, promuovendo la creazione di un contesto che valorizza il pensiero critico e che, al contempo, fornisce alle persone gli strumenti per affrontare nuove richieste e contribuire al raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

Nel quadro tracciato dalla Direttiva, dunque, una efficace politica di gestione del personale concepita in questi termini è in grado di generare un ritorno significativo sul versante interno, nella misura in cui promuove il benessere organizzativo, la fidelizzazione e l'impegno e al contempo funge da catalizzatore di motivazione, senso di appartenenza e soddisfazione lavorativa nei dipendenti, i quali sono stimolati a contribuire al perseguimento degli obiettivi dell'amministrazione.

Sul fronte esterno, questa consapevolezza associata alle migliori performance alimenta in un circolo virtuoso la fiducia dei cittadini e delle imprese nei confronti delle PP.AA.

In tale prospettiva, l'analisi dei fabbisogni formativi deve assumere una valenza *multidimensionale* che tiene conto delle diverse dimensioni coinvolte, quali quella organizzativa, professionale, individuale e di riequilibrio demografico.

Per esprimere al meglio la propria portata valoriale, dunque, la formazione non deve limitarsi a trasmettere conoscenze e competenze funzionali agli obiettivi di performance ma deve ambire a sviluppare nelle persone una consapevolezza del ruolo svolto, sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione, e dell'impatto sull'organizzazione e sugli utenti finali.

È proprio al rafforzamento della *consapevolezza del ruolo* che deve essere prestata maggior attenzione in fase di progettazione degli interventi formativi: la formazione tradizionale – ossia quella orientata a trasmettere conoscenze e competenze – potrebbe tradursi a livello operativo in un agire non efficace, se non adeguatamente affiancata da un rafforzamento della cosiddetta *educazione umanistica*, focalizzata sulla comprensione

dell'innovazione e del cambiamento, sull'auto-sviluppo e sulla attribuzione di senso al proprio contributo professionale.

La dimensione *valoriale* deve essere curata in tutte le fasi della vita lavorativa, a partire dal reclutamento, assegnazione a nuove funzioni o mansioni, progressioni professionali e attivazione di elevate professionalità, così come in concomitanza di processi di innovazione e, in generale, durante l'intero percorso di vita.

Nella logica delineata, il Ministero fonda la strategia di valorizzazione del capitale umano comune a tutte le PP.AA. su cinque aree di competenza, in coerenza con il quadro di principi affermati dalla **Comunicazione della Commissione Europea sul rafforzamento dello spazio amministrativo europeo (ComPAct)**, come di seguito rappresentate:

Fig. 1 Le aree di competenze trasversali del personale pubblico nella strategia del PNRR



Lo sviluppo delle competenze di tutto il personale pubblico relative alle aree strategiche del PNRR esemplificate nella figura di cui sopra è indicato come obiettivo comune di tutte le amministrazioni: **la formazione è, quindi, una formazione “obbligatoria”, non perché “prescritta” da specifiche disposizioni normative – che pure, come in precedenza evidenziato, riguardano alcuni ambiti – ma in quanto “necessaria” affinché ciascun dipendente accetti e faccia propri gli obiettivi, gli strumenti e le azioni di cambiamento e in modo da diventare a sua volta promotore di innovazione.**

In tale prospettiva, la formazione diventa obiettivo comune a tutte le PP.AA. e assume carattere *obbligatorio*, non in quanto prescritta da specifiche norme di legge ma perché necessaria affinché ciascun dipendente possa appropriarsi ed identificarsi con gli obiettivi, gli strumenti e le azioni di cambiamento e rendersi soggetto attivo e pro-attivo nel processo di innovazione.

Nel contesto delineato, come richiamato dalla Direttiva, gli ambiziosi obiettivi di sviluppo del capitale umano impongono un ampliamento dell’offerta formativa a supporto delle PP.AA.

Allo stato attuale, la piattaforma “Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni” costituisce una delle risorse messe a disposizione in maniera gratuita dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Nello specifico, la piattaforma offre percorsi formativi per ciascuna delle aree di competenza individuate dalla Direttiva, articolare sui livelli base, base/specialistici, specialistici.

I vantaggi del ricorso alla piattaforma da parte delle pubbliche amministrazioni rispetto alle strategie di formazione del personale sono molteplici:

- consente di accertare lo stato di salute formativo di ciascun Ente intercettando gli specifici bisogni di ciascun dipendente;
- concorre all’assolvimento degli obblighi formativi;
- attiva le competenze trasversali attraverso la formazione continua;

- traccia i risultati della formazione attraverso il superamento di un test post- formazione, rilevato nel costituendo fascicolo del dipendente;

Altri strumenti sono individuati nei finanziamenti di cui al progetto PerForma PA, nei Corsi di formazione erogati dalla SNA, nell'offerta di corsi di laurea e Master delle Università aderenti all'iniziativa "PA 110 e lode" ed infine, nel ricorso alla formazione *in house* o al mercato degli operatori economici mediante proprie risorse.

Considerato quanto sin qui esposto, questo Ente ha già assunto l'obiettivo di rafforzare la crescita formativa del proprio personale assumendo un orizzonte temporale di medio periodo e garantendo la continuità fra i vari anni, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi rilevati.

In tale prospettiva, in seguito alla registrazione al portale Syllabus avvenuta nel 2023, l'Ente ha promosso nel corso del 2024 l'intensificazione di giornate formative destinate al proprio personale – sia a livello generale che specifico, con priorità alla formazione gratuita erogata proprio sulla piattaforma "Syllabus".

In particolare, con informativa del Segretario Generale prot. n. 24813 del 28 maggio 2024, l'obiettivo formativo indicato con Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del (23 marzo 2023) è stato assunto come obiettivo individuale per tutti i dipendenti, sia per il 2024 che per il 2025, da conseguire avvalendosi dei contenuti della piattaforma, pur riconoscendo che tale modalità non debba precludere la partecipazione ad eventi di formazione su particolari tematiche.

Si rinvia alla sottosezione "2.2 Performance" del presente Piano, dedicata alla descrizione dell'obiettivo gestionale/operativo "2024_11_01_Affiancare e monitorare lo sviluppo delle competenze dei dipendenti attraverso la piattaforma Syllabus e il portale della formazione Accrual" **già** approvato nell'ambito del PEG 2024/26 e riproposto con ulteriori integrazioni per il triennio 2025/27.

La nuova programmazione dell'Ente, sulla scorta dei contenuti della direttiva, muove dal riconoscimento della trasformazione radicale delle pubbliche

amministrazioni e del loro ruolo, da intendersi non più esclusivamente come erogatrici di norme, regolamenti o servizi ma come centro di riferimento della comunità di cui cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo, esprimendo una leadership nel territorio, secondo quella logica che sta alla base del nuovo Piano di Sviluppo Locale dell'Ente ampiamente esaminato nel paragrafo dedicato e a cui si rinvia.

Nell'ambito della nuova programmazione che, in adesione alla Direttiva, assume la formazione come traguardo individuale per tutti i dipendenti in misura pari a 40 ore, l'Ente valorizzerà quelle proposte formative in grado di integrare la componente tecnica della formazione con la dimensione *valoriale* o umanistica, così come apprezzata dalla Direttiva.

Saranno quindi privilegiati gli interventi che, pur non trascurando il contenuto più propriamente tecnico, proporranno interventi in grado di rafforzare quella consapevolezza di ruolo e di contributo in termini di impatto sulle quattro dimensioni della formazione sopra richiamate, così come evidenziato dalla Direttiva.

Allo scopo di promuovere la dimensione valoriale della formazione, nel triennio di riferimento l'Ente intende realizzare i percorsi di formazione lungo le seguenti tipologie di interventi, promuovendone una fruizione integrata:

1. formazione di tipo trasversale secondo il ***“Framework delle competenze trasversali del personale pubblico nella strategia del PNRR”*** sopra rappresentato, come da figura n. 1 di cui a pag. 183 e articolato nei seguenti percorsi:
 - a) competenze di leadership e soft skills;
 - b) le competenze per la transizione digitale, amministrativa ed ecologica;
 - c) competenze relative a principi e valori in materia di Etica, Inclusione, Parità di genere e contrasto alla violenza, privacy, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza e integrità

2. formazione continua su competenze tecnico-specialistiche, comunque funzionale alle tre forme di transizione digitale, amministrativa ed ecologica e mirata all'aggiornamento e all'approfondimento sulle materie specifiche delle diverse aree d'intervento dell'ente, secondo le indicazioni specifiche formulate dalle Aree dirigenziali;
3. formazione c.d. "straordinaria", qualora in casi di effettiva urgenza e per determinate e specifiche esigenze, debitamente motivate, sorga, in corso di esercizio, la necessità di una formazione *ad hoc* su determinati ambiti. Le istanze andranno indirizzate al Segretario generale, il quale ne valuterà l'opportunità e la sostenibilità, di concerto con i Dirigenti. A tal fine si è provveduto ad accantonare risorse finanziarie eventualmente destinabili ai fabbisogni straordinari che le Aree dirigenziali intenderanno proporre.

In questo quadro, anche la formazione obbligatoria, ad esempio, in materia di anticorruzione, così come in ambito di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro non sarà intesa come mero adempimento formalistico ma sarà armonizzata con l'obiettivo di promuovere un quadro di principi e valori di riferimento del pubblico impiego capaci di realizzare un cambiamento radicale del modo di essere del dipendente pubblico, valorizzandone lo spirito critico e la proattività.

Fermo restando i vantaggi del ricorso alla piattaforma, sarà cura dell'Ente, in presenza di specifici fabbisogni formativi per i quali la piattaforma Syllabus non preveda interventi mirati e adeguati ai contenuti e ai livelli di padronanza o specializzazione individuati, valutare ulteriori proposte formative, ricorrendo a soggetti istituzionali o ad operatori del mercato.

Il triennio 2025/2027 attraverso le fasi operative dell'obiettivo **"2024_11_01_Affiancare e monitorare lo sviluppo delle competenze dei dipendenti attraverso la piattaforma Syllabus e il portale della formazione Accrual"** vedrà l'Area delle Politiche del personale ancora impegnata nel suo ruolo di stimolo, guida ed attivazione del fascicolo della formazione, da intendere non come obiettivo statico ma in una dimensione dinamica orientata all'aggiornamento continuo della formazione per l'acquisizione di nuove competenze e lo sviluppo della professionalità di ciascun dipendente.

Un focus particolare merita, inoltre, l'obiettivo formativo collegato alla riforma *Accrual*.

Nell'ambito degli interventi attivati dal PNRR che coinvolgono la P.A. e le competenze del proprio capitale umano, infatti, assume centralità la riforma 1.15 "Dotare le pubbliche amministrazioni di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale *accrual*", che prevede entro il 2026 il completamento della formazione del personale delle amministrazioni pubbliche.

La formazione è obbligatoria per tutto il personale contabile, facoltativa per il resto del personale. Il MEF suggerisce, a tutto il personale pubblico, di svolgere il corso base sul "Quadro Concettuale" per comprendere la portata della riforma.

Il 4 settembre 2023 è stato aperto e messo a disposizione delle amministrazioni pubbliche il Portale della formazione di base sulla contabilità *Accrual*. Il Portale di formazione rappresenta, quindi, lo strumento attraverso il quale tale obiettivo potrà essere più agevolmente raggiunto e monitorato al fine di poter fornire alla Commissione Europea la prova del raggiungimento del target in questione.

Nel Portale vengono pubblicati tutti i contenuti formativi e i corsi multimediali sul Quadro concettuale (QC) e sugli standard contabili (ITAS). Il Portale è lo strumento predisposto dalla Struttura di governance per consentire il raggiungimento dell'obiettivo previsto nel Target M1C1-117, relativo alla formazione del personale delle amministrazioni pubbliche, e rappresenta un importante ausilio in vista dell'introduzione del nuovo sistema di contabilità *accrual* (fase pilota dal 1° gennaio 2025 e adozione dal 1° gennaio 2027).

Considerato che lo stesso target prevede che la formazione sia certificata da un ente certificatore, la Ragioneria Generale dello Stato, in data 27 giugno 2024, ha stipulato con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) una convenzione per la validazione e certificazione dei corsi multimediali che costituiscono il programma formativo di base previsto dal target M1C1-117 della Riforma 1.15 del PNRR.

A tal riguardo la SNA, in data 20 settembre 2024, ha certificato il Progetto Didattico concernente l'attività formativa. In conformità con il Progetto Didattico, il completamento di ogni singolo modulo formativo prevede che il discente abbia svolto, in successione, le seguenti attività:

1. fruizione integrale del modulo multimediale (WBT);
2. compilazione del questionario di gradimento;
3. superamento del test di verifica dell'apprendimento;
4. download dell'attestato di partecipazione.

Al termine dell'intero percorso formativo (composto da 19 moduli formativi: 1 sul QC e 18 sugli ITAS) è previsto un test di verifica finale, al cui superamento il discente otterrà il rilascio di un certificato attestante la formazione. I moduli formativi, la cui durata varia da un'ora a un'ora e mezza (la durata complessiva di tutti i moduli è stimata in 24 ore), sono riconosciuti ai fini della formazione obbligatoria prevista per il personale della pubblica amministrazione dalla Direttiva avente per oggetto la "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", emanata dal Ministro Zingales il 24 marzo 2023.

Si conferma, inoltre, la collaborazione con la Rete Metropolitana Nord Sardegna, secondo quanto previsto con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 18.05.2022, nel quadro di un'apposita convenzione per la gestione associata del servizio di aggiornamento professionale nelle materie obbligatorie previste per legge e non, dei comuni aderenti alla Rete Metropolitana.

Nelle tabelle di seguito riportate, B e C, vengono rappresentate le principali azioni di salute professionale funzionali ad abilitare gli obiettivi di Valore Pubblico perseguite da questa Amministrazione, con riguardo, in particolare, alle azioni di reclutamento e agli interventi formativi.

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Tab. B - Fabbisogno triennale di personale funzionale ad abilitare gli obiettivi di Valore Pubblico

			AZIONI DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2025/2027			
L.P.	DIMENSIONI DI VALORE PUBBLICO	OBIETTIVO OPERATIVO	AREA ORGANIZZATIVA	DIRIGENTE	FUNZIONARI E.Q.	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE CULTURALE BENESSERE SOCIALE BENESSERE DIGITALE	2024_02_01_Implementare la struttura e la metodologia per il coordinamento, il monitoraggio e la valutazione dello stato di attuazione del Piano di Sviluppo locale	SEGRETERIA GENERALE	Per il triennio di riferimento non è prevista nessuna assunzione funzionale agli obiettivi indicati. Considerato il carattere dinamico, potranno essere previsti degli aggiornamenti nell’arco temporale considerato.		
	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE ECONOMICO BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE SOCIALE	2025_02_01 - Accrescere il valore pubblico in termini di benessere economico, sociale e ambientale a favore della comunità				
PRO_1 Il Comune	BENESSERE	2025_07_01_Implementare un Sistema	LAVORI	Per il triennio di riferimento non è		

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

	ISTITUZIONALE BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE DIGITALE	Georeferenziato GIS delle manomissioni del suolo pubblico comunale	PUBBLICI, MANUTENZIONI, URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, TRANSIZIONE ECOLOGICA	prevista nessuna assunzione funzionale agli obiettivi indicati. Considerato il carattere dinamico, potranno essere previsti degli aggiornamenti nell'arco temporale considerato.
	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE DIGITALE	2025_08_01. Implementare il sistema BIM per la realizzazione delle opere pubbliche		
PRO_4 Turismo	BENESSERE AMBIENTALE BENESSERE TERRITORIALE	2024_23_01. Implementare, monitorare e realizzare il piano di azione del progetto transfrontaliero CLASTER		
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE DIGITALE	2024_11_01. Affiancare e monitorare lo sviluppo delle competenze dei dipendenti attraverso la piattaforma Syllabus e il portale della formazione Accrual	POLITICHE DEL PERSONALE	Per il triennio di riferimento non è prevista nessuna assunzione funzionale agli obiettivi indicati. Considerato il carattere dinamico, potranno essere previsti degli aggiornamenti nell'arco temporale considerato.
	BENESSERE ORGANIZZATIVO	2025_11_01 - Conseguire la Certificazione Family Audit		

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE SOCIALE	2025_06_01_Contrastare l'evasione fiscale e potenziare il recupero delle risorse dei contribuenti morosi	PROGRAMMAZIONE, BILANCIO, TRIBUTI, PARTECIPAZIONI, SISTEMI INFORMATIVI INNOVAZIONI	Per il triennio di riferimento non è prevista nessuna assunzione funzionale agli obiettivi indicati. Considerato il carattere dinamico, potranno essere previsti degli aggiornamenti nell'arco temporale considerato.
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE SOCIALE BENESSERE DIGITALE	2025_32_01_Informatizzare il servizio cimiteriale	AREA AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE, POLIZIA LOCALE	Per il triennio di riferimento non è prevista nessuna assunzione funzionale agli obiettivi indicati. Considerato il carattere dinamico, potranno essere previsti degli aggiornamenti nell'arco temporale considerato.
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE DIGITALE	2025_09_01_Migliorare i servizi al cittadino con l'utilizzo della digitalizzazione	AREA AFFARI GENERALI, LEGALE E CONTENZIOSO, POLITICHE SOCIALI	Per il triennio di riferimento non è prevista nessuna assunzione funzionale agli obiettivi indicati. Considerato il carattere dinamico, potranno essere previsti degli aggiornamenti nell'arco temporale considerato.
PRO_2 IL SOCIALE	BENESSERE SOCIALE BENESSERE TERRITORIALE	2024_02_02_Implementare, monitorare e realizzare il piano di azione del progetto transfrontaliero Femmes Libres		
PRO_4 Turismo	BENESSERE	2025_19_01. Realizzare il calendario degli		

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

	TERRITORIALE BENESSERE CULTURALE BENESSERE ECONOMICO	eventi giornaliero con georeferenziazione		
PRO_4 Turismo	BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE AMBIENTALE	2024_15_01_Adeguare la pianificazione urbana della mobilità sostenibile	COMANDO POLIZIA LOCALE	Per il triennio di riferimento non è prevista nessuna assunzione funzionale agli obiettivi indicati. Considerato il carattere dinamico, potranno essere previsti degli aggiornamenti nell'arco temporale considerato.
PRO_1 Il Comune	BENESSERE AMBIENTALE BENESSERE TERRITORIALE	2025_15_01_Incrementare l'efficientamento delle attività della Polizia Locale attraverso il rinnovo e l'ottimizzazione della dotazione strumentale		

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

Tabella C – Azioni di formazione funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico

L.P.	DIMENSIONI DI VALORE PUBBLICO	OBIETTIVO GESTIONALE/OPERATIVO	AZIONI DI FORMAZIONE DEL PERSONALE	
			Trasversale	Specifica
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE CULTURALE BENESSERE SOCIALE BENESSERE DIGITALE	2024_02_01_Implementare la struttura e la metodologia per il coordinamento, il monitoraggio e la valutazione dello stato di attuazione del Piano di Sviluppo locale	Formazione secondo il <i>framework</i> delle competenze trasversali del personale pubblico nella strategia del PNRR	
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE DIGITALE	2025_07_01_Implementare un Sistema Georeferenziato GIS delle manomissioni del suolo pubblico comunale		Formazione tecnica specifica GIS

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE DIGITALE	2025_08_01_Implementare il sistema BIM per la realizzazione delle opere pubbliche	Formazione secondo il <i>framework</i> delle competenze trasversali del personale pubblico nella strategia del PNRR	Formazione tecnica specifica propedeutica al conseguimento della certificazione
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE DIGITALE	2025_09_01_Migliorare i servizi al cittadino con l'utilizzo della digitalizzazione		
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE DIGITALE	2024_11_01_Affiancare e monitorare lo sviluppo delle competenze dei dipendenti attraverso la piattaforma Syllabus e il portale della formazione Accrual		
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ORGANIZZATIVO	2025_11_01_Conseguire la Certificazione Family Audit		

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE ECONOMICO BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE SOCIALE	2025_02_01_Accrescere il valore pubblico in termini di benessere economico, sociale e ambientale a favore della comunità	Formazione secondo il framework delle competenze trasversali del personale pubblico nella strategia del PNRR	
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE SOCIALE	2025_06_01_Contrastare l'evasione fiscale e potenziare il recupero delle risorse dei contribuenti morosi		
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE AMBIENTALE	2025_15_01_Incrementare l'efficientamento delle attività della Polizia Locale attraverso il rinnovo e l'ottimizzazione della dotazione strumentale		Formazione del personale propedeutica alla acquisizione di attestati e autorizzazioni
PRO_1 Il Comune	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE SOCIALE BENESSERE DIGITALE	2025_32_01_Informatizzare il servizio cimiteriale		Formazione del personale all'uso del software SE.CIM

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

PRO_2 IL SOCIALE	BENESSERE SOCIALE BENESSERE TERRITORIALE	2024_02_02_Implementare, monitorare e realizzare il piano di azione del progetto transfrontaliero Femmes Libres	Formazione secondo il framework delle competenze trasversali del personale pubblico nella strategia del PNRR	
PRO_4 Turismo	BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE CULTURALE BENESSERE ECONOMICO	2025_19_01_Realizzare il calendario degli eventi giornaliero con georeferenziazione		
PRO_4 Turismo	BENESSERE TERRITORIALE BENESSERE AMBIENTALE	2024_15_01_Adeguare la pianificazione urbana della mobilità sostenibile		
PRO_4 Turismo	BENESSERE AMBIENTALE BENESSERE TERRITORIALE	2024_23_01_Implementare, monitorare e realizzare il piano di azione del progetto transfrontaliero CLASTER		

Sezione 4: MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato con la periodicità definita per i singoli piani. Pertanto, il monitoraggio del PIAO sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- dal Comitato Unico di garanzia per il Piano delle azioni positive;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza;
- su base triennale dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE					
SOTTOSEZIONE	COSA	CHI	QUANDO	DISPOSITIVI NORMATIVI E REGOLAMENTARI	ATTI
2.1. VALORE PUBBLICO	Verifica dello stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione e di creazione/accrecimento del valore pubblico (sociale, ambientale, economico, ecc.).	<ul style="list-style-type: none"> Consiglio Comunale; Giunta Comunale; Segretario Generale; Area Programmazione e Bilancio; Dirigenti; Nucleo di Valutazione; Stakeholders interni ed esterni; 	<ul style="list-style-type: none"> Intermedio (di norma semestrale); Annuale 	<ul style="list-style-type: none"> Articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150/2009; Controllo strategico art. 147-ter TUEL; Controllo di qualità sui servizi erogati art. 147 co. 2 lett. e TUEL; Regolamento comunale sul sistema integrato dei controlli interni adottato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 95 del 03.12/2021 	<ul style="list-style-type: none"> Consiglio Comunale: Approvazione del DUP e della Nota di Aggiornamento al DUP; Giunta Comunale: adozione strumenti di programmazione di competenza; presa d'atto della validazione, approvazione e verifica a consuntivo ai fini del controllo strategico da parte della Giunta Comunale; proposta di valutazione della performance del personale dirigente presentata dal Nucleo di Valutazione; referti/relazioni periodiche trasmessi alla Giunta Comunale.
2.2. PERFORMANCE	Verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, ivi inclusi quelli relativi a	<ul style="list-style-type: none"> Giunta Comunale; Area Programmazione e Bilancio; Segretario Generale; 	Annuale/ Semestrale/ concomitante	<ul style="list-style-type: none"> Art. 6, 10, comma 1 lett b, 14 D.Lgs. 150/2009; Controllo di gestione – Artt. 196 e seguenti D.Lgs 267/00; 	<ul style="list-style-type: none"> Presa d'atto dello stato di attuazione degli obiettivi ed approvazione di eventuali variazioni programmatiche; proposta di valutazione della

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

	semplificazione, digitalizzazione, accessibilità e pari opportunità; relazione sulla performance				performance del personale; adozione della relazione sulla performance;
	Verifica della rispondenza tra le risorse finanziarie stanziare ed i risultati qualitativi e quantitativi ottenuti	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigenti; • Nucleo di Valutazione; • Stakeholders interni ed esterni. 	Annuale/ Semestrale/ concomitante	<ul style="list-style-type: none"> • Regolamento comunale sul sistema integrato dei controlli interni adottato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 95 del 03.12/2021 	<ul style="list-style-type: none"> • presa d'atto del referto del Controllo di Gestione; • presa d'atto delle risultanze del controllo successivo di regolarità amministrativo-contabile; • presa d'atto delle risultanze del controllo di qualità; • PEG – PIAO (Giunta Comunale); • aggiornamento annuale SMVP; • adozione stato attuazione obiettivi; • Adozione relazione performance; • Indicatori salute finanziaria ente (da rendiconto di gestione)
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	<ul style="list-style-type: none"> • Funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio: attuazione delle misure di 	Giunta Comunale, Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT),	Concomitante, trimestrale Semestrale, Annuale Trimestrale/ Annuale	<ul style="list-style-type: none"> • Indicazioni ANAC – Piano Nazionale Anticorruzione; • Art. 1, L. 190/2012; • Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, 	<ul style="list-style-type: none"> • Relazione Annuale del RPCT (modello ANAC); • Aggiornamento PIAO incluso il Piano Triennale di Prevenzione corruzione e trasparenza;

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

	prevenzione e contrasto del rischio corruttivo; • Idoneità delle misure al trattamento del rischio; • Monitoraggio Obblighi di Trasparenza	Area Programmazione e Bilancio, Dirigenti Funzionari E.Q., Nucleo di Valutazione, ANAC		artt. 44 e 45, co. 1; • art. 6, 10, 14 D.Lgs. 150/2009; • Regolamento comunale sul sistema integrato dei controlli interni adottato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 95 del 03.12/2021	Attestazione NDV su rispetto obblighi trasparenza, • Relazioni sugli esiti controlli successivi di regolarità amministrativa; • Direttive/raccomandazioni del RPCT
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO					
SOTTOSEZIONE	COSA	CHI	QUANDO	DISPOSITIVI NORMATIVI E REGOLAMENTARI	ATTI
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Nucleo di Valutazione, • Giunta Comunale, • Segretario Generale, • Area Politiche del Personale; • Comitato Unico di Garanzia; • Dirigenti. 	Su base triennale con aggiornamento annuale; semestrale (formazione)	<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 - Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione; 	<ul style="list-style-type: none"> • Adozione della Relazione sulla Performance (Giunta Comunale); • Validazione della Relazione sulla Performance da parte del NdV; • Relazioni CUG; • Valutazione del personale, monitoraggio stato attuazione PTFP; • Reports periodici sullo stato di

COMUNE DI PORTO TORRES
Provincia di Sassari

					attuazione della formazione
3.2 ORGANIZZAZIONE E LAVORO AGILE	Monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Nucleo di Valutazione, • Giunta Comunale, • Segretario Generale, • Area Politiche del Personale; • Comitato Unico di Garanzia; • Dirigenti. 	Su base triennale con aggiornamento annuale; semestrale (formazione)	<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 - Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione; • Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015 (lavoro agile) 	<ul style="list-style-type: none"> • Adozione della Relazione sulla Performance (Giunta Comunale); • Validazione Relazione sulla Performance da parte del NdV; • Relazioni CUG; • Valutazione del personale, monitoraggio stato attuazione PTFP; • Reports periodici sullo stato di attuazione della formazione
3.3 PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE					

Nell'ottica di realizzare un monitoraggio integrato e permanente delle sezioni che compongono il PIAO, l'Amministrazione, valorizzando il ruolo proattivo del RPCT, intende perseguire una programmazione il più possibile coordinata attraverso i seguenti interventi:

- coordinamento in condizioni di parità di tutti i soggetti coinvolti nella redazione del PIAO;
- miglioramento di software che assicurino un più efficace monitoraggio intermedio e annuale;
- valorizzazione di strumenti operativi standardizzati (schede di rilevazione, reports, etc.) per una più efficace condivisione dei dati e dei *feedback* informativi;
- ampia condivisione delle risultanze tra NdV, RPCT e Dirigenti.

Elenco documenti allegati e/o richiamati

- 1.Documento unico di programmazione 2025-2027.
- 2.Piano azioni positive 2025-2027.
- 3.Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e mappatura dei processi 2025-2027.
- 4.Revisione della macrostruttura e Relazione di accompagnamento alla proposta di revisione della macrostruttura.
- 5.Nuovo regolamento sul lavoro a distanza.
- 6.Programma triennale del fabbisogno del personale.
- 7.Convenzione per la gestione associata del servizio di aggiornamento professionale nelle materie obbligatorie previste per legge e non, dei comuni aderenti alla Rete Metropolitana.
- 8.Piano triennale per la transizione digitale 2022/2024 del Comune di Porto Torres.
- 9.Obiettivi di accessibilità.