



CITTÀ DI PORTO TORRES

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026/2028

(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. 97 del 27.04.2026

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Premessa metodologica.....	5
1. Anagrafica.....	8
1.1. Cosa facciamo: le Linee Programmatiche del mandato amministrativo 2020/2025.....	9
1.2. Gruppo Amministrazione Pubblica.....	11
1.3. Gli Stakeholders (portatori di interesse).....	12
2. Sezione 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	16
2.1. Valore pubblico.....	16
2.1.1. L'analisi di contesto.....	16
2.1.1.1. Il Contesto esterno.....	17
2.1.1.2. Gli investimenti.....	30
2.1.1.3. La programmazione Europea 2021-2027 e la programmazione regionale – Quadro generale e strategia.....	32
2.1.1.4. Obiettivi individuati dal governo nazionale.....	47
2.1.1.5. Il contesto demografico di riferimento.....	56
2.1.2. Cenni su: Territorio, tessuto economico e sociale.....	66
2.1.2.1. Cenni sul tessuto imprenditoriale.....	68
2.1.2.2. L'andamento demografico a livello comunale.....	70
2.1.2.3. L'andamento occupazionale.....	76
2.1.2.5. Gli investimenti nel territorio di Porto Torres.....	81
2.1.3. Rapporti esterni con istituzioni e associazioni.....	87
2.1.3.1. La Città metropolitana di Sassari.....	88
2.1.3.2. La Rete metropolitana di Sassari.....	93
2.1.3.3. Il Comune di Porto Torres e l'Ente Parco dell'Asinara.....	94
2.1.3.4. L'adesione del Comune di Porto Torres ad Enti e associazioni.....	95
2.1.3. Il contesto interno.....	98
2.1.3.1. Organi di indirizzo e di governo dell'Ente.....	98
2.1.3.1. Struttura organizzativa dell'Ente e organigramma.....	101
2.1.3.3. Organigramma dell'ente.....	105

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

2.1.3.4. Porto Torres e i 12 principi della “Buona Governance” elaborati dal Consiglio d’Europa.....	106
2.1.3.5. Porto Torres e i percorsi di gemellaggio.....	107
2.1.4. Il sistema dei controlli interni.....	109
2.1.5. Dotazione tecnologica dell’Ente.....	114
2.1.6. Procedimenti penali e disciplinari.....	115
2.1.7. Segnalazioni e raccolta di informazioni da fonti interne.....	117
2.1.8. Mappatura dei processi.....	118
2.1.9. Gli Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale.....	119
2.2. Performance.....	134
2.2.1. Obiettivi di performance di carattere trasversale.....	136
2.2.2. Gli Obiettivi contenuti nel P.E.G. 2026/2028.....	138
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza.....	178
2.3.1. Anagrafica.....	178
2.3.2. L’analisi di contesto.....	178
2.3.2.1. Il contesto esterno: ulteriori informazioni rilevanti per la sottosezione 2.3.....	178
Informazioni generali sul profilo criminologico: il quadro regionale e territoriale.....	184
Focus sulla riforma della Corte dei Conti - L. 1/2026.....	187
2.3.2.2. Il contesto interno: ulteriori informazioni rilevanti per la sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”.....	188
<i>La mappatura dei processi.....</i>	<i>188</i>
<i>Sintesi degli esiti dell’ultimo monitoraggio sull’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.....</i>	<i>194</i>
<i>Soggetti coinvolti nel sistema della prevenzione della corruzione.....</i>	<i>198</i>
2.3.3. Gli indirizzi strategici pluriennali (2026/2028) di prevenzione della corruzione e trasparenza deliberati dal Consiglio comunale.....	207
2.3.4. Gli obiettivi dell’ente in attuazione della “Strategia nazionale anticorruzione e di promozione della integrità pubblica e della trasparenza” nel PNA 2025.....	209
2.3.4.1. Ulteriori obiettivi assunti dall’Ente in armonia con la strategia nazionale.....	225
2.3.5. Metodologia di valutazione del rischio adottata dal Comune di Porto Torres.....	233

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

2.3.6. La valutazione dei rischi.....	235
2.3.7. Le misure generali per il trattamento del rischio.....	237
2.3.7.1. Formazione del personale.....	237
2.3.7.2. Il sistema integrato dei controlli interni: controllo successivo di regolarità amministrativa.....	239
2.3.7.3. Controlli interni sugli atti di gestione dei finanziamenti PNRR.....	242
2.3.7.4. Controlli interni su appalti sotto soglia (affidamenti diretti e procedure negoziate).....	244
2.3.7.5. Rotazione ordinaria degli incarichi.....	245
2.3.7.6. Rotazione funzionale.....	247
2.3.7.7. Misure alternative alla rotazione (segregazione delle funzioni).....	247
2.3.7.8. Rotazione straordinaria.....	248
2.3.7.9. Verifica delle cause di inconferibilità e incompatibilità.....	249
2.3.7.10. Verifica delle cause ostative nella formazione di commissioni e nell'assegnazione agli uffici.....	251
2.3.7.11. Divieti post-employment (divieto di pantouflage).....	252
2.3.7.12. Segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente (whistleblowing).....	254
2.3.7.13. Protocolli di legalità per gli affidamenti (patti di integrità).....	261
2.3.7.14. Verifica del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.....	262
2.3.7.15. Misure di prevenzione del conflitto di interessi e incompatibilità.....	263
<i>Considerazioni sulla disciplina del conflitto di interessi dei consiglieri comunali.....</i>	<i>267</i>
2.3.7.16. Aggiornamento e attuazione del codice di comportamento.....	267
2.3.8. La misura generale della trasparenza.....	269
2.3.8.1. Soluzioni digitali e formazione per una migliore trasparenza.....	271
2.3.8.2. Tabella dei flussi informativi.....	272
2.3.8.3. Il coinvolgimento dei cittadini e la giornata della trasparenza.....	274
2.3.8.4. Lo strumento dell'accesso civico.....	274
2.3.9. Le misure specifiche per il trattamento del rischio.....	275
2.3.9.1. Vigilanza su enti e organismi partecipati.....	275

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

2.3.9.2. Procedura per l'esame di segnalazioni da parte della società civile.....	276
2.3.9.3. Le misure specifiche per il trattamento del rischio in materia di contratti pubblici.....	277
2.3.10. Monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza.....	280
2.3.10.1. Monitoraggio e obblighi informativi specifici in materia di contratti pubblici.....	283
2.3.11. Allegato Unico alla sottosezione 2.3 del PIAO 2026/2028.....	284
2.3.12. Misure funzionali agli obiettivi strategici di creazione di Valore Pubblico.....	284
3. Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	300
3.1. Organizzazione e salute organizzativa.....	300
3.1.1. Organizzazione della struttura comunale.....	300
3.1.2. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	300
3.1.3. Gli obiettivi di salute organizzativa: focus sulle azioni del “Family Audit”	329
3.1.4. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	338
3.1.4.1. Semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.....	339
3.2. Organizzazione del lavoro agile.....	345
3.2.1. Focus sul “Family Audit” e le azioni dedicate al Lavoro Agile.....	350
3.2.2. Le azioni di sviluppo organizzativo funzionali agli Obiettivi di Valore Pubblico territoriale.....	352
3.3. Piano triennale dei fabbisogni del personale.....	357
3.3.1. Fabbisogno del personale.....	358
3.3.1.1. Verifica sostenibilità finanziaria.....	362
3.3.1.2. Programmazione del fabbisogno di personale relativa al triennio 2026/2028.....	364
3.3.1.3. Programmazione lavoro flessibile relativa al triennio 2026/2028.....	370
3.3.2. Formazione del personale.....	371
3.3.2.1. Family Audit: il Piano aziendale e la formazione su benessere organizzativo, conciliazione e pari opportunità.....	381
4. Monitoraggio.....	390
4.1. Quadro di sintesi delle risultanze dell'attività di monitoraggio.....	395
Allegati o documenti richiamati nel presente PIAO 2026/2028.....	401

Premessa metodologica

Il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito dalla L. 113/2021, costituisce una componente fondamentale della più ampia riforma delle Pubbliche Amministrazioni contenuta nel Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (PNRR).

L'attuazione operativa del PIAO è disciplinata fondamentalmente dalle seguenti fonti:

- il D.P.R. 81/2022, che ha regolamentato la cessazione d'efficacia dei precedenti piani per le PA incluse nel perimetro del PIAO e l'assorbimento dei relativi adempimenti e contenuti nel nuovo strumento;
- il D.M. 132/2022, che ha regolamentato la struttura del PIAO, proponendo uno schema di piano tipo articolato in Sezioni e SottoSezioni, e le modalità d'inserimento dei vecchi contenuti nel nuovo contenitore secondo la logica della "integrazione funzionale al Valore Pubblico".

Da ultimo, con Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione del 30 ottobre 2025, sono state approvate le **Linee Guida e i Manuali operativi destinati ai Ministeri, alle Regioni, Province, Città Metropolitane e Comuni**, con l'obiettivo di fornire, seppur in una prospettiva non prescrittiva e nel rispetto dell'autonomia politica, strategica e gestionale di ciascun Ente, un supporto metodologico orientativo per predisporre un PIAO utile e di qualità, rispondente alla logica dell'**integrazione funzionale al Valore Pubblico**.

Dato il carattere facoltativo e le dimensioni di questo Ente, l'approccio metodologico utilizzato ai fini della redazione del presente PIAO si fonda su una strategia di progressivo allineamento agli standard qualitativi contenuti nel documento.

La logica di **integrazione funzionale al Valore Pubblico**¹, proposta dalle Linee Guida 2025, costituisce il framework metodologico di riferimento per la redazione del presente Piano, sviluppando il seguente ragionamento: una pubblica amministrazione in "salute amministrativa", ovvero dotata di un

¹ Fonte: Enrico Deidda Gagliardo - Centro per la Ricerca del valore Pubblico CERVAP, 2002, 2015 e 2025)

buon livello di organizzazione, di risorse umane adeguate sotto il profilo della quantità e della competenza, di un buon clima organizzativo, di un sano equilibrio di genere ma anche in salute digitale e infrastrutturale, in equilibrio eco-finanziario, etc.) è in grado di creare le condizioni abilitanti affinché Dirigenti e i propri collaboratori e collaboratrici realizzino performance individuali funzionali alla generazione di Valore Pubblico. A loro volta, migliori performance individuali rese da persone motivate e competenti riescono a ridurre i rischi corruttivi e non solo (sicurezza sul lavoro, digitali, strategici e operativi) e favoriscono performance organizzative adeguate alla realizzazione degli Impatti attesi nelle diverse dimensioni considerate (sociale, economico. sanitario, ambientale etc.). A sua volta una P.A. capace di governare in maniera equilibrata gli impatti aumenta la propria capacità di perseguire gli Obiettivi di Valore Pubblico.

La **catena di abilitazione, protezione e creazione del Valore Pubblico** secondo una logica di causa-effetto può essere sintetizzata come segue:

<i>+Salute delle risorse → +Performance individuali → +Performance organizzative & -Rischi → +Impatti favoriscono +VP</i>

Infine, nella figura che segue viene rappresentato il modello applicativo della logica dell'integrazione funzionale al valore pubblico elaborata dal CERVAP (Centro di Ricerca del valore pubblico), noto come "Piramide del Valore Pubblico".

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Figura 1 - La piramide del Valore Pubblico (Fonte:Linee Guida 2025 del PIAO)



1. Anagrafica

SCHEDA ANAGRAFICA	Ente locale: Comune di Porto Torres Indirizzo: Piazza Umberto I - CAP 07046 Porto Torres (SS) Codice fiscale/P.Iva: 00252040902 Sindaco: Massimo Mulas, eletto il 09.11.2020 Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza: Dott. Giancarlo Carta Sito web: https://www.comune.porto-torres.ss.it/ Pagine social istituzionale: Facebook, Instagram App: <i>Municipium</i> Telefono: centralino 079/5008000 Indirizzo mail: protocollo@comune.porto-torres.ss.it Indirizzo PEC: comune@pec.comune.porto-torres.ss.it Numero dipendenti al 31.12.2025: 138 Numero abitanti al 31.12.2025: 20589 (fonte Ufficio Anagrafe) Superficie: 105,92 km² - Densità: 194, ab./km²



1.1. Cosa facciamo: le Linee Programmatiche del mandato amministrativo 2020/2025

Con Deliberazione di Consiglio comunale n. 8 del 27.11.2021 sono state presentate le Linee Programmatiche di mandato (ormai prossimo alla conclusione) relative al quinquennio 2020/2025 - ex art. 46 - comma 3 del D.Lgs 267/2000.

Per esigenze di sintesi, in questa sede ci si limita a richiamare le direttrici programmatiche del mandato²:

Programma 1- Il Comune

1. Coinvolgere I cittadini nelle scelte dell'Amministrazione.
2. Fare rete con i comuni dell'Area vasta.
3. Fare rete per I finanziamenti comunitari.
4. Digitalizzazione dei servizi.
5. Valorizzare la struttura organizzativa del Comune.

Programma 2 – Il Sociale

- Andare incontro al disagio.

² Per ulteriori approfondimenti si rinvia al Documento Unico di programmazione (DUP) – Sezione strategica 2020/2025 e Sezione operativa 2026/2028 – approvato dal Consiglio comunale con Deliberazione n. 260 del 26/11/2025.

- Rafforzare la cultura della solidarietà e del volontariato.
- Rafforzare le politiche giovanili.
- Istruzione di qualità.
- Avviare una nuova stagione di investimenti nell'impiantistica sportiva.
- Ripartiamo dalla cultura.

Programma 3 – Un nuovo sviluppo è possibile

- Riconversione aree industriali.
- Ripartire dal Porto.

Programma 4 – Turismo

- Ripartire dal più grande Parco archeologico della Sardegna.
- Sviluppare nuovi servizi turistici.
- L'Asinara.
- Promuovere nuove forme di mobilità sostenibile.
- L'importanza della riqualificazione e rigenerazione urbana.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Sulla scorta delle Linee programmatiche sopra illustrate, si anticipano i **4 Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale** (di seguito anche VPT) individuati dal Comune di Porto Torres, sintetizzati nella seguente tabella ed esaminati nella sottosezione dedicata [2.1 “Valore Pubblico”](#) del presente PIAO:

Tabella 1.1 - Gli obiettivi di Valore Pubblico territoriale

VPT_1	VPT_2	VPT_3	VPT_4
<i>Benessere istituzionale, organizzativo e digitale</i>	<i>Welfare inclusivo, dinamico e progettuale</i>	<i>Nuovo Modello di Sviluppo sostenibile</i>	<i>Attrattività turistica</i>

1.2. Gruppo Amministrazione Pubblica

Come approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 236 del 06.11.2025, il Gruppo Amministrazione Pubblica del Comune di Porto Torres risulta composto dagli Enti e dalle Società di seguito indicate:

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

COMUNE DI PORTO TORRES

N.	Denominazione ente	Tipologia	Posizione	In house	A totale partecipazione pubblica	Quota di partecipazione	Esclusioni per partecipazioni inferiori all'1%	Partecipate comunali titolari di affidamento diretto	In procedura concorsuale
1	EGAS	Ente Strumentale	partecipata	No	Si	1,070%		No	No
2	Multiservizi s.r.l.	Societa'	controllata	Si	Si	100,000%		Si	No
3	ATP Sassari	Societa'	partecipata	No	Si	6,150%		No	No
4	Abbanoa s.p.a	Societa'	partecipata	Si	Si	0,180%		Si	No
5	Fondazione Sardegna Isola del Romanico	Societa'	partecipata	No	No	1,447%		No	No
6	Fondazione di partecipazione MO.SO.S.	Societa'	partecipata	No	No	6,600%		No	No

1.3. Gli Stakeholders (portatori di interesse)

Le principali categorie di stakeholder del Comune di Porto Torres e le relative modalità di coinvolgimento possono essere così rappresentate:

Principali stakeholders/portatori di interesse	Interni/Esterni	Modalità di coinvolgimento	Collegamento con specifico Obiettivo strategico
Cittadini	Esterni	Avvisi di consultazione per la redazione partecipata della sottosezione 2.3 del PIAO.	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa OST2_01 Andare incontro al disagio OST3_02 Ripartire dal porto

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

		• Questionari di soddisfazione sui servizi erogati	OST4_04 Mobilità sostenibile OST4_05 Riqualificazione urbana
Visitatori/turisti	Esterni	Procedura aperta per la presentazione di contributi, proposte e osservazioni	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa OST3_02 Ripartire dal porto OST4_04 Mobilità sostenibile OST4_05 Riqualificazione urbana
Operatori economici (Fornitori e professionisti esterni)	Esterni	Procedura aperta per la presentazione di contributi, proposte e osservazioni	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa OST3_02 Ripartire dal porto OST4_04 Mobilità sostenibile OST4_05 Riqualificazione urbana
Scuole	Esterni	• Procedura aperta per la presentazione di contributi, proposte e osservazioni. • Incontri periodici con i Dirigenti scolastici.	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa OST2_01 Andare incontro al disagio
Associazioni sociali e culturali	Esterni	• Procedura aperta per la presentazione di contributi, proposte e osservazioni. • Incontri periodici con il mondo del volontariato associazionistico.	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa OST2_01 Andare incontro al disagio
Ente Parco Nazionale dell'Asinara	Esterni	Procedura aperta per la presentazione di contributi, proposte e osservazioni	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa OST3_02 Ripartire dal porto OST4_04 Mobilità sostenibile
Città Metropolitana di Sassari	Esterni	• Procedura aperta per la presentazione di contributi, proposte e osservazioni. • Incontri frequenti con gli organi di governo dell'Ente Parco, con la Direzione, con la Comunità del Parco.	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa OST2_01 Andare incontro al disagio OST3_02 Ripartire dal porto OST4_04 Mobilità sostenibile OST4_05 Riqualificazione urbana

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Rete metropolitana Nord Sardegna	Esterni	• Procedura aperta per la presentazione di contributi, proposte e osservazioni. • Incontri periodici con i sindaci dei comuni aderenti alla Rete.	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa OST2_01 Andare incontro al disagio OST3_02 Ripartire dal porto OST4_04 Mobilità sostenibile OST4_05 Riqualificazione urbana
Prefettura - UTG di Sassari	Esterni	• Procedura aperta per la presentazione di contributi, proposte e osservazioni. • Incontri istituzionali con il Prefetto.	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa OST2_01 Andare incontro al disagio
Forze dell'ordine	Esterni	• Procedura aperta per la presentazione di contributi, proposte e osservazioni. • Incontri istituzionali e/o specifici su particolari tematiche di ordine pubblico.	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa OST2_01 Andare incontro al disagio
Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna	Esterni	• Procedura aperta per la presentazione di contributi, proposte e osservazioni. • Incontri istituzionali.	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa OST3_02 Ripartire dal porto OST4_04 Mobilità sostenibile
Università degli Studi di Sassari	Esterni	• Procedura aperta per la presentazione di contributi, proposte e osservazioni. • Incontri istituzionali.	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa OST2_01 Andare incontro al disagio OST4_04 Mobilità sostenibile OST4_05 Riqualificazione urbana
Consorzio Industriale Provinciale di Sassari	Esterni	• Procedura aperta per la presentazione di contributi, proposte e osservazioni. • Incontri istituzionali e periodiche riunioni di confronto su tematiche specifiche.	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa OST3_02 Ripartire dal porto OST4_04 Mobilità sostenibile OST4_05 Riqualificazione urbana
Tavolo Istituzioni Parti Sociali (T.I.P.S.)	Esterni	Procedura aperta per la presentazione di contributi, proposte e osservazioni	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa OST2_01 Andare incontro al disagio

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Soprintendenza Archeologia, belle arti e paesaggio per le province di Sassari e Nuoro	Esterni	Procedura aperta per la presentazione di contributi, proposte e osservazioni	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa OST4_05 Riqualificazione urbana OST2_01 Andare incontro al disagio
Aziende sanitarie	Esterni	Procedura aperta per la presentazione di contributi, proposte e osservazioni	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa OST2_01 Andare incontro al disagio
Dipendenti	Interni	Tramite questionari periodici sul clima organizzativo	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa
Organizzazioni sindacali	Interni	• Procedura aperta per la presentazione di contributi, proposte e osservazioni. • Incontri periodici.	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa

2. Sezione 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico

Secondo la definizione contenuta nelle Linee Guida 2017/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica e richiamata nelle Linee Guida del 2025, per **Valore Pubblico** (VP) si intende il *“livello complessivo di BENESSERE economico, sociale (ma anche ambientale e sanitario, ecc.), di cittadini, imprese e altri stakeholder creato da una PA (o co-creato da una filiera di PA, aziende private e non profit) e misurato come miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti rispetto alla condizione di partenza. Per generare VP per cittadini e utenti, favorendo la possibilità di generarlo anche a favore di quelli futuri, l'amministrazione deve essere efficace ed efficiente tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse di cui dispone”*.

2.1.1. L'analisi di contesto

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: scegliendo un approccio metodologico che parte dall'ambiente di riferimento generale per giungere all'ambiente di primo riferimento, è necessario un richiamo anche agli aspetti salienti degli scenari socio-economici internazionali, nazionali e regionali di maggior rilievo. Allo stesso modo, il complesso e dinamico sistema normativo multilivello (comunitario, nazionale e regionale) costituisce un riferimento imprescindibile, in quanto condiziona le scelte strategiche e l'azione amministrativa dell'ente.

2.1.1.1. Il Contesto esterno

Brevi cenni sul quadro macroeconomico internazionale³

Il contesto internazionale di riferimento risulta indubbiamente segnato dai **conflitti internazionali** in corso, oltreché dagli strascichi del regime tariffario introdotto dagli Stati Uniti.

In particolare, gli effetti avversi della guerra in atto su vari fronti (da ultimo quello tra Stati Uniti e Israele da un lato ed Iran dall'altro) sull'economia mondiale hanno comportato principalmente bruschi rincari delle materie prime energetiche che, assieme all'inasprimento delle condizioni finanziarie e all'aumento dell'incertezza, hanno frenato le prospettive per l'economia mondiale, che in precedenza erano state sorrette dalla crescita degli investimenti legati all'intelligenza artificiale e da politiche economiche favorevoli nelle principali aree economiche.

Inoltre, le persistenti "fluttuazioni" in materia di politiche sui dazi statunitensi contribuiscono ad alimentare un contesto di elevata incertezza sulle politiche commerciali.

L'inflazione complessiva misurata sull'indice dei prezzi al consumo (IPC) a livello mondiale è stata rivista al rialzo per i prossimi due anni per effetto dello shock sui prezzi dei beni energetici.

L'area euro⁴

L'economia dell'area dell'euro ha continuato a mostrare capacità di tenuta nel 2025, malgrado l'incertezza e gli shock derivanti dalle politiche commerciali. Le aspettative di crescita sono state costantemente riviste al rialzo durante lo scorso anno e l'economia ha mantenuto perlopiù una

³ Proiezioni macroeconomiche per l'area dell'euro formulate dagli esperti della Banca centrale europea (BCE) consultabile al seguente [link](#).

⁴ Fonte: Proiezioni macroeconomiche per l'area dell'euro formulate dallo staff BCE, Banca Centrale Europea - Eurosystem, settembre 2025 - consultabili alla presente [pagina web](#).

dinamica positiva fino all'inizio del 2026. Tuttavia, la guerra in Medio Oriente ha causato nuove incertezze e le prospettive economiche sono tornate ad offuscarsi.

In particolare, l'attività economica nell'area dell'euro è aumentata dello 0,2% nel quarto trimestre del 2025, in linea con le proiezioni di dicembre. La crescita economica ha mantenuto il suo slancio nei primi due mesi del 2026, fino all'inizio della guerra in Medio Oriente a fine febbraio, che ha innescato una revisione al ribasso delle prospettive di crescita a breve termine, dato che gli shock sui prezzi dell'energia e la maggiore incertezza indurranno verosimilmente una moderazione dei consumi e degli investimenti.

Nel medio periodo la crescita annua del PIL in termini reali dovrebbe salire dello 0,9% nel 2026 all'1,3% nel 2027 e all'1,4% nel 2028 con la ripresa della domanda interna, assumendo l'ipotesi di fondo di uno shock di breve durata incorporata nei contratti futuri sui prezzi dell'energia, in un contesto in cui il contributo negativo delle esportazioni nette diventa lievemente positivo nel 2027.

L'incertezza sulla futura evoluzione del conflitto e il suo impatto sulle quotazioni energetiche, sul grado di insicurezza e sul clima di fiducia, nonché la trasmissione dello shock sui prezzi dell'energia ai prezzi al consumo dei beni non energetici contribuiscono a delineare uno scenario macroeconomico caratterizzato da profonda incertezza.

Le prospettive per l'economia italiana nel 2025-2026

Richiamando il quadro macroeconomico delineato nell'ambito del Documento programmatico di bilancio 2026 (DPB)⁵, nello scenario a legislazione vigente, la crescita del PIL nel 2025 è stata rivista allo 0,5 per cento. Il graduale attenuarsi delle incertezze sui dazi dovrebbe favorire il commercio

⁵ Il Documento Programmatico di Bilancio (DPB) per il 2026 è stato presentato in concomitanza con l'avvio della revisione del Regolamento (UE) n. 473/2013, che definisce modalità e contenuti dei DPB per i Paesi dell'area euro. Nelle more dell'entrata in vigore delle modifiche al Regolamento, volte ad adeguarlo al nuovo quadro derivante dalla recente riforma della governance economica Il DPB 2026, redatto in conformità alle istruzioni operative trasmesse dalla Commissione europea, e in coerenza con quanto riportato nella Relazione annuale sui progressi compiuti, contenuta nel Documento di finanza pubblica 2025, è stato trasmesso il 15 ottobre al Parlamento, alla Commissione europea e all'Eurogruppo.

internazionale. Per il biennio 2026-2027 si prevede una crescita dello 0,7 in ciascun anno; nel 2028, la crescita sale allo 0,8 per cento, trainata dai consumi e dagli investimenti. La domanda estera netta contribuirebbe negativamente nel 2026, per poi diventare neutrale dal 2027. Gli interventi previsti nella manovra di bilancio, attraverso una ulteriore riduzione del prelievo fiscale per le fasce di reddito finora escluse da tali interventi e il rafforzamento del sostegno alle famiglie più numerose, tuttavia, dovrebbero consentire un superamento delle previsioni di crescita a legislazione vigente, con un tasso di crescita per il 2026 pari allo 0,7 per cento, nel 2027 allo 0,8 per cento, per arrivare allo 0,9 per cento nel 2028.

Nel **mercato del lavoro** è proseguita, pur rallentando, la tendenza ad una crescita: in agosto 2025 gli occupati sono aumentati dello 0,4 per cento su base annua, mentre il tasso di disoccupazione si è stabilizzato intorno al 6 per cento, mantenendosi sui livelli più bassi della serie storica. Il tasso di occupazione e la partecipazione al mercato del lavoro permangono su valori storicamente elevati. Tuttavia, le previsioni macroeconomiche a legislazione vigente mostrerebbero per il mercato del lavoro un andamento positivo, con il tasso di disoccupazione in calo dal 6,0 al 5,7 per cento.

L'**inflazione** misurata dal deflatore del PIL, nello scenario a legislazione vigente, scenderebbe dal 2,3 per cento del 2025 al 2,0 per cento nel 2026, mentre in quello programmatico scenderebbe dal 2,1 per cento del 2026 all'1,7 per cento nel 2027, per poi risalire all'1,8 per cento nel 2028, risultando lievemente superiore al tendenziale nel 2026 e inferiore nel 2027.

Nel primo semestre del 2025, gli indicatori di finanza pubblica mostrano un miglioramento rispetto al 2024, con il **rapporto deficit/PIL** che risulta pari al 5,0 per cento, contro il 5,9 per cento dello stesso semestre del 2024.

Il miglioramento delle prospettive di finanza pubblica per l'anno appena concluso, si riflette anche sulle previsioni a legislazione vigente del prossimo triennio. In particolare, il **deficit** è previsto scendere al di sotto del 3 per cento del PIL nel 2026 (al 2,7 per cento), in coerenza con l'obiettivo, più volte ribadito, di uscire dalla Procedura per disavanzi eccessivi. Il deficit si manterrebbe su un sentiero di progressiva riduzione, fino a raggiungere il 2,1 per

cento del PIL nel 2028.

Per il 2025, nelle previsioni a legislazione vigente contenute nel Documento Programmatico di Bilancio 2026, il **rapporto debito/PIL** era atteso al 136,2 per cento, in aumento rispetto all'anno precedente ma comunque al di sotto di quanto atteso nel DFP (136,6 per cento).

Nello scenario programmatico, si conferma il profilo discendente del rapporto debito/PIL pur risultando di alcuni decimi di punto più alto rispetto al tendenziale. In particolare, si confermava il lieve incremento del rapporto debito/PIL fino al 2026 (137,4 per cento), seguito dall'inversione di tendenza a partire dal 2027, anno in cui il debito si attesta al 137,3 per cento del PIL. La discesa continuerà nel 2028 con un rapporto pari al 136,4 per cento.

L'innestarsi di un nuovo conflitto in Medio Oriente a fine febbraio 2026 ha inevitabilmente impattato sulle prospettive di crescita dell'economia italiana. Secondo lo scenario base definito dal Centro Studi di Confindustria⁶ (CSC), la crescita in Italia nel 2026 sarà pari a +0,5%, più bassa di quanto previsto a ottobre scorso di -0,2 punti percentuali.

Ai rischi al ribasso collegati alla guerra in Iran se ne aggiungono altri, legati all'implementazione del PNRR, a un'eventuale ulteriore svalutazione del dollaro, al proseguire dell'alta incertezza, alla possibilità che anche il taglio dei tassi FED risulti inferiore alle attese.

Nella tabella che segue, sono riportate le principali proiezioni macroeconomiche per l'Italia a legislazione vigente, secondo lo scenario di base (con stima durata conflitto fino al termine del 1° trimestre) delineato dal CSC, che incorpora una revisione al ribasso della crescita italiana stimata per il 2026, rispetto a quanto previsto ad ottobre scorso.

⁶ Fonte: "Guerre, dazi, incertezza: a rischio la crescita" - rapporto di previsione primavera 2026 redatto dal Centro Studi Confindustria.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Tabella 2.1.1 - Principali proiezioni macroeconomiche per l'Italia

Le previsioni del CSC per l'Italia
(A legislazione vigente, var. %, scenario di base)

	2025	2026	2027
Prodotto interno lordo	0,5	0,5	0,6
Consumi delle famiglie residenti	1,1	0,7	0,7
Consumi collettivi	0,6	0,1	-0,5
Investimenti fissi lordi	3,5	2,3	1,3
Esportazioni di beni e servizi	1,2	0,6	1,8
Importazioni di beni e servizi	3,6	1,7	1,4
Occupazione totale (ULA)	1,3	0,3	0,3
Occupazione totale (persone)	0,8	0,1	0,3
Prezzi al consumo	1,5	2,5	2,2
Retribuzioni pro-capite	2,6	2,3	2,7
Indebitamento della PA ¹	3,1	2,8	2,7

¹ Valori in % del PIL.
ULA = unità equivalenti di lavoro a tempo pieno.
Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Istat.

Il Rapporto evidenzia che, qualora si assumessero scenari alternativi, il PIL italiano sarebbe invece stimato in stagnazione se la guerra si prolungasse fino al 2° trimestre (scenario B), o addirittura in recessione se il conflitto durasse fino al 4° trimestre (scenario C).

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Tabella 2.1.2 - La simulazione degli scenari alternativi per l'Italia

La simulazione degli scenari alternativi									
(Var %)									
	Baseline A			Scenario B			Scenario C		
	2025	2026	2027	2025	2026	2027	2025	2026	2027
Prodotto interno lordo	0,5	0,5	0,6	0,5	0,0	0,1	0,5	-0,7	-0,1
Consumi delle famiglie residenti	1,1	0,7	0,7	1,1	0,1	0,3	1,1	-0,4	0,0
Investimenti fissi lordi	3,5	2,3	1,3	3,5	-0,1	0,8	3,5	-0,8	0,3
Esportazioni di beni e servizi	1,2	0,6	1,8	1,2	-0,7	0,5	1,2	-1,6	0,4
Importazioni di beni e servizi	3,6	1,7	1,4	3,6	-0,8	1,0	3,6	-0,7	0,8
Occupazione totale (ULA)	1,3	0,3	0,3	1,3	0,1	0,1	1,3	-0,5	-0,1
Prezzi al consumo	1,5	2,5	2,2	1,5	4,3	2,9	1,5	5,9	3,3

Nota: ULA = unità equivalenti di lavoro a tempo pieno.
Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Istat.

Il quadro economico regionale e territoriale

L'analisi della performance macroeconomica della Sardegna nel contesto dell'Unione Europea, evidenzia per il 2023 **un PIL per abitante** pari al 72% della media europea, in crescita di un punto rispetto al 2022, posizionandola al 169° posto su 242 regioni⁷.

⁷ Fonte: "Economia della Sardegna - 32° Rapporto 2025" - Centro Ricerche Economiche Nord Sud, Università degli studi di Cagliari.

Figura 2.1.2 - Performance macroeconomica della Sardegna nel contesto UE



Se nel complesso l'Italia raggiunge il 98% del PIL pro-capite rispetto alla media dell'Unione, al suo interno le croniche disparità territoriali non accennano a ridursi: le regioni settentrionali raggiungono e superano la media europea, con un reddito che varia dal 100% del Piemonte al 163% della Provincia Autonoma di Bolzano. Nel Centro, Lazio (114) e Toscana (103) hanno redditi superiori alla media, mentre Marche (90) e Umbria (83) rimangono al di sotto. Tutte le regioni del Mezzogiorno sono in evidente ritardo: il miglior risultato è quello dall'Abruzzo (85), mentre Calabria (58) e Sicilia (62) rimangono in coda alla classifica nazionale.

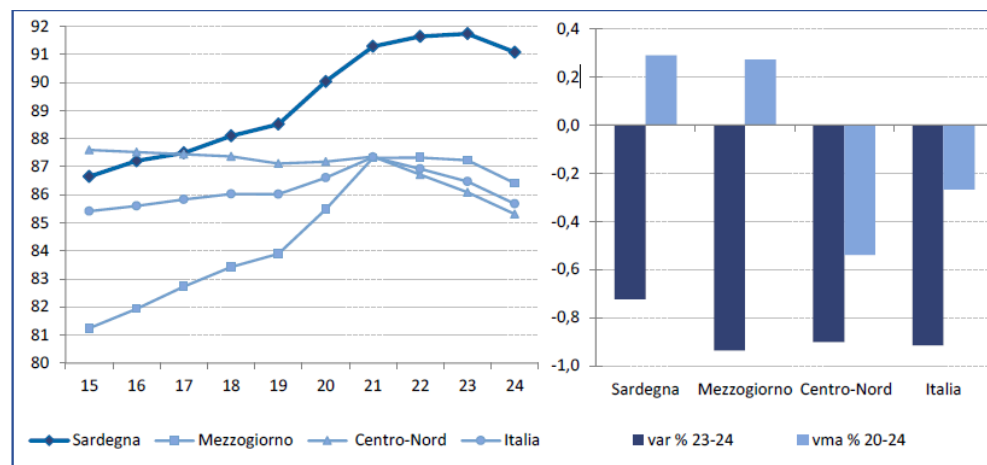
La Sardegna mostra un lieve miglioramento e guadagna due punti percentuali, passando dal 70% del PIL per abitante dell'UE nel 2019 al 72% nel 2023. In questo risulta in linea con l'andamento nazionale: l'Italia negli stessi anni passa dal 96% al 98% del PIL medio dell'Unione.

Così come nel 2023, anche nel 2024 il numero di imprese attive in Sardegna registra un calo: esse sono 142.673, ben 1.716 in meno rispetto all'anno precedente (-1,2%)⁸. Nel *Grafico 2.1.1* è messo a confronto per le diverse aree del paese l'indice di densità imprenditoriale, misurato come numero medio di attività produttive ogni mille abitanti.

⁸ Fonte Crenos, 32° Rapporto 2025

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Grafico 2.1.1 - Indice di densità imprenditoriale (valori per 1.000 abitanti), anni 2015-2024



Nel 2024 si inverte la tendenza alla crescita che aveva caratterizzato la Regione e che portava dal 2018 a un indice sensibilmente più elevato rispetto alle altre aree del paese.

Nel 2024 vi sono in Sardegna 91,1 attività produttive ogni mille abitanti contro le 86,4 del Mezzogiorno e le 85,3 del Centro-Nord. La diminuzione dell'ultimo anno in Sardegna (-0,7%) è comunque minore di quella di Mezzogiorno e Centro-Nord (-0,9 per entrambe le aree), approfondendo la distanza con il resto d'Italia.

La tabella 2.1.3 di seguito riportata rappresenta la distribuzione settoriale delle imprese sarde nel 2024 raffrontato alle aree del mezzogiorno, del Centro-Nord e, a quello dell'Italia.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Tabella 2.1.3 - Numero di imprese attive per settori di attività economica (valori percentuali), anno 2024

settori di attività	Sardegna	Mezzogiorno	Centro-Nord	Italia
agricoltura	23,6	18,5	10,9	13,5
industria (escl. costruzioni)	6,8	7,7	9,9	9,2
costruzioni	14,3	13,0	15,9	14,9
commercio	23,6	29,7	22,2	24,7
alloggio e ristorazione	9,6	8,1	7,7	7,8
altri servizi*	21,9	23,1	33,4	29,9
totale attività**	100,0	100,0	100,0	100,0

* La voce raggruppa: Trasporto e magazzinaggio; Servizi di informazione e comunicazione; Attività finanziarie e assicurative; Attività immobiliari; Attività professionali, scientifiche e tecniche; Noleggio e supporto alle imprese; Amministrazione pubblica, difesa, assicurazione obbligatoria; Istruzione; Sanità; Attività artistiche e sportive; Altre attività di servizi.

** La somma dei settori può non corrispondere al totale a causa degli arrotondamenti.

Fonte: Elaborazioni CRENoS su dati InfoCamere – Movimprese

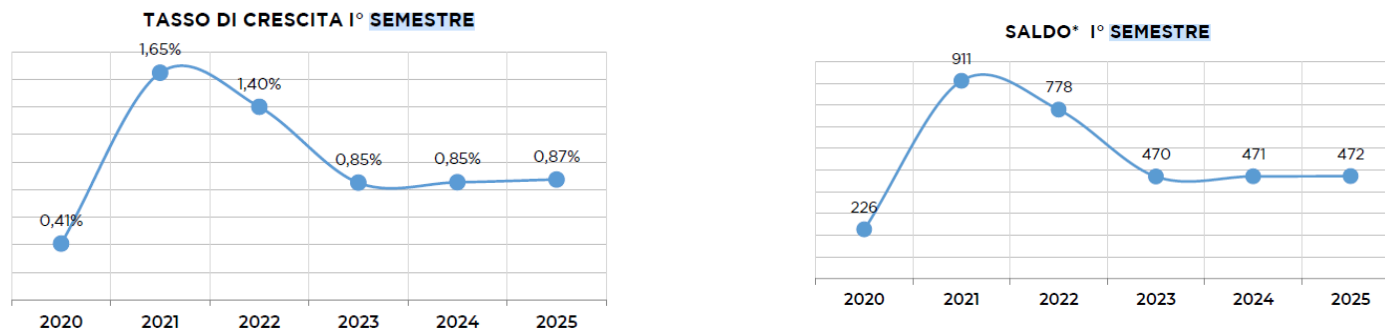
Passando dal contesto regionale a quello territoriale, il tasso di crescita del sistema imprenditoriale del Nord Sardegna si conferma sostanzialmente in linea con quello degli ultimi due anni e denota una dinamica positiva. In un confronto di più ampio respiro, il valore raggiunto nel primo semestre 2025 rappresenta la quarta migliore performance semestrale degli ultimi quindici anni:

- **Iscrizioni:** nel periodo gennaio-giugno 2025 si contano 1.669 nuove aperture, un **dato in lieve aumento rispetto al 2024** (+9%) e superiore a quanto registrato in tutti gli altri anni della serie storica, ad eccezione del 2020 e del 2023.
- **Cessazioni*:** le chiusure non d'ufficio si attestano a 1.197 unità, in calo di 203 rispetto al primo semestre 2024. Si tratta di un livello che rimane sensibilmente inferiore rispetto ai valori registrati nel primo decennio analizzato (2010-2019).

Nel grafico 2.1.2 è rappresentato il **tasso di crescita del sistema imprenditoriale del Nord Sardegna** nel I° Semestre 2025, inteso come rapporto tra il saldo fra iscrizioni e cessazioni rilevato a fine periodo e lo stock delle imprese registrate all’inizio del periodo considerato.

Inoltre, la graduatoria delle Camere di Commercio italiane per tasso di crescita nel I° semestre 2025, pubblicata nel “Rapporto Sistema Imprese I° semestre 2025”⁹ evidenzia, nell’ambito del sistema imprenditoriale sardo, il ruolo di traino svolto dal Nord Sardegna, con la Camera di Commercio di Sassari¹⁰ collocata al 6° posto a livello nazionale¹¹.

Grafico 2.1.2 - Tasso di crescita del sistema imprenditoriale sardo - I° semestre



I dati relativi al secondo trimestre 2025, in particolare, evidenziano per la Sardegna segnali incoraggianti sul fronte imprenditoriale, con un **tasso di crescita dello 0,50%** che posiziona l'isola al nono posto nella classifica nazionale per crescita regionale. Sebbene risulti leggermente inferiore alla

⁹ Fonte: Rapporto Sistema Imprese I° semestre 2025, Documento di informazione semestrale sulle dinamiche imprenditoriali del Nord sardegna, disponibile a questo [link](#).

¹⁰ Il succedersi delle varie riforme dei confini amministrativi della Sardegna non ha modificato il territorio di competenza dell’Ente Camerale, che corrisponde alla storica Provincia di Sassari (prima dei passaggi successivi di cui alla l.r. n. 7/2021).

¹¹ Fonte: Rapporto Sistema Imprese I° semestre 2025, graduatoria consultabile disponibile al seguente [link](#), pag. 13.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

media italiana dello 0,56%, il dato esprime un significativo miglioramento rispetto al secondo trimestre 2024, quando la Sardegna aveva fatto registrare una crescita pressoché nulla dello 0,02%, posizionandosi all'ultimo posto tra le regioni italiane.

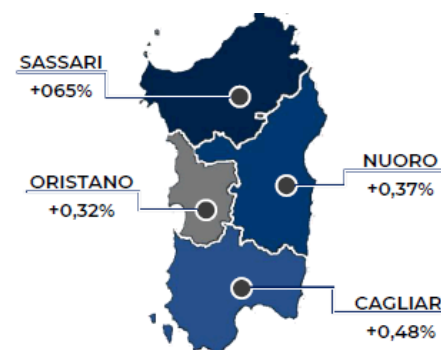
L'analisi territoriale, con raccolta dati basata sulle province storiche, conferma la leadership del Nord Sardegna che, con un tasso di crescita dello 0,65%, supera sia la media regionale che quella nazionale, posizionandosi al sedicesimo posto tra i 105 territori camerali italiani (*cfr. Tabella 2.1.4*). Seguono Cagliari (+0,48%), Nuoro (+0,37%) e Oristano (+0,32%).

Nel dettaglio del territorio camerale del Nord Sardegna, il secondo trimestre 2025 ha registrato 706 nuove iscrizioni che, ad eccezione dell'anno pandemico 2020, rappresentano il valore più contenuto della serie storica quindicennale. Il dato positivo è rappresentato dalla significativa riduzione delle cessazioni volontarie, attestatesi a 354 unità nel periodo aprile-giugno 2025, ovvero ai valori minimi degli ultimi 15 anni analizzati.

Tabella 2.1.4 - Tasso di crescita del sistema imprenditoriale delle Camere di Commercio sarde articolato per territorio

CCIAA	REGISTRATE	ATTIVE	ISCRIZIONI	CESSAZIONI*	SALDO	TASSO DI CRESCITA
SASSARI	54.437	46.375	706	354	352	0,65%
CAGLIARI	67.203	56.537	882	558	324	0,48%
NUORO	31.275	27.704	319	205	114	0,37%
ORISTANO	13.607	12.113	135	91	44	0,32%
SARDEGNA	166.522	142.729	2.042	1.208	834	0,50%

* Cessazioni non d'ufficio



La dinamica settoriale del Nord Sardegna, nel **secondo trimestre del 2025**, rispecchia e amplifica i trend regionali. Il comparto dell'**alloggio e ristorazione guida la crescita con 106 nuove imprese attive (+2,2%)**, un incremento doppio rispetto alla media regionale che testimonia la vocazione

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

turistica del territorio. Le costruzioni mantengono un trend positivo (+0,9%) anche se con meno vivacità rispetto ai primi anni interessati dalle misure di sostegno applicate a livello nazionale. Il quadro su base annua (giugno 2024- giugno 2025) evidenzia tuttavia alcune criticità strutturali che caratterizzano l'intero sistema economico sardo. Il commercio perde 229 imprese (-2,3%), una contrazione significativa che conferma le dinamiche negative segnalate ormai da oltre un decennio. Il comparto primario registra una diminuzione di 150 attività, concentrata principalmente nell'agricoltura. In controtendenza, si segnala la straordinaria performance delle attività immobiliari, che crescono di 95 unità con un incremento percentuale del 6,8%, il più elevato tra tutti i settori. Positive anche le attività di servizi di supporto alle imprese, noleggio e leasing, che registrano un incremento di 81 unità e confermano la crescente terziarizzazione dell'economia locale.

Tabella 2.1.5 - La dinamica delle imprese del Nord Sardegna per settore economico

Settore	ATTIVE al 30 giugno 2025	VAR TRIMESTRALE ATTIVE	VAR %	VAR II 2024 -II 2025	VAR % II 2024 -II 2025
I Alloggio e di ristorazione	5.009	106	2,2%	62	1,3%
F Costruzioni	7.755	68	0,9%	31	0,4%
N Noleggio, e supporto alle imprese	2.327	46	2,0%	81	3,6%
X Imprese non classificate	57	38	200,0%	24	72,7%
S Altre attività di servizi	2.044	37	1,8%	70	3,5%
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio	9.882	31	0,3%	-229	-2,3%
L Attività immobiliari	1.489	26	1,8%	95	6,8%
H Trasporto e magazzinaggio	1.414	16	1,1%	-13	-0,9%
C Attività manifatturiere	2.966	14	0,5%	-12	-0,4%
K Attività finanziarie e assicurative	782	12	1,6%	37	5,0%
M Attività professionali	1.163	10	0,9%	35	3,1%
R Attività artistiche e di intrattenimento	612	9	1,5%	6	1,0%
J Informazione e comunicazione	894	3	0,3%	6	0,7%
D Fornitura di energia elettrica	43	1	2,4%	-1	-2,3%
P Istruzione	235	1	0,4%	4	1,7%
Q Sanità e assistenza sociale	405	1	0,2%	10	2,5%
B Estrazione di minerali	66	0	0,0%	-1	-1,5%
E Fornitura di acqua; gestione rifiuti	89	-2	-2,2%	-6	-6,3%
A Agricoltura, silvicoltura pesca	9.143	-13	-0,1%	-150	-1,6%
TOTALE	46.375	404	0,9%	49	0,1%

Il conflitto in Iran e i rincari energetici: una valutazione del potenziale impatto per la Sardegna

Il conflitto in Iran rischia di tradursi in un nuovo e pesante shock energetico anche per la Sardegna, con effetti diretti sui costi sostenuti da famiglie e imprese e con ripercussioni rilevanti sulla competitività del sistema produttivo regionale. È quanto emerge dal report del nostro Centro Studi di Confindustria Sardegna, intitolato “Conflitto in Iran e rincari energetici: una valutazione del potenziale impatto per la Sardegna”.

Secondo il report, anche in uno scenario di aumenti relativamente lievi, il maggior costo energetico annuo per la Sardegna sarebbe comunque pari a circa 270 milioni di euro all’anno.

Nel secondo scenario, con aumenti moderati, l’aggravio salirebbe a circa 631 milioni di euro, mentre nel terzo scenario, quello più grave, l’impatto complessivo arriverebbe a sfiorare il miliardo di euro in un anno.

Lo scenario che emerge con chiarezza dal rapporto CSCS, dunque, vede la Sardegna fortemente esposta alle tensioni internazionali sui mercati dell’energia, rispetto alle quali risulta necessario salvaguardare la capacità nazionale di raffinazione e di approvvigionamento dei carburanti e rafforzare le condizioni di sicurezza energetica, di stabilità dei costi e di competitività per le imprese sarde.

2.1.1.2. Gli investimenti

Cenni sul contesto europeo e nazionale¹²

Nel 2025 la dinamica degli investimenti ha registrato un significativo rafforzamento. Nei primi tre trimestri l'accumulazione di capitale è aumentata del 3,1% rispetto allo stesso periodo del 2024; Francia e Germania hanno mostrato una contrazione (-0,3% e -0,6%), mentre la Spagna ha evidenziato una dinamica più sostenuta (+5,9%).

Nello stesso periodo di riferimento, in Italia l'espansione è stata trainata principalmente dagli investimenti in fabbricati non residenziali (+15,2%), favoriti dall'avanzamento degli interventi infrastrutturali e dei progetti finanziati dal PNRR. Sono tornati a crescere anche gli investimenti in macchinari, attrezzature e armamenti (+2,4%), dopo la debolezza osservata nel 2024. Permane, invece, la flessione degli investimenti in abitazioni (-5,6%), che risentono del ridimensionamento degli incentivi all'edilizia.

Nel contesto di incertezza associato agli esiti del conflitto in Medio Oriente, le prospettive sugli investimenti fissi per il biennio 2026-2027, secondo lo scenario base del CSC, rimangono positive, ma con ritmi di crescita annui previsti in calo a +2,3% (era previsto a +2,8% secondo le previsioni di ottobre 2025) e a +1,3%, dopo l'ottima dinamica registrata nel 2025 (+3,5%). La moderazione attesa nell'espansione degli investimenti riflette due fattori:

1. l'elevata incertezza geopolitica, che determina cautela tra le imprese riguardo all'avvio di nuovi progetti di investimento e sta portando con sé anche rincari delle materie prime energetiche e un marginale rialzo dei tassi in Europa;

¹² Fonte ISTAT "Le prospettive per l'economia italiana nel 2025 - 2026".

2. i contributi delle politiche pubbliche di incentivazione agli investimenti (soprattutto in macchinari) e di quelle di supporto al potenziamento infrastrutturale sono entrambe destinati a ridursi gradualmente nel biennio di previsione.

Nel contesto delineato, si innesta un ulteriore elemento di incertezza, rappresentato dalla imminente conclusione dei progetti afferenti al PNRR. Infatti, ora che il Piano volge sostanzialmente al termine, il rischio per l'Italia è rappresentato da una brusca caduta degli investimenti e della crescita. Si stima che, dal 2022, anno di avvio del PNRR, ad oggi, gli investimenti del piano abbiano contribuito, anno per anno, per l'1% circa alla nostra crescita. Poiché dal 2023 la nostra economia non ha mai superato un tasso di crescita dell'1%, tutte le analisi portano a ritenere che, senza il contributo del PNRR, negli ultimi tre anni saremmo sempre stati in recessione.

Le sfide che oggi si delineano nell'orizzonte di medio-lungo termine, dunque, richiede di fare in modo che i livelli di investimento e di crescita che il Piano ha garantito negli ultimi tre anni vengano incrementati e resi sostenibili nel tempo. Una risposta potrebbe, ad esempio, derivare dalla valorizzazione dell'utilizzo dei fondi di coesione europei e nazionali, che non si esauriscono con il PNRR. In una prospettiva più ambiziosa, l'onda generata dalla mole di investimenti finanziati dal PNRR potrebbe tradursi in un cambiamento strutturale nel modo di definire le politiche pubbliche, anche raccogliendo il lascito metodologico del PNRR, ovvero quello di fissare obiettivi misurabili e relativi indicatori per la misurazione dei risultati.

Ma c'è una sfida più urgente che si delinea a pochi mesi dalle principali scadenze operative del PNRR.

Nato con il primario obiettivo di modernizzare il Paese attraverso investimenti strutturali e riforme, lungo la linea di attuazione sono emerse alcune criticità che rischiano di comprometterne l'efficacia. Si fa riferimento, ad esempio, alla natura stessa di una quota degli interventi selezionati, orientati a opere di riqualificazione superficiale o di carattere estetico e manutentivo anziché ad opere strutturali in grado di incidere realmente sulla competitività dei territori.

Le prossime scadenze rappresentano dunque un passaggio cruciale per far sì che le risorse straordinarie a disposizione possano ancora tradursi in sviluppo reale, in grado di incidere sui divari infrastrutturali, sulla qualità dei servizi e sulla competitività dei territori, piuttosto che in un mero esercizio di spesa entro scadenza.

Gli investimenti nel contesto regionale

Un fattore di competitività a livello regionale riguarda gli investimenti (acquisto di nuovi macchinari, attrezzature, immobili e servizi digitali per la produzione dei propri beni e servizi), che rivestono un ruolo fondamentale nella crescita economica e produttiva dei territori.

Tra il 2020 ed il 2024 gli investimenti sono notevolmente aumentati in Sardegna e l'indicatore passa dal 54 al 67,5% della media europea, ma l'Isola risulta ancora sotto la media italiana e la media europea per questo indicatore, nella zona medio-bassa della classifica delle regioni in Europa: 171esima su 237 per le quali è disponibile il dato. In Italia fanno peggio alcune regioni del Mezzogiorno: Puglia (56% della media UE27, 198esima della graduatoria), Campania (54%, 205esima), Sicilia (49% in 216esima) e Calabria (46%, 223esima). La Provincia Autonoma di Bolzano detiene il valore più alto per l'Italia (202%, la 7ma regione in Europa), seguita dalla Provincia Autonoma di Trento (139%, 31esima) e dalla Valle d'Aosta (138%, 33esima regione in Europa).

Le differenze tra le regioni europee sono notevoli e mettono in rilievo le realtà dove le riforme politiche importanti a livello strutturale sono state affrontate per tempo, e quelle nelle quali invece esistono dei forti ritardi, specie se si considera il periodo pre-pandemico. È, inoltre, evidente l'incremento degli investimenti nelle regioni più arretrate e l'influenza esercitata dai fondi del "Recovery Plan", che hanno dato slancio all'economia italiana (58,6 miliardi di euro spesi con il PNRR fino a dicembre 2024) e a quelle delle regionali più periferiche.

2.1.1.3. La programmazione Europea 2021-2027 e la programmazione regionale – Quadro generale e strategia.

La politica di coesione europea svolge un ruolo cruciale nel rafforzamento della coesione economica, sociale e territoriale dell'Unione europea (UE), riducendo le disparità tra le regioni dell'UE.

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, sono aggiunte ulteriori risorse nazionali e regionali. In particolare, anche per il 2021-2027 è confermato il Fondo di Sviluppo e Coesione (FSC) alimentato con risorse nazionali.

All'interno del quadro costituito dai Regolamenti europei, dunque, la definizione delle strategie programmatiche per il periodo 2021-2027 è stata effettuata attraverso un articolato processo che, al termine del percorso di consultazione del partenariato economico, sociale e istituzionale, ha

portato alla redazione dei Programmi Regionali FESR e FSE+ 2021-2027 della Regione Sardegna. Entrambi i Programmi seguono la direzione tracciata dal Programma Regionale di Sviluppo (PRS 2020-2024) della Sardegna, che a sua volta è stato redatto tenendo conto degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e della Smart Specialisation Strategy (S3) come quadro strategico per le politiche di ricerca, sviluppo tecnologico e innovazione.

Con la Deliberazione n. 44/30 del 12.11.2019 recante *“Programmazione 2021/2027. Indirizzi, modello di governance e raccordo con i documenti strategici regionali di sviluppo”* la Giunta Regionale ha proceduto all'individuazione di una struttura responsabile del coordinamento delle politiche di coesione (Centro Regionale di Programmazione) prevedendo il necessario collegamento strategico tra la programmazione 2021/2027 e il Programma Regionale di Sviluppo e fornendo indirizzi per il proseguo del percorso partenariale e la predisposizione dei documenti programmatici.

- *Cenni sul Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR)*

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 in occasioni delle 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.

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, per un ammontare di oltre 1 miliardo e 500 milioni di euro per il periodo di programmazione 2021-2027.

- *Il programma regionale FESR Sardegna 2021-2027*

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.

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 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.

Il programma prevede inoltre, 4 priorità trasversali:

1. Pari opportunità.
2. Clima.
3. Ambiente e biodiversità.
4. Capacità amministrativa.

- *Cenni sul Fondo Sociale Europeo Plus*

Il Fondo sociale Europeo Plus (FSE+), 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*

Il Programma Regionale 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 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 l'approvazione.

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.

- *Sardegna 2030 - Strategia regionale di sviluppo sostenibile*

Con Deliberazione n. 39/56 del 08 ottobre 2021 la Regione Sardegna ha approvato la **Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile**, in coerenza con la Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile e avendo come riferimento **l'Agenda 2030 dell'ONU** (Organizzazione Nazioni Unite) sottoscritta da 193 Paesi.

L'esigenza è quella di passare da un approccio settoriale ad un approccio di governo integrato. A partire dalla lettura delle dinamiche del territorio nella loro complessità occorre individuare percorsi di sviluppo che tengano conto delle interrelazioni ambientali, sociali ed economiche, mettendo a valore le risorse identitarie di ciascuna comunità.

Nel corso del 2020 la Giunta ha adottato il Documento Preliminare della Strategia regionale, elaborato in coerenza con le indicazioni europee sulla programmazione della Politica di Coesione 2021-27 e il New Green Deal europeo.

Considerando la concomitanza temporale con la programmazione regionale della politica di coesione europea per il periodo 2021-2027, il Gruppo di lavoro ha scelto di utilizzare i cinque obiettivi di policy dell'Unione Europea al fine di individuare i cinque Temi Strategici della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile:

- Sardegna più intelligente, innovativa e digitalizzata.
- Sardegna più verde per le persone, le imprese e gli enti.
- Sardegna più connessa e accessibile.
- Sardegna più sociale, istruita e prospera.
- Sardegna più vicina ai cittadini, identitaria e accogliente.

Per ciascun Tema Strategico, in base alle peculiarità del contesto regionale sono stati individuati degli Obiettivi Strategici Regionali da perseguire e un insieme di macro-azioni necessarie per il loro raggiungimento. 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.

Complessivamente, la Strategia si compone di 34 Obiettivi Strategici, declinati in 104 linee di intervento per una Sardegna del 2030 più intelligente, più verde, connessa, più sociale e più vicina ai cittadini da costruire a partire da oggi. Come per l'Agenda 2030, sono stati individuati 41 target da raggiungere al 2030. La loro implementazione prevede anche il coinvolgimento degli enti locali che, con la partecipazione a specifici bandi, possono beneficiare di finanziamenti.

- *Il Piano regionale di sviluppo 2024-2029*

La Giunta regionale ha approvato il **Piano regionale di sviluppo (Prs) 2024-2029**, il documento di programmazione pluriennale che contiene le strategie e linee progettuali attraverso cui la Regione intende raggiungere gli obiettivi per lo sviluppo economico, sociale, ambientale prefissati nel programma di governo regionale, declinando le dichiarazioni programmatiche in azioni misurabili e trasparenti.

L'approccio metodologico, infatti, è orientato per la prima volta alla misurazione degli obiettivi. Ne deriva uno strumento dinamico e, in quanto tale, soggetto ad aggiornamento annuale. Gli obiettivi, i finanziamenti da assegnare, così come gli indicatori applicabili sono rimodulati in funzione dei risultati conseguiti in occasione dell'aggiornamento annuale.

I Prs è suddiviso in dieci ambiti strategici:

1. Sanità e salute.
2. Politiche sociali.
3. Il buon lavoro.
4. Conoscenze e cultura.
5. Governo del territorio.
6. Ambiente e paesaggio.
7. Trasporti e reti tecnologiche.
8. Transizione energetica.
9. Sviluppo economico e sociale sostenibile.
10. Nuovo sistema Sardegna.

All'interno di ognuno di questi vengono riportati nel dettaglio tutti gli obiettivi che la Regione intende raggiungere da qui al 2029¹³.

- *Il Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC) e il Fondo di rotazione*

¹³ Si rinvia alla consultazione della pagina web dedicata del sito della Regione Autonoma della Sardegna raggiungibile al seguente [link](#)

Come anticipato sopra (*cfr. par. 2.1.1.4*), il Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC)¹⁴ è, congiuntamente ai fondi strutturali europei, FSE e FESR, il principale strumento finanziario attraverso cui vengono attuate la coesione economica, sociale e territoriale e la rimozione degli squilibri economici e sociali tra le diverse aree del Paese.

Con Delibera CIPESS n. 25 del 3 agosto 2023 è stata approvata l'imputazione programmatica delle risorse FSC 2021-2027 in favore delle Regioni e delle Province autonome, destinando alla Regione Sardegna risorse FSC, assegnazione ordinaria, per euro 2.313.545.282,61 a cui si aggiungono le ulteriori risorse FSC pari a euro 156.787.857,74 (assegnate a titolo di anticipazione con la Delibera CIPESS n. 79/2021), per un totale complessivo di risorse FSC 2021-2027 di euro 2.470.333.140,35. Sono, inoltre, confluite nell'Accordo tra Governo e Regione Sardegna anche le risorse del Fondo di rotazione istituito con la legge n. 183 del 1987, per un ammontare pari a euro 425.850.000.

Successivamente alla stipula dell'Accordo tra governo e Regione, sono intervenute alcune modifiche sugli interventi ammessi che hanno ridotto l'importo imputabile al Fondo di Rotazione (con riserva di successiva riassegnazione).

Pertanto, con Delibera CIPESS n. 5 del 30 gennaio 2025, è stata disposta in favore della Regione Sardegna l'assegnazione di risorse FSC 2021-2027 pari a euro 2.313.545.282,61, ai sensi dell'articolo 1, comma 178, lett. e), della legge n. 178 del 2020 e s.m.i. e la quota di risorse del Fondo di rotazione ex art. 5 della legge n. 183 del 1987, pari a euro 415.850.000, ai sensi dell'articolo 1, comma 54, della legge n. 178 del 2020 e s.m.i., per un totale complessivo di risorse FSC 2021-2027 di **euro 2.729.395.282,61**.

Con Deliberazione di Giunta Regionale n.27/8 del 21.5.2025, la Regione Sardegna ha preso atto della sottoscrizione dell'Accordo per lo sviluppo e la coesione tra la Regione Sardegna e la Presidenza del Consiglio dei ministri e ha recepito i contenuti della Delibera del CIPESS n. 5/2025, fornendo le prime indicazioni attuative e organizzative.

¹⁴ Il Fondo per lo Sviluppo e la Coesione è disciplinato dal D.Lgs. n. 88 del 2011

Nello specifico, tra gli interventi ammessi al finanziamento (quota Fondo di Rotazione), il Comune di Porto Torres è risultato destinatario di un finanziamento pari a € 2.500.000,00 finalizzato a coprire interamente i costi della realizzazione dei “Lavori di messa in sicurezza e riqualificazione della viabilità di accesso al nuovo cimitero comunale”. La conclusione dell’intervento, la cui fase di progettazione è terminata nel 2^ semestre 2025, è prevista entro il 2^ semestre 2027.

2.1.1.4. Obiettivi individuati dal governo nazionale

La manovra di finanza pubblica per il triennio 2026-2028 interviene in un contesto in cui permangono forti elementi di incertezza, anche di livello internazionale di cui si è già fatto cenno, coniugando l’impegno del Governo a proseguire, da un lato, l’azione di sostegno del potere di acquisto delle famiglie e delle imprese e per il sociale e, dall’altro, ad assicurare la sostenibilità della finanza pubblica¹⁵.

Prioritariamente è necessario focalizzare l’attenzione sull’analisi macroeconomica e sugli 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 di medio termine 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

¹⁵ Così “Documento programmatico di Bilancio - DPB 2026” adottato dal MEF e trasmesso il 15 ottobre 2025 al Parlamento, alla Commissione europea e all’Eurogruppo.

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.*

Nel quadro programmatico di riferimento, la legge di bilancio 2026-2028 (Legge n. 199/2025) prevede un intervento di circa 22 miliardi di euro e persegue l'obiettivo primario di *“sostenere il potere di acquisto delle famiglie e la tenuta del sistema di welfare senza compromettere la discesa del debito pubblico”*.

La Legge di Bilancio, nello specifico, contiene puntuali **disposizioni di interesse per gli Enti locali**. Tra le più rilevanti, si riporta quanto segue:

LE MODIFICHE ALL'ORDINAMENTO CONTABILE		
Comma	Sintesi disposizione	Illustrazione

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

645	Anticipazioni di liquidità	Istituzione di uno specifico tavolo tecnico
646/648	Approvazione bilancio consolidato e variazioni di bilancio	Spostato al 31 ottobre il termine per l'approvazione del conto consolidato; qualora un ente locale non invii alla BDAP il bilancio consolidato entro 7 giorni dal termine previsto per l'approvazione, trova applicazione la disciplina sanzionatoria di sospensione dei pagamenti delle risorse finanziarie a qualsiasi titolo dovute dal Ministero dell'interno comprese quelle a titolo di fondo di solidarietà comunale; il divieto di effettuare assunzioni si applica in caso di mancato rispetto dei termini per l'approvazione del conto consolidato e di mancato invio alla BDAP entro i 7 giorni successivi al termine di approvazione.
650	Addizionale Irpef	Estensione fino al 2028 della possibilità di adottare modifiche alle regole sulla addizionale comunale all'Irpef.
659, 661/662	Modifica del calcolo del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) e miglioramento della loro capacità di riscossione	Entro il 31 marzo con decreto del Ministero dell'economia e delle finanze, saranno apportate modifiche alla disciplina per gli enti locali del calcolo del FCDE con la previsione della possibilità di una diversa determinazione con decorrenza dal bilancio di previsione 2027-2029, con estensione ai bilanci 2028-2030 e 2029-2031. Ed ancora saranno determinate le modalità per la trasmissione alla BDAP delle informazioni sui residui risultanti dal rendiconto di gestione e della possibilità per gli enti locali di affidare la riscossione coattiva delle entrate tributarie e patrimoniali proprie alla Asset management company S.p.A. (AMCO).
660	Revisione della disciplina del Fondo pluriennale vincolato per investimenti	Si prevede il mantenimento nel Fondo pluriennale vincolato delle somme destinate al finanziamento di spese non impegnate per lavori pubblici, anche per i contratti sotto soglia.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

663/664	Contabilizzazione del Fondo Anticipazioni di liquidità (FAL) e revisione regole utilizzo avanzi vincolati	Gli enti locali in dissesto rideterminano il risultato di amministrazione al 31 dicembre dell'esercizio precedente l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato, al netto della massa passiva e della massa attiva trasferita all'Organismo straordinario di liquidazione, comprensivo del fondo anticipazioni di liquidità (FAL) e si consente di ripianare in 10 anni, a quote costanti, l'eventuale disavanzo di amministrazione risultante da tale rideterminazione. Si consente agli enti locali in disavanzo che rispettano il piano di rientro approvato per il recupero del disavanzo, di utilizzare, nell'esercizio in corso, e dopo l'approvazione del rendiconto dell'esercizio precedente, l'avanzo vincolato di parte corrente formatosi nell'esercizio precedente, sulla base di una attestazione dei revisori dei conti.
665	Tassi di interesse sulla gestione commissariale	Viene contenuta la misura del tasso di interesse sui crediti che residuano dalla gestione commissariale, fissandola al tasso legale pro tempore vigente.
666	Trasferimento di immobili agli enti locali	Non applicazione dallo 1 gennaio della riduzione delle risorse spettanti a qualsiasi titolo alle regioni e agli enti locali che hanno acquisito in proprietà, a titolo gratuito, beni immobili dello Stato utilizzati a titolo oneroso, in misura pari alla riduzione delle entrate erariali conseguente al trasferimento dei beni medesimi.
672	Aumento delle anticipazioni di tesoreria.	Conferma dell'aumento del limite massimo di ricorso ad anticipazioni di tesoreria da 3 a 5 12° delle entrate correnti, da parte degli enti locali fino al 2028.
675	Fondi perequativi province e città metropolitane	Il Ministro dell'Economia e Finanze può variare i fondi perequativi delle province e delle città metropolitane.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

676	Abrogazione divieti di spesa delle province	Abrogati i divieti posti in capo alle province delle regioni a statuto ordinario di contrarre mutui per spese non rientranti nelle funzioni concernenti la gestione dell'edilizia scolastica, la costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente, nonché la tutela e valorizzazione dell'ambiente e di effettuare spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e di rappresentanza.
678/679	Alleggerimento degli oneri da indebitamento degli enti locali	Proroga al 2026 di misure specifiche previste per gli anni 2023, 2024 e 2025 in favore degli enti locali correlate con le esigenze poste dalle difficoltà determinate dall'emergenza dovuta all'aumento dei costi energetici e proroga al 2028 delle norme sull'utilizzo libero delle economie da mutuo da parte di enti locali
682	Estinzione anticipata di prestiti obbligazionari	L'estinzione anticipata dei prestiti obbligazionari da parte degli enti locali può essere finanziata anche mediante la quota libera dell'avanzo di amministrazione dell'esercizio precedente.
685/686	Misure per gli enti locali in difficoltà finanziarie	Aumento fino a 50 milioni dell'importo massimo dell'anticipazione per i piccoli comuni in dissesto e ampliamento ai comuni fino a 20.000 abitanti. La sua restituzione sarà effettuata secondo un piano di ammortamento fissato in un numero di annualità variabile a seconda dell'incidenza pro capite dell'anticipazione stessa.
687	Fondo contenziosi per calamità e cedimenti	Riversamento di residui in tale fondo.
689	Attuazione blocco trasferimenti per inadempienti	Sospensione fino al 31 dicembre 2028 dell'applicazione delle disposizioni che prevedono il blocco dei trasferimenti erariali agli enti locali, nel caso in cui l'ente non abbia rispettato i termini per l'adozione dei documenti contabili.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

690	Trasferimenti a società in house province	Le province possono trasferire risorse finanziarie alle loro società in house in fase di chiusura per il trasferimento di funzioni ad altri enti.
772/773	Fondi per gli enti locali	Disposta l'istituzione di un fondo per misure per gli enti locali e per la realizzazione di interventi in materia economica, sociale e socio-sanitaria assistenziale, di infrastrutture, di sport e di cultura nonché alla realizzazione di investimenti in materia di infrastrutture, di mobilità e di riqualificazione ambientale, con una dotazione pari a 68,7 milioni per il 2026 e di 67,75 milioni per il 2027.
831/832	Utilizzo degli avanzi liberi	Modificate le regole per la utilizzazione della quota libera dell'avanzo di amministrazione per consentire un maggiore ambito di autonomia decisionale dando pari priorità agli impieghi per gli investimenti, per le spese correnti a carattere non permanente e per l'estinzione anticipata di prestiti.
834	Contabilizzazione saldi città metropolitane e province	Vengono definite le procedure per la contabilizzazione dei contributi attribuiti alle Province e alle Città metropolitane per il finanziamento delle funzioni fondamentali e delle risorse relative al concorso alla finanza pubblica a carico dei medesimi enti.
835/839	Recupero eccedenze enti locali	Vengono definite le modalità attraverso le quali il Ministero dell'interno dal 2026 provvede al recupero di somme dovute dagli enti locali a titolo di concorso alla finanza pubblica per gli anni 2024-2028 ovvero a titolo di contributi assegnati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19, risultanti in eccedenza.

La Legge di Bilancio, inoltre, affronta il nodo del **pubblico impiego**, stanziando le risorse necessarie per la gestione del personale e i rinnovi contrattuali del triennio di riferimento. Sebbene le cifre esatte siano distribuite nei vari stati di previsione ministeriali, l'impianto generale (contenuto negli articoli 3-14), conferma la volontà di proseguire nel **percorso di rafforzamento della PA**.

Da un lato, sono previste autorizzazioni per nuove assunzioni, rivolte soprattutto ai comparti della sicurezza, della difesa e della giustizia, nonché la stabilizzazione di alcune categorie di precari storici. Sono altresì previsti fondi per l'armonizzazione delle indennità accessorie.

D'altro lato, il blocco parziale del turn over in alcune amministrazioni non essenziali si conferma quale leva di *spending review*.

Viene, dunque, ribadita la sfida di rendere la PA più attrattiva per i giovani talenti, motivo per cui parte delle risorse è destinata a finanziare i nuovi ordinamenti professionali prevedendo carriere più dinamiche.

In sintesi, la manovra si concentra sulla difesa del potere d'acquisto dei dipendenti pubblici a fronte dell'inflazione senza innescare una spirale salari prezzi insostenibile per i conti pubblici.

In sintesi, le principali misure che investono il pubblico impiego:

Comma	Tema disposizione	Illustrazione
14	Buoni pasto elettronici	Aumento da 8 a 10 euro della somma dei buoni pasto elettronici esenti da Irpef; non si modifica il tetto massimo nel pubblico impiego del loro importo che continua ad essere fissato in 7 euro.
219/220	Rafforzamento disciplina congedo parentale e malattia figli	Estensione dei congedi parentali per i figli di età compresa tra 12 e 14 anni. Estensioni dei congedi per la malattia dei figli tra 8 e 14 anni con aumento da 5 a 10 giorni lavorativi.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

221	Estensione assunzioni a tempo determinato per sostituire i congedi parentali	Si possono estendere le assunzioni a tempo determinato di durata non superiore al primo anno di vita del bambino per l'affiancamento della lavoratrice sostituita.
237	Imposta sostitutiva personale PA	Introduzione per il 2026 di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali per il trattamento economico accessorio (ivi comprese le indennità di natura fissa e continuativa), fino a un limite massimo del relativo imponibile pari a 800 euro; l'aliquota dell'imposta sostitutiva è pari al 15% ed opera a condizione che il reddito da lavoro dipendente non sia superiore a 50.000 euro.
238	Armonizzazione trattamento accessorio personale comuni	I comuni possono trasferire alle Unioni ecc. a cui aderiscono una quota dell'incremento delle risorse affluite alla componente stabile dei propri fondi, con la contestuale riduzione permanente di pari importo di tale componente; occorre la certificazione dell'organo di revisione.
239	Trattamento accessorio personale Stato	Con decreto del Ministro per la PA destinazione di una quota del fondo per il trattamento accessorio di dipendenti e Dirigenti statali a specifici enti.
291/292	Limiti alla utilizzazione di taxi ed autonoleggi PA	I limiti all'utilizzo di taxi e vetture a noleggio non si applicano ai servizi strumentali per le funzioni giurisdizionali.
586	Contratti a tempo determinato uffici per la	Prevista la proroga o il rinnovo fino al 31 dicembre 2026 dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con il personale in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione e presso gli altri enti compresi nel cratere del sisma del 2016.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	ricostruzione del sisma del 2016	
590	Proroga stato emergenza sisma 2016	Proroga per tutto l'anno 2026 dello stato di emergenza per il sisma del 2016.
652/657	Assunzioni regioni ed enti locali interessati dal sisma del 2016	Possibilità per gli enti interessati dal sisma del 2016 di assumere a tempo indeterminato, nei limiti di dei risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio, presso ciascun ente, degli assunti a tempo indeterminato per il sisma, il personale reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali o selettive ed in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione o presso i suddetti enti alla data di entrata in vigore della legge di bilancio, e che abbia maturato almeno tre anni di servizio anche in posizioni contrattuali diverse.
674	Fondo armonizzazione trattamento accessorio personale comuni	Ai fini della progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale dei comuni, è istituito un fondo con una dotazione pari a 50 milioni per l'anno 2027 e 100 a decorrere dall'anno 2028 da destinare, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale del Comparto Funzioni locali per il triennio 2025-2027, all'incremento del trattamento accessorio, anche fisso e ricorrente, del personale non dirigenziale dei predetti enti. Queste somme saranno ripartite con decreto del Ministro Dell'interno, di concerto con il Ministro per la PA sulla base dei criteri stabiliti dal CCNL.
691	Segretari comunali nei piccoli comuni	Prevista la possibilità di prorogare per altri 12 mesi, oltre i 24 già consentiti, gli incarichi di segretario nei comuni fino a 5.000 abitanti a quelli di prima nomina.
723/724	Dipendenti pubblici: verifica requisiti sanitari e	Le PA possono chiedere all'INPS l'accertamento della permanenza dei requisiti sanitari del dipendente o del diverso soggetto per il quale si usufruisce dei permessi retribuiti di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992; le PA inseriscono nelle denunce mensili inerenti ai dati di natura retributiva e contributiva dei propri lavoratori (cd UNIEMENS) le informazioni relative al permesso o congedo fruito dal soggetto

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	informazioni sui congedi e i permessi	per il quale sia riconosciuto il medesimo permesso o congedo.
725	Obblighi fiscali e contributivi professionisti che collaborano con le PA	Le PA, per procedere al pagamento dei compensi dei liberi professionisti, devono acquisire da essi la certificazione attestante il regolare adempimento degli obblighi fiscali e contributivi.
758	Risorse per il lavoro straordinario nello Stato	Viene determinata dal 2026 in € 32.030.899 la dotazione del fondo per corrispondere i compensi per lavoro straordinario nelle Amministrazioni dello Stato.
833	Segretari comunali	È autorizzata la iscrizione all'albo dei segretari, in aggiunta a quelli previsti dal bando, anche dei borsisti non vincitori del corso concorso per 441 unità che abbiano conseguito il punteggio minimo di idoneità.

2.1.1.5. Il contesto demografico di riferimento

Cenni sul quadro nazionale

Secondo le ultime previsioni demografiche elaborate da ISTAT¹⁶ (aggiornate al 2024), l'aumento della sopravvivenza, la bassa natalità e le trasformazioni familiari concorrono a delineare un cambiamento continuo nella struttura della popolazione che comporterà un auto-rafforzamento del processo di invecchiamento, nonostante il positivo apporto delle migrazioni con l'estero.

¹⁶ Fonte Istat "Le previsioni della popolazione residente e delle famiglie (base 1/1/2024)"

La **popolazione residente** in Italia, oggi circa 59 milioni, è prevista in diminuzione a 54,7 milioni entro il 2050, con un calo graduale ma costante nel tempo.

Entro lo stesso anno la quota di **anziani di 65 anni e più** sale al 34,6% (dal 24,3%), quella di individui di **15-64 anni** scende al 54,3% (dal 63,5%). Scende di un punto percentuale la quota di giovani fino a 14 anni (dal 12,2 all'11,2%).

Una famiglia su cinque sarà composta da una **coppia con figli** (oggi tre su 10) mentre il 41,1% delle famiglie sarà formata da **persone sole** (oggi 36,8%).

Le previsioni demografiche confermano un trend di progressivo spopolamento, ma con alcune differenze a livello geografico. Tale variabilità farà sì che nel Mezzogiorno il fenomeno raggiunga una dimensione maggiormente significativa rispetto al Centro-nord. Nel breve termine si prospetta nel Nord un lieve ma significativo incremento di popolazione (+1,1‰ annuo fino al 2030). Al contrario nel Centro (-1,3‰) e soprattutto nel Mezzogiorno (-4,8‰) si preannuncia un calo di residenti.

Nel periodo intermedio (2030-2050), e ancor più nel lungo termine (2050-2080), il calo di popolazione sarà invece generalizzato in tutte le ripartizioni geografiche, ma nel Mezzogiorno l'intensità della diminuzione raggiungerà livelli più alti.

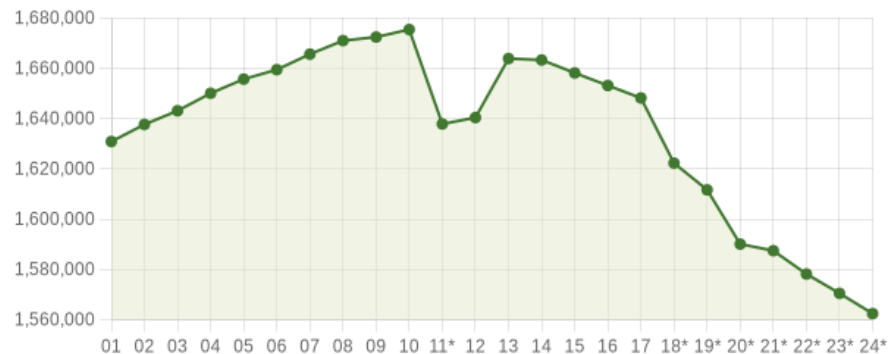
Da oltre 15 anni l'Italia affronta un ricambio naturale negativo, alla base della riduzione della popolazione, nonostante la parziale contropartita di dinamiche migratorie con l'estero di segno positivo. Questa tendenza si consolida nel futuro. Tra il 2024 e il 2080, si avrebbero complessivamente 20,5 milioni di nascite, 43,7 milioni di decessi, 18,0 milioni di immigrazioni dall'estero e 8,2 milioni di emigrazioni per l'estero. La trasformazione della popolazione non sarà solo quantitativa ma anche qualitativa, cambiandone profondamente le caratteristiche strutturali.

Analisi demografica regionale

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 censita al 1° gennaio 2025 conta 1.562.381 in calo dello 0,51% rispetto all'anno precedente ¹⁷.

Grafico 2.1.3 - Andamento demografico della popolazione residente in Sardegna dal 2001 al 2024



Andamento della popolazione residente

SARDEGNA - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

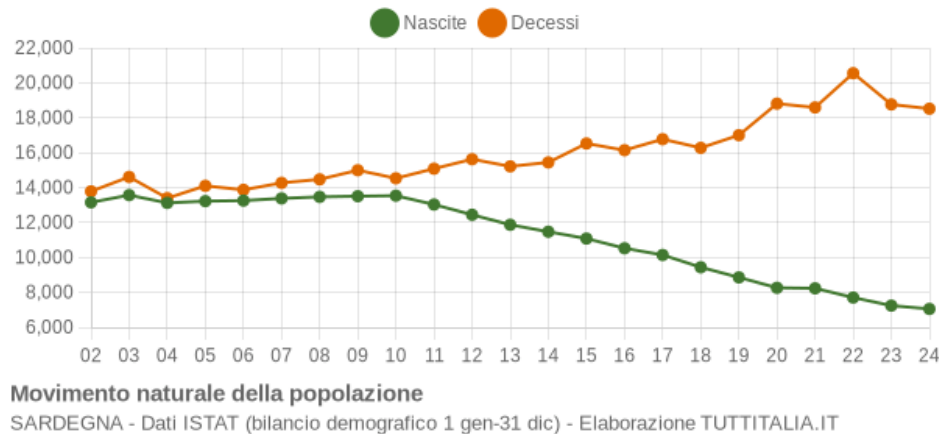
A determinare tale diminuzione è ormai da anni il **saldo negativo che si determina tra le nascite e le morti**: i nati nella regione nel corso del 2024 sono 7.037, valore in diminuzione ormai da molti anni. Il tasso di natalità, calcolato come numero di nati (vivi) ogni mille abitanti, è dunque in calo e pari a 4,5 in Sardegna (6,3 in Italia). Il grafico che segue rappresenta il movimento naturale della popolazione sarda, ovvero la differenza fra le nascite

¹⁷ Fonte dati: "[Tuttitalia.it, Statistiche demografiche](https://www.tuttitalia.it/statistiche-demografiche/)"

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

ed i decessi (detto anche saldo naturale). Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.

Grafico 2.1.4 - Movimento naturale della popolazione



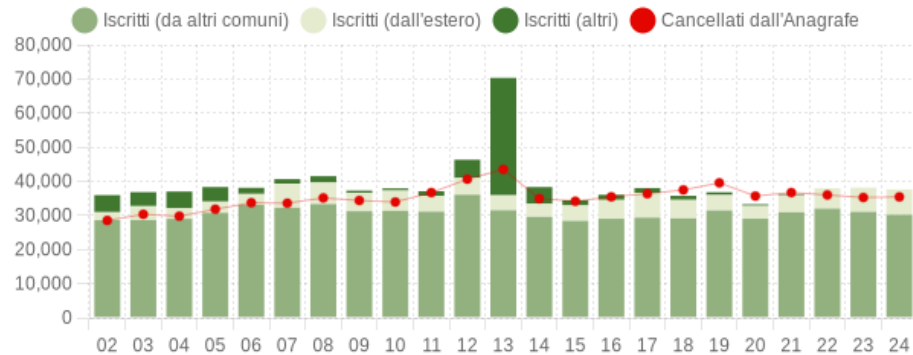
Oltre al saldo naturale, l'altra variabile che influenza la numerosità della popolazione è il saldo migratorio, ossia la differenza tra il numero di individui che si trasferiscono nel territorio, iscrivendosi presso le anagrafi comunali e quelli che lo lasciano, con conseguente cancellazione da tali elenchi.

Nel 2024 le iscrizioni complessive alle anagrafi sarde sono 38.033, sostanzialmente stabili rispetto al 2023, mentre le cancellazioni sono 35.735 (488 in più rispetto al 2023). In oltre 24 mila casi si tratta di trasferimenti tra due comuni sardi che non comportano variazioni nel numero dei residenti.

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso la Sardegna negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe dei comuni della regione. Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Grafico 2.1.5 - Flusso migratorio della popolazione



Flusso migratorio della popolazione

SARDEGNA - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

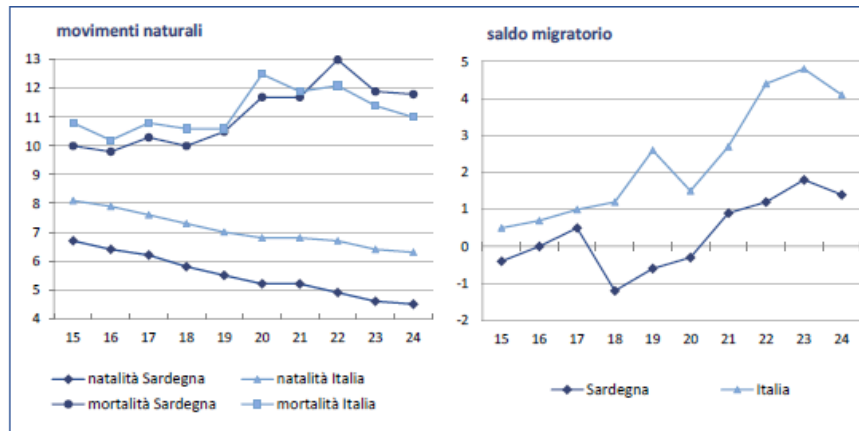
In una prospettiva comparata, nel grafico che segue sono messi a confronto, a sinistra, tasso di natalità e di mortalità, mentre a destra il saldo migratorio registrati a livello regionale e nazionale.

Se raffrontato con il dato di livello nazionale, la rappresentazione decennale mostra un saldo migratorio della nostra regione molto contenuto e sempre inferiore a quello nazionale, ma comunque segnato da un trend crescente. Tra il 2023 e il 2024 si assiste in Sardegna a una sua lieve diminuzione, da 1,8 a 1,4, più evidente in Italia, dove il saldo passa da 4,8 a 4,1 nello stesso periodo.

Nell'ultimo decennio la natalità per la popolazione sarda è sempre minore di quella italiana a sua volta tra le più basse in ambito europeo, ed entrambe le curve mostrano una inesorabile riduzione nel tempo: nel 2024 vi sono 2,2 nati ogni mille abitanti in meno in Sardegna rispetto al 2015 (in Italia sono -1,8).

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Grafico 2.1.6 - Tasso di natalità e mortalità (sinistra), saldo migratorio (destra), (valori per 1.000 abitanti), anni 2015-2024



Fonte: Elaborazioni CRENoS su dati Istat – Movimento e calcolo della popolazione residente

L'analisi della **struttura per età di una popolazione** considera tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni e oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

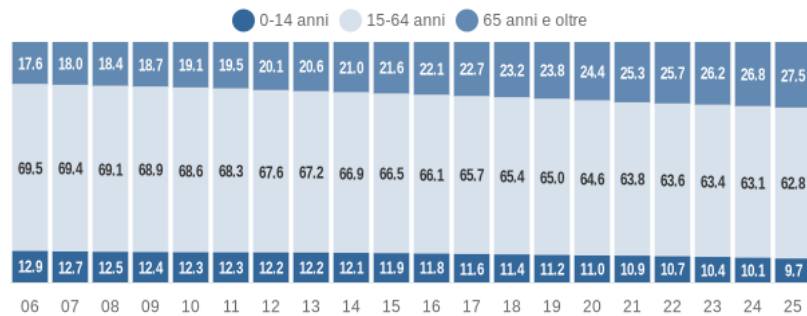
Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.

Nel grafico e nella tabella che seguono è analizzata la struttura della popolazione per età, rispettivamente in valori percentuali e assoluti.

COMUNE DI PORTO TORRES

Città metropolitana di Sassari

Grafico 2.1.7 - Struttura per età della popolazione della Regione Sardegna (valori %)



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

SARDEGNA - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Tabella 2.1.6 - Struttura per età della popolazione della Regione Sardegna (valori assoluti)

Anno 1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2002	225.818	1.142.846	262.183	1.630.847	40,6
2003	222.485	1.146.453	268.701	1.637.639	41,0
2004	219.113	1.149.517	274.466	1.643.096	41,3
2005	216.069	1.151.137	282.846	1.650.052	41,7
2006	212.980	1.151.004	291.693	1.655.677	42,1
2007	210.155	1.150.831	298.457	1.659.443	42,5
2008	208.233	1.151.585	305.799	1.665.617	42,8
2009	207.183	1.151.138	312.680	1.671.001	43,1
2010	206.160	1.147.171	319.073	1.672.404	43,5
2011	205.575	1.143.849	325.987	1.675.411	43,8
2012	200.420	1.107.522	329.904	1.637.846	44,3
2013	199.902	1.102.291	338.186	1.640.379	44,6
2014	200.733	1.112.995	350.131	1.663.859	44,9
2015	198.645	1.105.638	359.003	1.663.286	45,3
2016	195.150	1.096.307	366.681	1.658.138	45,7
2017	191.686	1.086.749	374.700	1.653.135	46,1
2018	188.390	1.077.937	381.849	1.648.176	46,4
2019*	181.624	1.054.864	385.769	1.622.257	46,9
2020*	177.254	1.040.554	393.813	1.611.621	47,3
2021*	173.501	1.014.827	401.716	1.590.044	47,8
2022*	169.063	1.009.604	408.746	1.587.413	48,1
2023*	163.844	1.000.179	414.123	1.578.146	48,4
2024*	158.025	991.128	421.300	1.570.453	48,8
2025*	151.862	981.462	429.057	1.562.381	49,2

(*) popolazione post-censimento

Il **fenomeno di invecchiamento**, in corso ormai da anni, **prosegue senza evidenza di un rallentamento**: l'età media della popolazione è in continuo aumento e in Sardegna passa dai 45,7 anni del 2016 ai 49,2 del 2025. In Italia la tendenza è la medesima, ma l'aumento dell'età media della popolazione è più modesto, dai 44,7 anni medi del 2016 ai 46,8 del 2025. Il dato appena commentato è determinato da due processi concomitanti: **la diminuzione della componente più giovane della popolazione e l'aumento di quella più anziana**.

Il tasso di **presenza della popolazione giovane**, che esprime la quota di residenti che non hanno ancora compiuto 15 anni di età, nel 2025 è pari al 9,7% in Sardegna. Il valore sardo è costantemente minore di quello italiano e mostra nel decennio considerato una diminuzione di 2,1 punti percentuali, più accentuata di quella nazionale (-1,8).

Il **tasso di senilità**, calcolato come quota di individui di 65 anni o più sul totale dei residenti, mostra che la componente più anziana della popolazione ha un andamento opposto. In Sardegna l'indicatore aumenta di 5,2 punti, dal 22,2% nel 2016 al 27,5 del 2025. Benché la quota di ultrasessantacinquenni sia in crescita in tutte le regioni italiane, l'aumento registrato in Sardegna non ha eguali. Si pensi che la seconda regione in graduatoria, la Basilicata, ha un aumento di 3,9 punti e la crescita media per l'Italia nello stesso periodo è di 2,6 punti (da 22,1% a 24,7%). Il mutamento dei rapporti intergenerazionali che si verifica in Sardegna è quindi più repentino.

Di seguito, sono rappresentati i principali **indici demografici calcolati** sulla popolazione residente in Sardegna. Per facilitare la lettura è contestualmente riportato il glossario di riferimento.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

tabella 2.1.7 - Indici demografici relativi alla Regione Sardegna (valori assoluti)

Anno	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva	Indice di struttura della popolazione attiva	Indice di carico di figli per donna feconda	Indice di natalità (x 1.000 ab.)	Indice di mortalità (x 1.000 ab.)
	1° gen	1° gen	1° gen	1° gen	1° gen	gen-dic	gen-dic
2002	116,1	42,7	93,1	87,6	15,8	8,0	8,4
2003	120,8	42,8	99,1	90,1	15,9	8,3	8,9
2004	125,3	42,9	102,4	92,6	16,1	8,0	8,1
2005	130,9	43,3	104,3	95,7	16,1	8,0	8,5
2006	137,0	43,8	105,0	99,2	16,1	8,0	8,4
2007	142,0	44,2	108,7	102,8	16,2	8,0	8,6
2008	146,9	44,6	113,6	106,2	16,4	8,1	8,7
2009	150,9	45,2	120,9	109,7	16,5	8,1	9,0
2010	154,8	45,8	127,4	113,7	16,8	8,1	8,7
2011	158,6	46,5	135,7	117,4	17,0	7,9	9,1
2012	164,6	47,9	142,8	122,1	17,2	7,6	9,5
2013	169,2	48,8	147,9	126,0	17,3	7,2	9,2
2014	174,4	49,5	151,6	131,3	17,1	6,9	9,3
2015	180,7	50,4	156,2	136,4	17,0	6,7	10,0
2016	187,9	51,2	158,1	140,8	16,7	6,4	9,8
2017	195,5	52,1	161,2	145,0	16,3	6,1	10,2
2018	202,7	52,9	163,3	148,7	16,1	5,8	10,0
2019	212,4	53,8	165,5	152,6	15,8	5,5	10,5
2020	222,2	54,9	169,8	155,9	15,4	5,2	11,7
2021	231,5	56,7	173,4	161,1	15,3	5,2	11,7
2022	241,8	57,2	177,2	163,4	14,9	4,9	13,0
2023	252,8	57,8	180,0	164,8	14,4	4,6	11,9
2024	266,6	58,5	184,2	165,5	14,0	4,5	11,8
2025	282,5	59,2	189,1	166,0	13,7	-	-

Glossario

Indice di vecchiaia: rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni.

Indice di dipendenza strutturale: rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni e oltre) su quella attiva (15-64 anni).

Indice di ricambio della popolazione attiva: rappresenta il rapporto % tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100.

Indice di struttura della popolazione attiva: rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

Carico di figli per donna feconda: è il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni).

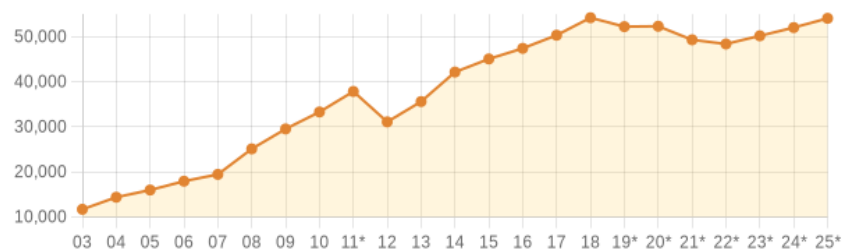
Indice di natalità: rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

Indice di mortalità: rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

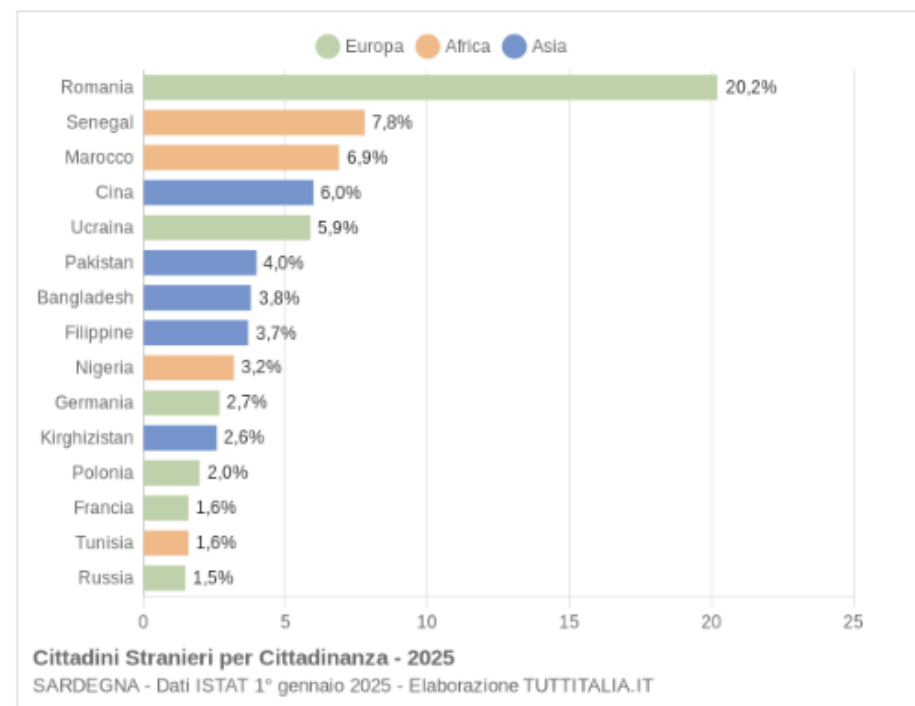
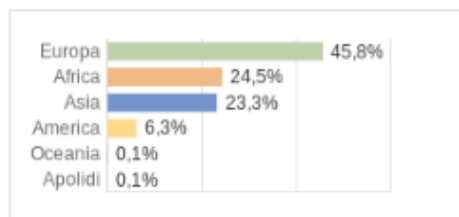
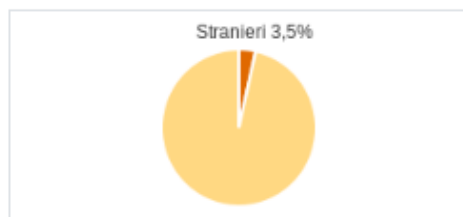
Età media: è la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

I grafici che seguono descrivono l'andamento della presenza di stranieri nel territorio regionale. Gli **stranieri residenti** in Sardegna al 1° gennaio 2025 sono **54.091** e rappresentano il **3,5% della popolazione residente**. La comunità straniera **più numerosa** è quella proveniente dalla **Romania** con il 20,2% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dal Senegal (7,8%) e dal Marocco (6,9%).



Andamento della popolazione con cittadinanza straniera
SARDEGNA - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT
(*) post-censimento



Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2025
SARDEGNA - Dati ISTAT 1° gennaio 2025 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

2.1.2. Cenni su: Territorio, tessuto economico e sociale

Porto Torres è una delle maggiori città del nord Sardegna, con una popolazione di poco meno di 21 mila abitanti, che si affaccia sul mare al centro del golfo dell'Asinara, con variegata 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**, insediatesi 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, nel corso del 2024, hanno rinunciato a qualche prestazione sanitaria pur avendone bisogno, a causa di uno dei seguenti motivi: motivi economici, scomodità (struttura lontana, mancanza di trasporti, orari scomodi), o lista d'attesa lunga¹⁸. Con un tasso di rinuncia del 13,7%, l'Isola conferma il suo primato negativo fra le regioni italiane, che perdura dal 2017.

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.

¹⁸ Fonte: 32^Rapporto Crenos 2025 - Elaborazione CRENoS su Dati Istat anni 2019-2023.

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**, ad oggi 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. Nell’ottica di potenziare i servizi per l’infanzia, inoltre, l’Ente ha messo a punto, nel quadro delle risorse stanziare dal PNRR, un intervento per la realizzazione di un nuovo asilo nido comunale idoneo ad accogliere 60 bambini. L’opera è in fase di realizzazione.

2.1.2.1. Cenni sul tessuto imprenditoriale

Per inquadrare la **dimensione del tessuto imprenditoriale** comunale, risulta utile richiamare la “*Graduatoria comunale per tasso di crescita*” riferita al 2024¹⁹, distinta fra Comuni del Nord Est e del Nord Ovest, pubblicata nel “Rapporto delle imprese del Nord Sardegna 2025” - 14° edizione. Come è possibile osservare, il Comune di Porto Torres registra un tasso di crescita pari allo 0,10%, in netta diminuzione rispetto a quello registrato nell’annualità precedente, pari all’1,61%.

¹⁹ Fonte: Camera di Commercio di Sassari - “Rapporto delle imprese del Nord Sardegna 2025” - 14° edizione, pag.g. 21, consultabile al presente [link](#)

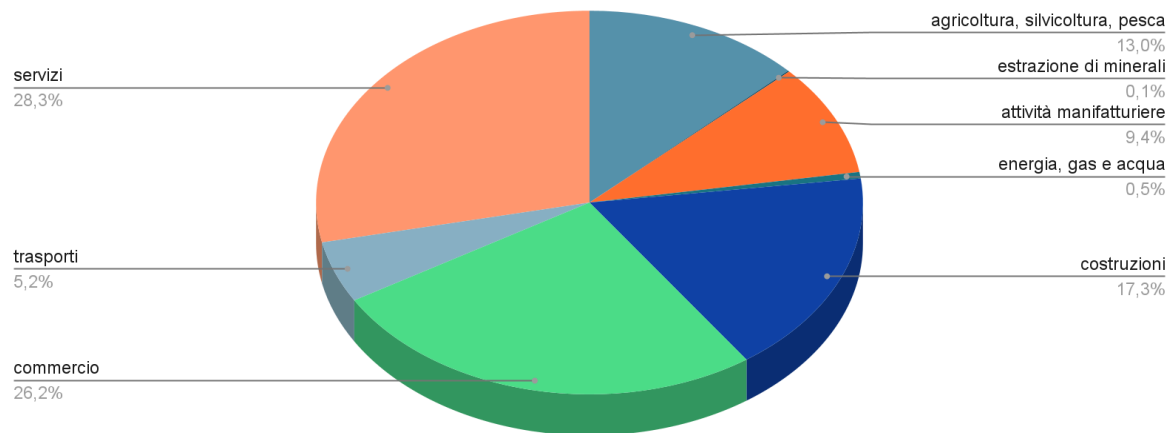
COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

I dati evidenziano, inoltre, un divario non trascurabile fra il territorio del Nord Ovest e quello del Nord Est dell'Isola, con un tasso di crescita di quest'ultimo oltre tre volte superiore a quello registrato per il Nord Ovest.

Analizzando il dato delle **imprese attive** per comune, il dettaglio relativo al Comune di Porto Torres evidenzia una variazione percentuale negativa rispetto al 2023, pari a -1,84%, in ulteriore peggioramento rispetto al rapporto 2023/2022, quando era pari a -1,7%.

Servizi e commercio restano i **settori economici trainanti** del tessuto economico comunale²⁰, come si può visualizzare nel grafico che segue.

Grafico 2.1.8 - Distribuzione settoriale delle imprese del Comune di Porto Torres

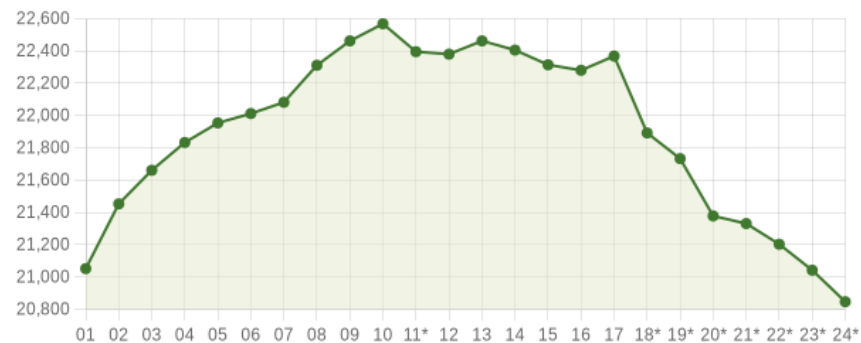


²⁰ Fonte: Camera di Commercio di Sassari - "Rapporto delle imprese del Nord Sardegna 2025" - 14ª edizione, pag.g. 26, consultabile al presente [link](#)

2.1.2.2. L'andamento demografico a livello comunale

L'analisi dell'andamento demografico conferma anche a livello comunale il trend regionale di progressivo spopolamento ed invecchiamento. La popolazione conta 20589 abitanti, alla data del 31.12.2025, in ulteriore calo dello 0,99% rispetto all'anno precedente.

Il grafico che segue rappresenta l'**andamento demografico della popolazione residente** nel comune di Porto Torres dal 2001 al 2024²¹.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI PORTO TORRES (SS) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

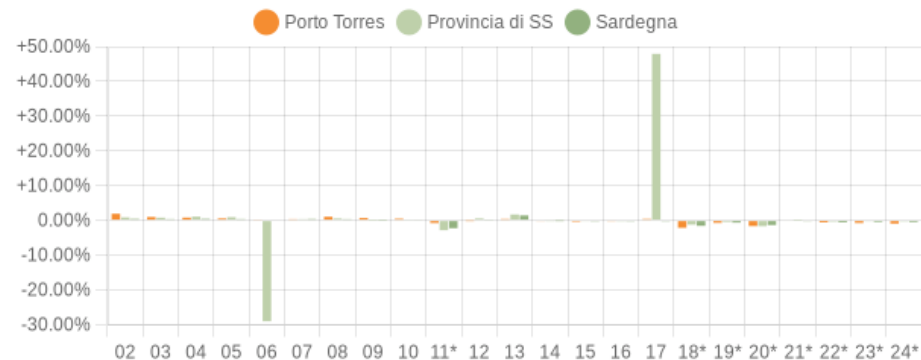
(*) post-censimento

Il grafico a seguire riporta le **variazioni annuali** della popolazione di Porto Torres espresse in percentuale **a confronto con le variazioni della popolazione della Città metropolitana di Sassari e della regione Sardegna.**

Grafico 2.1.9 - Variazione percentuale della popolazione a confronto

²¹ Fonte: [Tuttitalia.it](https://www.tuttitalia.it) - Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari



Variazione percentuale della popolazione

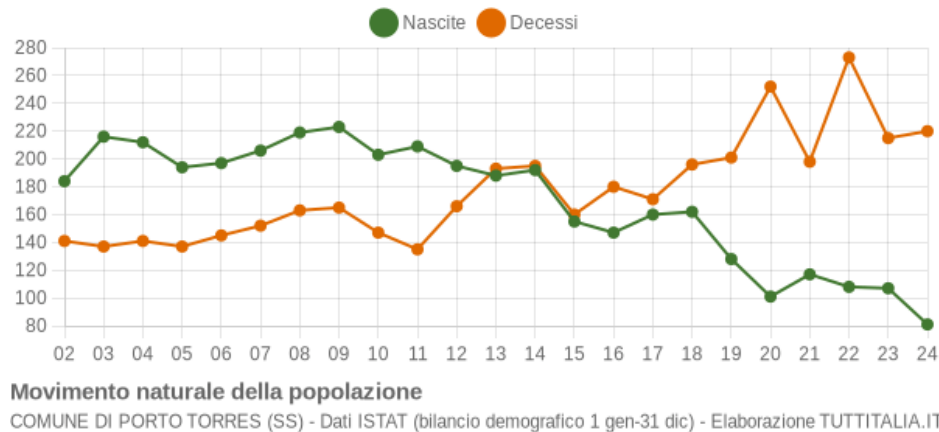
COMUNE DI PORTO TORRES (SS) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Il **movimento naturale della popolazione** in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. Come si evince dall'andamento delle due linee, il saldo naturale si è ulteriormente esteso a causa della concomitanza tra crescita del numero dei decessi e contrazione del numero delle nascite.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Grafico 2.1.10 - Movimento naturale della popolazione del Comune di Porto Torres

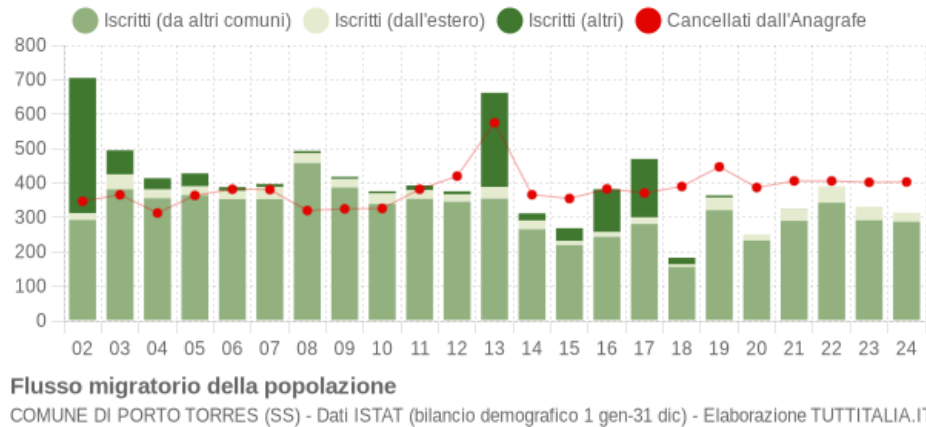


Il grafico che segue visualizza l'andamento del **flusso migratorio**, ovvero il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Porto Torres negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del comune. Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).

Come rappresentato nel grafico che segue, il numero delle cancellazioni nel 2024, è sostanzialmente rimasto inalterato rispetto al 2023 (circa 400), mentre il numero di iscrizioni risulta in calo (pari a circa 300) e comunque al di sotto del numero delle cancellazioni, evidenziando un andamento negativo anche del flusso migratorio.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Grafico 2.1.11 - Flusso migratorio della popolazione del Comune di Porto Torres

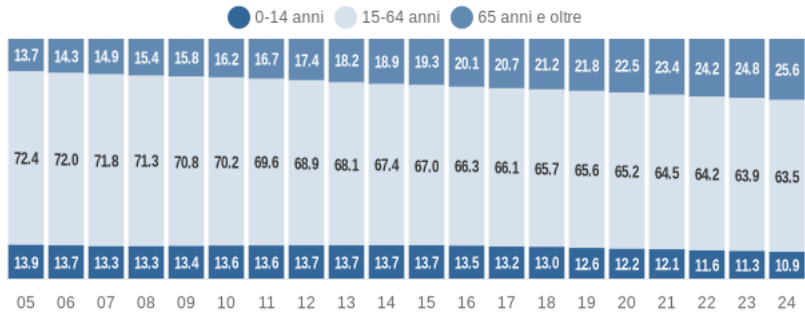


L'analisi della **struttura per età della popolazione** secondo le tre fasce di età, ovvero "giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni e oltre, si rivela importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Secondo l'elaborazione dei dati ISTAT condotta dall'ass. Tuttitalia.it, l'andamento della popolazione residente nel Comune di Porto Torres risulta il seguente:

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Grafico 2.1.12 - Struttura per età della popolazione relativa al Comune di Porto Torres (valori %)



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

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

Tabella 2.1.8 - Principali indicatori demografici relativi al Comune di Porto Torres

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
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
2025*	2.174	13.180	5.492	20.846	48,4

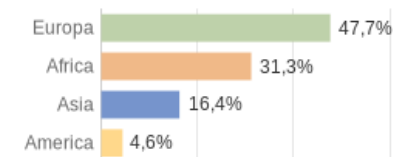
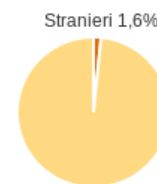
COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

I grafici sopra riportati, a fronte di un progressivo calo demografico, evidenziano che **età media e numero di ultrasessantenni** registrano l'ennesimo incremento, mentre la quota di persone in età 0-14 anni e 15-64, registra un'ulteriore contrazione, attestando un trend inesorabile di invecchiamento progressivo della popolazione che prosegue senza evidenza di rallentamento.

La dimensione della **popolazione straniera** residente a Porto Torres alla data del 1° gennaio 2025 tiene conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione, per il quale sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

Il grafico dell'**andamento della popolazione con cittadinanza straniera** mostra un incremento della presenza di stranieri, pari a **329 unità**, rispetto al 2024 quando erano 311 unità. Gli stranieri residenti a Porto Torres rappresentano l'1,6% della popolazione residente (era pari all'1,5% nel 2024) .

Grafico 2.1.13 - Andamento della popolazione con cittadinanza straniera



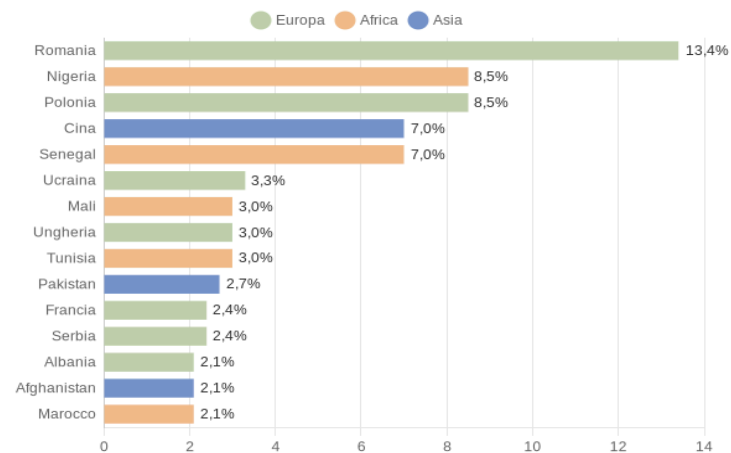
La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 13,4% di tutti gli stranieri presenti, seguita dalla Nigeria (8,5%) e dalla Polonia (8,5%).

COMUNE DI PORTO TORRES

Città metropolitana di Sassari

Nonostante la presenza di molte comunità straniere non si sono registrati, ad eccezione di qualche sporadico caso isolato, episodi di significativa conflittualità con la popolazione residente, a testimoniare un modello di accoglienza ed integrazione efficace capace, anche grazie agli effetti di un welfare che aspira ad essere dinamico ed inclusivo, a consentire la pacifica convivenza tra comunità.

Grafico 2.1.14 - Distribuzione cittadini stranieri per cittadinanza



Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2025
COMUNE DI PORTO TORRES (SS) - Dati ISTAT 1° gennaio 2025 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

2.1.2.3. L'andamento occupazionale

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, i dati relativi alla situazione dei residenti del comune di Porto Torres di età compresa tra i 15 e i 75 anni iscritti nelle liste del CPI di Porto Torres. In particolare, le tabelle che seguono contengono le informazioni relative agli iscritti distinti per sesso, età e titolo di studio.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Gli iscritti al CPI del comune di Porto Torres alla data del 31.12.2024 sono 7.800 (lo scorso anno 9.853) di cui 3.975 donne (vs 4.853 anno precedente) e 3.825 uomini (vs 5.000 anno precedente) così distribuiti per fasce d'età e grado di istruzione:

Tabella 2.1.9 - Iscrizioni al CPI di Porto Torres per fasce di età e stato occupazionale

	15-75 anni						
	DISOCCUPATO			OCCUPATO/ALTRO			TOTALE COMPLESSIVO
FASCIA ETÀ	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
Città metropolitana di Sassari

Tabella 2.1.10 - Iscrizioni al CPI di Porto Torres per sesso

Cittadini residenti nel comune di Porto Torres e iscritti. Classe di età 15-75 anni			
SESSO	F	M	TOTALE
N. iscritti	3.975	3.825	7.800
% sul totale	50,96%	49,04%	100,00%
Scostamento vs anno precedente	- 878	- 1.175	- 2.053
Scostamento %	- 31,72%	- 50,62%	-40,34%

Tabella 2.1.11 - Iscrizioni al CPI di Porto Torres per età

Fascia età	< 30 anni	30-44 anni	45-54 anni	55 e oltre	Totale
N. iscritti	1.437	2.098	2.763	1.502	7.800
% sul totale	18,42%	26,90%	35,42%	19,26%	100,00%
Scostamento vs anno precedente	- 104	- 836	- 737	- 376	- 2.053
Scostamento %	- 14,99%	70,73% -	- 35,10%	-33,78%	- 40,34%

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Tabella 2.1.12 - Iscrizioni al CPI di Porto Torres per grado di istruzione

Grado di istruzione	Elementare	Media	Diploma	Laurea e post laurea	Nd	Totale
N. iscritti	427	2.993	3.449	763	168	7.800
% sul totale	5,47%	38,37%	44,22%	9,78%	2,15%	100,00%
Scostamento vs anno precedente	- 8	- 606	-1.015	- 409	- 15	- 2.053
Scostamento %	- 1,84%	-16,84%	- 22,74%	- 34,90%	- 8,20%	- 20,84%

La consultazione degli Open Data pubblicati sul sito ASPAL offre aggiornamenti relativi al saldo tra assunzioni e cessazioni risultanti dalle Comunicazioni Obbligatorie effettuate nei primi tre trimestri del 2025.

La tabella che segue, in particolare, riporta il numero delle **assunzioni** e delle **cessazioni** degli iscritti al **Centro per l'Impiego** residenti nel comune di Porto Torres riferiti rispettivamente agli anni 2024 e 2025 (limitatamente al 3° trimestre), così come scaricate dall'Open Data del sito di ASPAL.

Tabella 2.1.13 - Assunzioni e cessazioni degli iscritti al CPI Porto Torres 2024

2024						
	1^ trimestre	2^ trimestre	3^ trimestre	SUB-TOTALE 2024	4^ trimestre	TOTALE
Assunzioni	724	1025	916	2665	671	3336
Cessazioni	492	891	991	2374	975	3349

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Saldo	232	134	-75	291	-304	-13

Tabella 2.1.14 - Assunzioni e cessazioni degli iscritti al CPI Porto Torres 2025 (fino al III^ trimestre")

2025				
	1^ trimestre	2^ trimestre	3^ trimestre	TOTALE
Assunzioni	671	1089	879	2639
Cessazioni	541	850	1004	2395
Saldo	130	239	-125	244

I dati relativi al primo trimestre 2025 si mantengono tendenzialmente in linea con il corrispondente periodo 2024, seppur in lieve calo, specie nel 1° e 3° trimestre.

Gli Open Data di ASPAL, inoltre, riportano il numero di cittadini residenti per Comune aderenti al programma “**GOL, Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori**”. Si tratta, nello specifico, di un'offerta di servizi per l’inserimento e il reinserimento lavorativo e la qualificazione o riqualificazione professionale dei lavoratori disoccupati o comunque classificati come vulnerabili,avente come obiettivo quello di migliorare la situazione lavorativa italiana, in crisi a seguito della pandemia da covid-19.

Gli Open Data del sito ASPAL evidenziano che, alla data del 4 aprile 2026, i cittadini disoccupati o classificati come vulnerabili sono pari a 2211, su un totale complessivo calcolato su tutti i centri per l'impiego della Sardegna di 187.213 beneficiari, pari all'1,2% sul totale.

2.1.2.5. Gli investimenti nel territorio di Porto Torres

Anche a livello comunale, in questa particolare fase storica, il compito di 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 sono centrali per l'attuazione di misure fondamentali di investimento e riforma ed essenziali per aiutare l'intero Paese ad uscire dalla crisi a breve termine.

L'Amministrazione Comunale, sin dall'approvazione del PNRR e dalla 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 principali 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-M5C2-I2.1 - Progetto di rigenerazione della cittadella sportiva – riqualificazione campi da calcio viale delle Vigne” CUP I29J21001650005;

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

- 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 I27H18002720005”;
- 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.

L'elenco degli interventi finanziati ed il relativo stato di attuazione sono in costante aggiornamento e, pertanto, per un'analisi più esaustiva si rinvia ai contenuti pubblicati nella specifica sottosezione dell'A.T., accedendo direttamente anche attraverso il presente [link](#).

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 dicembre 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, l’Ente 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*: 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).

Nel corso del 2025, inoltre, è stata approvata la partecipazione al *Progetto Cleanporti*. Si tratta, anche in questo caso, di progetto di cooperazione transfrontaliera rafforzata, con l'obiettivo di costruire una strategia comune per potenziare l'eccellenza ambientale dei porti turistici transfrontalieri e dei loro territori, riducendo l'impatto delle attività portuali sull'ambiente.

Sul fronte degli altri **investimenti**, a gestione indiretta o diretta, tra i più rilevanti nel territorio, si richiama quanto segue:

- 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 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 €, mentre l'ammontare delle risorse finanziarie disponibili ai fini della concessione delle agevolazioni è pari ad € 20.582.000, al lordo del compenso spettante a Invitalia in qualità di soggetto gestore, a valere sulle risorse della legge n. 181/1989.. Le agevolazioni sono concesse nella forma del contributo in conto impianti, dell'eventuale contributo diretto alla spesa e del finanziamento agevolato, alle condizioni ed entro i limiti delle intensità massime di aiuto previste dal regolamento (UE) n. 651/2014 (“Regolamento GBER”). Al presente [link](#), sono pubblicati gli aggiornamenti, l'ultimo dei quali risale a luglio 2025, delle iniziative imprenditoriali nel territorio dell'area di crisi industriale complessa di “Porto Torres” ammesse alla fase istruttoria.
- Sul fronte della sinergia in ambito portuale, si ricorda il progetto di **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. A dicembre 2023, l'Autorità di Sistema Portuale (Adsp) ha aggiudicato l'appalto integrato per la **progettazione definitiva, esecutiva e la realizzazione dell'impianto**, dando formalmente avvio alla 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 € e potenza di impianto pari a 15 MW. Sul finire del 2024, è stato avviato il 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 segnalano ulteriori prospettive di investimenti per importanti progetti legati allo sviluppo socio-economico del territorio, quali, ad esempio:

- 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).
- 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 collegabile all'appartenenza del territorio comunale alle 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 destinatarie 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.

2.1.3. Rapporti esterni con istituzioni e associazioni

Nel territorio di Porto Torres non operano associazioni che si occupano specificatamente di azioni finalizzate al recupero della legalità. Tuttavia, da anni collabora fattivamente con il Comune, in un'ottica di sussidiarietà orizzontale, la rete di associazioni di volontariato operanti nei differenti campi.

Per le finalità del presente Piano, è opportuno sottolineare l'appartenenza del Comune di Porto Torres alla Città metropolitana di Sassari e alla Rete Metropolitana Nord Sardegna. Si ritiene, pertanto, utile focalizzare l'attenzione sul ruolo dei prefati enti locali.

2.1.3.1. La Città metropolitana di Sassari

La nascita della Città metropolitana di Sassari rappresenta l'approdo di un lungo processo di riordino degli enti di area vasta della Sardegna.

Occorre ricordare che la Città metropolitana ha trovato il proprio riconoscimento costituzionale tra gli enti territoriali costitutivi della Repubblica (così art. 114 della Costituzione) a seguito della riforma costituzionale n. 3 del 2001.

Dopo vari tentativi messi in atto dal legislatore nel corso degli anni per dare seguito alle nuove disposizioni costituzionali, con Legge 7 aprile 2014, n. 56 (nota anche come "Legge Delrio") recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni", viene disciplinata l'istituzione delle Città metropolitane²².

Il processo legislativo regionale segue la legge di riordino nazionale n. 56/2014, dando luogo ad una serie di interventi normativi che, anche a causa dell'incertezza del quadro normativo nazionale di riferimento, hanno progressivamente contribuito a minare l'autonomia organizzativa e finanziaria dell'ente Provincia.

²² L. 56/2014, art. 1 co. 6: "Il territorio della città metropolitana coincide con quello della provincia omonima, ferma restando l'iniziativa dei comuni, ivi compresi i comuni capoluogo delle province limitrofe, ai sensi dell'articolo 133, primo comma, della Costituzione, per la modifica delle circoscrizioni provinciali limitrofe e per l'adesione alla città metropolitana. Qualora la regione interessata, entro trenta giorni dalla richiesta nell'ambito della procedura di cui al predetto articolo 133, esprima parere contrario, in tutto o in parte, con riguardo alle proposte formulate dai comuni, il Governo promuove un'intesa tra la regione e i comuni interessati, da definire entro novanta giorni dalla data di espressione del parere. In caso di mancato raggiungimento dell'intesa entro il predetto termine, il Consiglio dei ministri, sentita la relazione del Ministro per gli affari regionali e del Ministro dell'interno, udito il parere del presidente della regione, decide in via definitiva in ordine all'approvazione e alla presentazione al Parlamento del disegno di legge contenente modifiche territoriali di province e di città metropolitane, ai sensi dell'articolo 133, primo comma, della Costituzione".

Il processo regionale di riordino è stato avviato con la Legge Regionale n. 2 del 4 febbraio 2016 con la quale si è previsto, tra le altre, che in attesa dell'esito del referendum costituzionale e fino al loro definitivo superamento, il territorio dell'isola, ad eccezione di quello ricadente nella città metropolitana di Cagliari, sarebbe stato diviso nelle 4 province di Sassari, Nuoro, Oristano e Sud Sardegna. L'esito del referendum costituzionale tenutosi a dicembre 2016, nel senso della mancata approvazione del testo di riforma costituzionale che avrebbe dovuto condurre alla cancellazione delle Province, ha di fatto interrotto il processo di riordino, creando un contesto di incertezza, sia nella prospettiva di riassetto dei livelli del governo locale, sia nella regolamentazione degli assetti istituzionali e finanziari.

L'assetto è stato oggetto di ulteriori interventi normativi, in particolare da parte della legge regionale n. 7 del 12 aprile 2021, che ha disposto tra l'altro, l'istituzione della **Città metropolitana di Sassari**, quale Ente di area vasta con le finalità generali previste dall'articolo 1, comma 2, della legge n. 56/2014 e modificato l'intera geografia amministrativa della regione Sardegna nei termini di seguito indicati:

- ampliamento della circoscrizione della Città metropolitana di Cagliari;
- istituzione delle Province della Gallura Nord-Est Sardegna, Ogliastra, Sulcis-Iglesiente e Medio Campidano;
- modifica circoscrizione della Provincia di Nuoro;
- soppressione della Provincia di Sassari e di quella del Sud Sardegna.

La legge regionale n. 9 del 23 ottobre 2023 ha sancito il riavvio del processo di transizione della Provincia di Sassari alla Città Metropolitana e alla nuova Provincia della Gallura Nord-Est Sardegna, prevedendo a tal fine la sostituzione della figura dell'Amministratore Straordinario con quella del Commissario Straordinario incaricato di guidare la transizione. Tale processo non ha trovato, tuttavia, attuazione.

Con legge regionale 19 luglio 2024 n. 9, successiva all'elezione del nuovo Consiglio regionale, è stato definito un nuovo processo finalizzato all'auspicato completamento del riordino dell'assetto territoriale delle province e delle città metropolitane, come disciplinato dalla L.R. 7/2021.

A seguito della nomina dei nuovi organi straordinari (amministratori e commissari straordinari) con D.G.R. n. 36/2 del 19/09/2024, la definizione delle modalità attuative per i passaggi successivi con D.G.R. n. 39/31 del 10/10/2024 e, da ultimo, il trasferimento di beni, personale e procedimenti ai 2 nuovi enti di area vasta che succedono alla ex provincia di Sassari, con D.G.R. n. 8/29 del 05/02/2025, si è giunti finalmente a sancire la piena operatività della Città metropolitana di Sassari a partire dal 1° aprile 2025, con D.P.G.R. n. 22 del 26/03/2025.

Dopo circa un decennio di amministrazione straordinaria dell'ente di area vasta (prima la provincia di Sassari e nell'ultimo periodo la Città metropolitana), in data 30/09/2025 si sono insediati gli ordinari organi di governo della Città metropolitana.

Sono **organi di governo** della Città metropolitana:

- a. il Sindaco metropolitano, coincidente con il sindaco del Comune capoluogo;
- b. il Consiglio metropolitano (elettivo);
- c. la Conferenza metropolitana (composta dai sindaci dei 66 comuni).

Il Sindaco e i consiglieri metropolitani rappresentano l'intera comunità metropolitana. Pertanto, al fine di garantire la rappresentatività degli enti di area vasta e in attuazione di quanto previsto dall'art. 3 della legge regionale n. 10 del 29 aprile 2025, con Decreto della Presidente della Regione del 31 luglio 2025, n. 70 sono state indette le **prime elezioni di secondo grado** dei consigli delle città metropolitane della Sardegna, tenutesi in data 29 settembre 2025. Con l'insediamento dei nuovi organi, è cessata la lunga fase di amministrazione straordinaria, iniziata nel 2016.

Il consiglio metropolitano dura in carica 5 anni. Tuttavia, la legge stabilisce che in caso di rinnovo del consiglio del comune capoluogo, si procede a nuove elezioni del consiglio metropolitano, che sono indette dal sindaco entro sessanta giorni dalla sua proclamazione.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

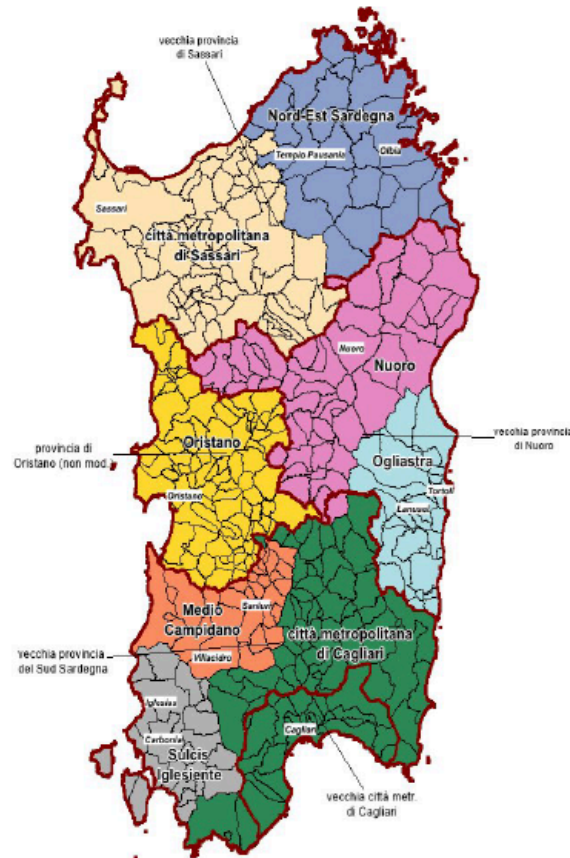
Il nuovo assetto amministrativo - territoriale degli enti di area vasta della Sardegna, dunque, risulta articolato in due Città metropolitane (Cagliari e Sassari) e sei Province (Nuoro, Oristano, Ogliastra, Medio Campidano, Sulcis Iglesiente, e Gallura Nord-Est), come a seguire illustrato.

Il nuovo ente di area vasta Città metropolitana di Sassari con un territorio di circa 4.287 km² si colloca, per estensione territoriale, al 5° posto nella classifica delle 15 città metropolitane italiane. Il rapporto fra la popolazione residente nel territorio, pari a soli 312.555 abitanti (dato aggiornato al 01.01.2025) e la superficie totale restituisce, tuttavia, la più bassa densità abitativa, nella medesima classifica, pari a 73 ab/km². Al 14° posto troviamo la Città metropolitana di Cagliari, con una densità abitativa pari a 124 ab/km², mentre la Città metropolitana di Napoli, ultima nella classifica per estensione geografica, occupa il primo posto per densità abitativa, con un rapporto pari a 2514 ab/km². Il dato della minore densità abitativa tra le 15 Città metropolitane italiane è collegato alle origini “geografiche” del nuovo ente di area vasta, ovvero alla sua derivazione dal territorio della Provincia di Sassari che, nell’assetto amministrativo *ante* 2005, rappresentava la provincia più estesa d’Italia²³.

²³ Fonte ISTAT al 01.01.2025

COMUNE DI PORTO TORRES

Città metropolitana di Sassari



Ai sensi dell'art. 3 della stessa L.R. 7/2021, fanno parte della Città metropolitana di Sassari, oltre al Comune di Sassari, i seguenti Comuni: Alghero, Anela, Ardara, Banari, Benetutti, Bessude, Bonnanaro, Bono, Bonorva, Borutta, Bottidda, Bultei, Bulzi, Burgos, Cargeghe, Castelsardo, Cheremule, Chiaramonti, Codrongianos, Cossoine, Erula, Esporlatu, Florinas, Giave, Illorai, Ittireddu, Ittiri, Laerru, Mara, Martis, Monteleone Rocca Doria, Mores, Muros, Nughedu San Nicolò, Nule, Nulvi, Olmedo, Osilo, Ossi, Ozieri, Padria, Pattada, Perfugas, Ploaghe, Porto Torres, Pozzomaggiore, Putifigari, Romana, Santa Maria Coghinas, Sedinì, Semestene, Sennori, Siligo, Sorso, Stintino, Tergu, Thiesi, Tissi, Torralba, Tula, Uri, Usini, Valledoria, Viddalba e Villanova Monteleone.

La Città metropolitana di Sassari, collocata nella parte Nord Ovest della Sardegna, confina ad Est con la Provincia Gallura Nord Est Sardegna, a sud con la Provincia di Nuoro e a sudovest con la Provincia di Oristano e si affaccia a Nord sul golfo dell'Asinara e sulle Bocche di Bonifacio.

2.1.3.2. La Rete metropolitana di Sassari

La Rete metropolitana Nord Sardegna (per brevità di seguito denominata anche Rete), è un ente locale rientrante nella categoria delle Unioni di comuni, formalmente costituito nel 2016 ai sensi dell'art. 8 della Legge Regionale n. 2/2016 "Riordino del sistema delle autonomie locali della Sardegna", di cui fanno parte i comuni di Alghero, Castelsardo, Porto Torres, Sassari, Sennori, Sorso, Stintino e Valledoria.

Le vicende che hanno interessato l'evoluzione giuridico-amministrativa della Rete si intrecciano con quelle che hanno condotto alla nascita dell'Ente di area vasta "Città metropolitana di Sassari". Infatti, se, dapprima, l'art. 13 comma 1 della L.R. n. 7/2021 ha disposto l'abrogazione dell'art. 8 della L.R. n. 2/2016, recante la disciplina della Rete metropolitana, l'art. 2 comma 5 della L.R. n. 9/2024 "Disposizioni transitorie in materia di province" ha previsto la successione della Città metropolitana di Sassari anche nei rapporti attivi della Rete.

Di fatto, nonostante la conclusione dei passaggi successivi della Città metropolitana alla (ormai ex) provincia di Sassari, ad oggi non è stata avviata la procedura di liquidazione della Rete. Pertanto, allo stato attuale, tenuto conto della nuova geografia degli enti di area vasta della Sardegna, del mutato contesto normativo di riferimento e pur venendo meno la disciplina che sta alla genesi dell'ente, la Rete resta operativa e soggiace alla disciplina generale delle unioni di comuni.

Entrando più nello specifico, la Rete è costituita per l'esercizio delle funzioni e dei servizi indicati nell'articolo 2 dello Statuto.

Nell'ambito degli obiettivi raggiunti dalla Rete in questi anni è doveroso richiamare l'approvazione dell'Accordo di Programma Quadro relativo al Progetto di Sviluppo Territoriale "Rete metropolitana del Nord Sardegna, un territorio di città", nell'ambito del Programma Regionale di Sviluppo 2014-2019 - Strategia 5.8 Programmazione Territoriale, secondo lo schema approvato con D.G.R. n. 61/49 del 12.12.2018, che consentirà una serie di importanti investimenti di risorse pubbliche anche nel territorio di Porto Torres.

La Rete ha, altresì, avviato alcune forme di gestione associate di servizi tra gli enti aderenti. Nello specifico si richiamano:

- Deliberazione di Consiglio comunale n. 8 del 21/02/2022 avente ad oggetto: *“Centrale di committenza per la gestione in forma associata degli appalti dei Comuni aderenti alla rete metropolitana del nord Sardegna ai sensi dell’art. 30 del d.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. - Adesione e approvazione schema di convenzione”*. Tuttavia, con la piena operatività della Città metropolitana di Sassari, è plausibile ipotizzare un mutamento del contesto di riferimento nel prossimo triennio, contrassegnato dall’attivazione di una centrale di committenza a livello metropolitano e dal conseguente ridimensionamento del medesimo servizio in seno alla Rete;
- Deliberazione n. 31 del 18/05/2022 avente ad oggetto: *“Gestione in forma associata del servizio di aggiornamento professionale nelle materie obbligatorie previste per legge e non, dei comuni aderenti alla rete metropolitana del nord Sardegna ai sensi dell’art. 30 del d.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. - Adesione e approvazione schema di convenzione”*.

2.1.3.3. Il Comune di Porto Torres e l’Ente Parco dell’Asinara

Il Comune di Porto Torres ha da anni formalizzato un rapporto di collaborazione sinergica con l’Ente Parco dell’Asinara, il cui territorio coincide per intero con quello dell’Isola dell’Asinara, a sua volta parte del territorio del Comune di Porto Torres .

Tale collaborazione si realizza nei termini di seguito richiamati:

1. Il territorio dell'isola dell'Asinara, interamente incluso nel Parco Nazionale, ricade sotto la **giurisdizione amministrativa** del Comune di Porto Torres. Questo implica il compito principale di gestire i servizi primari sull'isola, sebbene in collaborazione con l'Ente Parco.
2. Ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 5 e 24 dello Statuto, **il Sindaco del Comune di Porto Torres è componente della Comunità di Parco**, organo dell’Ente Parco, assicurando in seno all’Ente la partecipazione e la rappresentanza degli interessi della comunità locale turritana.

3. Con Deliberazione di Consiglio comunale n. 4 del 28.01.2022 è stato approvato lo schema di “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”;
4. Nell’ambito del medesimo schema di Accordo viene sancito l’impegno tra i due enti a giungere alla definizione di ulteriori convenzioni attuative e/o di progetti strategici nell’ambito delle finalità dell'accordo quadro per la valorizzazione delle risorse naturali, storico-culturali e turistiche del Parco.

2.1.3.4. L’adesione del Comune di Porto Torres ad Enti e associazioni

Nell’ottica di promuovere lo sviluppo di attività produttive nei settori dell'industria e dei servizi, nonché la tutela e la valorizzazione del patrimonio ambientale, artistico e culturale, nel tempo il Comune di Porto Torres ha promosso la formale adesione, a diverso titolo, ad una serie di Enti ed associazioni. Si richiamano a seguire quelle più significative:

- Il Comune fa parte del Consorzio Industriale Provinciale di Sassari, Ente pubblico economico nato dalla “Zona di interesse regionale” istituita nel 1954 su iniziativa della Camera di Commercio, dell’Amministrazione Provinciale e dei Comuni di Sassari e Porto Torres).
- Il Comune partecipa, attraverso due rappresentanti all’uopo designati, alla *Commissione Tecnica di Controllo e Monitoraggio della Centrale elettrica di Fiume Santo*, istituita ai sensi dell’art. 8 della Convenzione, per l’esercizio della Centrale termoelettrica di Fiume Santo, sottoscritta tra i Comuni di Sassari e Porto Torres e la Società Endesa S.p.a., al fine di verificare i contenuti della Convenzione stessa.
- Nel 2012 l’Ente ha aderito in qualità di Ente pubblico associato all’Associazione “Gruppo Azione Costiera Nord Sardegna”, in forma abbreviata “FLAG Nord Sardegna”.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

- Nel 2021, l'Ente ha aderito in qualità di socio fondatore alla Fondazione "Sardegna Isola del Romanico" e alla Fondazione "Mo.So.S." - Alta Formazione tecnica per la mobilità sostenibile e per il mare.
- Nel 2022, l'Ente ha aderito al Network "La Rotta dei Fenici, Itinerario Culturale Internazionale del Consiglio d'Europa e Itinerario di interesse della Organizzazione Mondiale del Turismo".
- Nel 2023, il Consiglio comunale ha approvato l'adesione al "Distretto rurale del Sassarese e del Golfo dell'Asinara", di cui il Comune di Porto Torres è soggetto promotore unitamente ai Comuni di Sassari, Sennori, Sorso, Stintino, alla Coldiretti Nord Sardegna, alla Fondazione ITS TAGSS Filiera Agroalimentare della Sardegna e al Biodistretto Fondazione "Sardegna Bio".
- Sempre nel 2023, l'Ente ha aderito, in qualità di socio Istituzionale, all'Associazione denominata Centro Commerciale Naturale "Le Botteghe Turritane".
- Nel 2025 questo Comune ha assunto l'impegno di sostenere la costituzione di una Rete Sarda dei Comuni, unitamente ad altri soggetti promotori, quali la Regione Autonoma Sardegna, il Ministero dei Beni Culturali ed altri Comuni, per condividere e sottoscrivere un "protocollo d'intesa" finalizzato ad attuare tutte le azioni necessarie a sostenere la candidatura alla "World Heritage List" dell'UNESCO delle Domus de Janas decorate presenti nei territori dei Comuni partecipanti. Nel 2025, il sito seriale denominato "La tradizione funeraria nella preistoria della Sardegna". Le "Domus de Janas" è stato ufficialmente iscritto il 12 luglio 2025 nella Lista del Patrimonio Mondiale dell'UNESCO, a seguito di un articolato percorso di candidatura promosso dal CeSim – Centro Studi Identità e Memoria, dal Ministero della Cultura, dalla Regione Autonoma della Sardegna e dai Comuni sede dei monumenti, tra cui Porto Torres. Da ultimo, con Deliberazione n. 64 del 27.11.2025, il Consiglio comunale ha approvato l'adesione dell'Ente alla Fondazione di Partecipazione "Domus de Janas" e approvazione dello Statuto – Sito UNESCO "La tradizione funeraria nella preistoria della Sardegna. Le domus de Janas".

Da segnalare, infine, alcune iniziative alle quale l'Ente ha deciso di aderire attraverso specifici protocolli di intesa:

- nel corso del 2022 l'Ente ha aderito all'invito della Regione Sardegna per la formalizzazione di un protocollo d'intesa con altri enti territoriali e l'Associazione "Cammino 100 torri" per la presentazione di un progetto di riconoscimento della valenza turistico culturale- religiosa e l'iscrizione al Registro dei Cammini e degli itinerari dello Spirito, che include, appunto, le tradizioni della nostra comunità;
- Nel corso di dicembre 2023, la Giunta comunale ha approvato l'adesione alla proposta del GAL ANGLONA COROS, soggetto del Partenariato Pubblico Strategico per l'accesso ai fondi del CSR Sardegna 2023-2027 (Interventi SRG05 e SRG06) e fondi del PR Sardegna FSE+ 2021-2027 - Priorità 1 – Occupazione - Obiettivo specifico a) ESO4.1 "Migliorare l'accesso all'occupazione e le misure di attivazione per tutte le persone in cerca di lavoro, in particolare i giovani, soprattutto attraverso l'attuazione della garanzia per i giovani, i disoccupati di lungo periodo e i gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro, nonché delle persone inattive, anche mediante la promozione del lavoro autonomo e dell'economia sociale".

2.1.3. Il contesto interno

L'analisi del contesto interno illustra la situazione organizzativa generale dell'Ente al 31 dicembre 2025.

2.1.3.1. Organi di indirizzo e di governo dell'Ente

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.

Inoltre, 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.

Da ultimo, con decreto sindacale n. 13 del 19.06.2025, è stato nominato nuovo Assessore comunale il Consigliere comunale Claudio Piras, in sostituzione del dimissionario Salvatore Frulio.

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;
- **Claudio Piras**, 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;

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

- **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:

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

Alcune vicende hanno modificato la composizione del Consiglio comunale:

- tra il 2021 e il 2023 è avvenuta la surroga di 4 consiglieri.

- per effetto della nomina ad Assessore comunale, con Deliberazione di Consiglio n. 21/2025 del 02/07/2025, è stata disposta la surrogazione del consigliere Claudio Piras e la contestuale convalida della Consiglieria Giovanna Manca.

** Nel corso del 2024 sono avvenute alcune modifiche in seno ai gruppi consiliari che hanno visto la costituzione di un nuovo gruppo denominato “Orizzonte Comune”, 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.*

2.1.3.1. Struttura organizzativa dell’Ente e organigramma

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.

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.

Nel corso del 2022, dunque, 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.

Di seguito, 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 ha previsto l'organizzazione della struttura dell'ente in **5 aree funzionali**, attraverso 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).

L'attuale assetto macro-organizzativo risulta, dunque, così articolato:

- **Area Affari Generali, legale e contenzioso, politiche sociali, sport, cultura, turismo, pubblica istruzione**, che comprende le seguenti macroattività: (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 macroattività: 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 macroattività: 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.

Sono previste, inoltre, le seguenti **Strutture di Staff**:

- **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.

Sempre in riferimento alla struttura organizzativa ed al personale, a dicembre 2022, in attuazione alla nuova macrostruttura dell'Ente e a seguito della nomina di un nuovo Dirigente assunto a tempo determinato in sostituzione del Dirigente collocato in quiescenza, si è realizzato quanto segue:

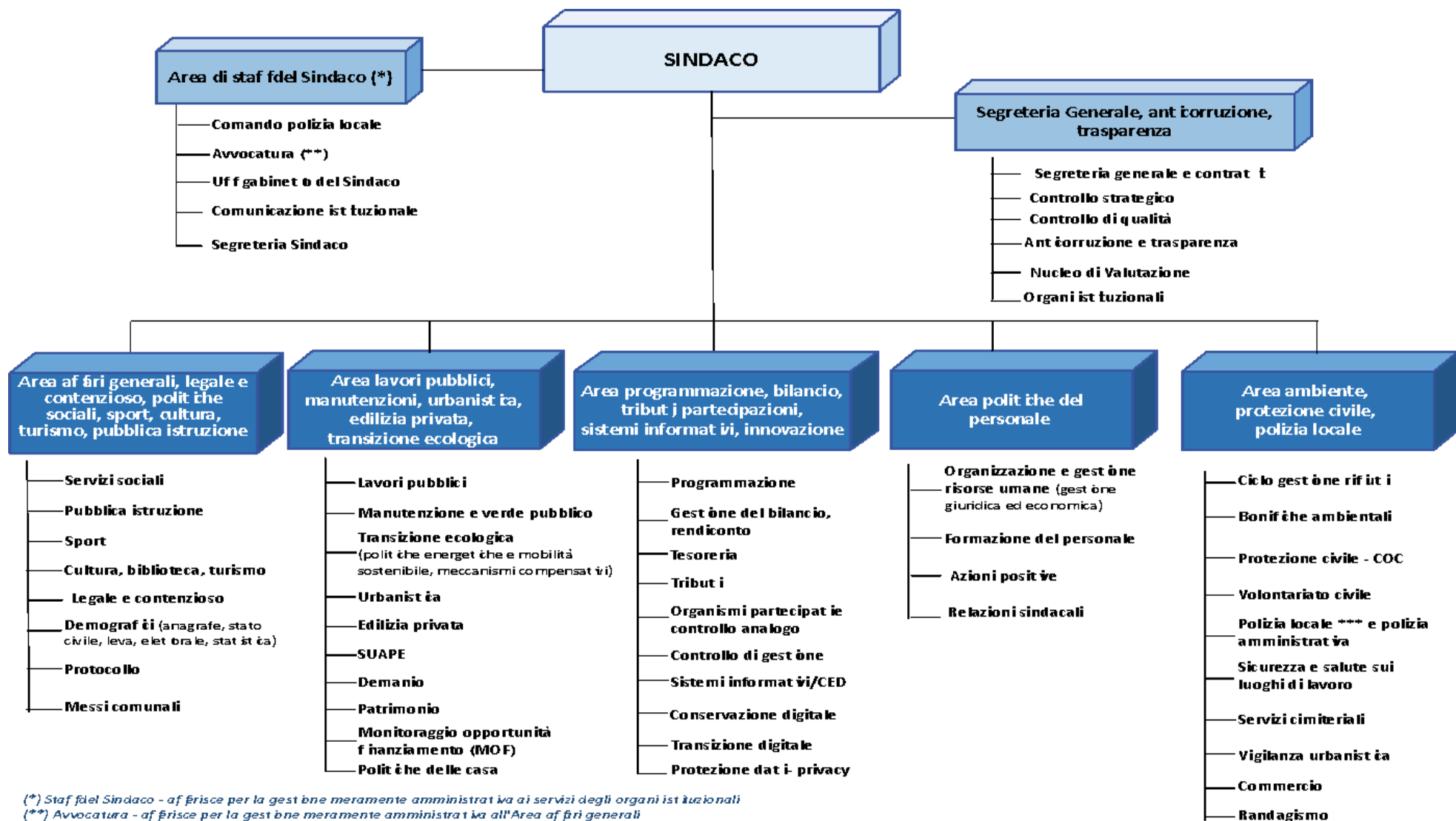
1. l'area dirigenziale delle Politiche del personale, assegnata dapprima al Segretario Generale, con Decreto del Sindaco n. 1 del 18.03.2024 è stata attribuita *ad interim* al Dirigente dell'Area Affari Generali;
2. l'Area Programmazione, Bilancio, Partecipate, Tributi, sistemi informativi e innovazione è stata assegnata al nuovo Dirigente;
3. l'incarico dirigenziale *ad interim* dell'Area Ambiente, assegnata dapprima al Dirigente responsabile dell'Area LL.PP, con Decreto del Sindaco n. 8 del 10/10/2024, è stata attribuita al Dirigente dell'Area Programmazione.

I prefati avvicendamenti hanno consentito, altresì, di realizzare una rotazione ordinaria di gran parte dei servizi dell'ente.

Per la rappresentazione dell'**assetto organizzativo aggiornato al 31.12.2025**, si rinvia alla [sottosezione dedicata](#) all'interno della sezione 3 del presente Piano.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

2.1.3.3. Organigramma dell'ente



(*) Staff del Sindaco - affrisce per la gestione meramente amministrativa ai servizi degli organi istituzionali

(**) Avvocatura - affrisce per la gestione meramente amministrativa all'Area affari generali

(***) Polizia Locale - conserva la sua autonomia per le funzioni tipiche e affrisce alla gestione amministrativa all'Area Ambiente, protezione civile, polizia locale

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

A suggello di un percorso volto a promuovere e migliorare in trasparenza, responsabilità e qualità della gestione pubblica, 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 ha aderito nell’ottobre 2024 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.

Nel corso del 2025, l'Amministrazione ha confermato la volontà di aderire al programma, avviando gli adempimenti necessari a promuovere la partecipazione attiva, sia dei dipendenti che dei cittadini, alla valutazione della governance comunale. A tal fine, nel mese di dicembre 2025, l’Ente ha

diffuso, attraverso i propri canali istituzionali, incluse le pagine social, l'invito alla compilazione del **questionario Elogio**. La fase di implementazione si concluderà il 28 marzo 2026, termine per la compilazione dei questionari.

L'adesione a tale programma conferma la volontà dell'Ente non solo di migliorare e rafforzare la buona governance democratica, identificando i propri punti di forza e di debolezza nei processi decisionali e nell'erogazione dei servizi pubblici e aderendo a reti di condivisione delle buone pratiche, ma anche di creare un legame tra la partecipazione democratica dei cittadini alla vita pubblica locale e la governance stessa.

2.1.3.5. Porto Torres e i percorsi di gemellaggio

Nell'ottica di favorire le relazioni istituzionali, commerciali e culturali tra città di Paesi diversi attraverso esperienze di incontro, conoscenza, dialogo, condivisione della propria storia e del proprio futuro, progettazione partecipata comune, questa amministrazione ha inteso stimolare azioni di collaborazione con istituzioni locali di altre Città, per promuovere la conoscenza di realtà economiche, culturali e sociali portatrici di elementi comuni e condivisi, attraverso lo strumento del Gemellaggio, ovvero la stipula ufficiale di un'unione fra due o più comunità avente lo scopo di cooperare e collaborare in diversi settori e di stabilire rapporti duraturi nel tempo.

In tale prospettiva, nel corso del 2025 sono proseguite numerose e intense interlocuzioni con la **Città di Sligo, in Irlanda**, con la quale questa Amministrazione condivide diverse peculiarità, sia in termini di dimensioni e caratteristiche demografiche, sia per il ruolo strategico dei rispettivi porti: entrambe, infatti, sono importanti porte d'accesso alle rispettive isole e custodiscono un prezioso e significativo patrimonio archeologico e monumentale.

Il percorso si è concretizzato ad ottobre 2025 con la visita da parte di una delegazione della città di Sligo nel corso della quale sono proseguite le interlocuzioni propedeutiche alla definizione formale del Patto di Gemellaggio. A fine marzo 2026 la città irlandese accoglierà a sua volta la delegazione in arrivo da Porto Torres per la sottoscrizione del Patto.

Il 2026, inoltre, ha visto proseguito il percorso di gemellaggio con la comunità di **Kayemor**, villaggio rurale nel **sud ovest del Senegal** di una certa rilevanza culturale e storica, già beneficiario di progetti di sviluppo, tra i quali quelli avviati da Porto Torres. Nel 2023, infatti, l'amministrazione comunale, attraverso la collaborazione con gli Istituti comprensivi cittadini, il coinvolgimento di numerose associazioni e di volontari e il prezioso supporto della Fondazione di Sardegna, decise di inviare nel villaggio di Kayemor materiale didattico e arredi scolastici, ma anche beni di prima necessità, come abbigliamento per bambini e materiale farmaceutico.

Le iniziative di gemellaggio fin qui descritte testimoniano l'impegno dell'Amministrazione volto a rafforzare il dialogo tra i cittadini, al fine di incrementare la componente educativa delle attività di gemellaggio quale contributo alla diffusione di una cultura dell'integrazione e accrescere fra la popolazione il sentimento di appartenenza ad una grande comunità.

2.1.4. Il sistema dei controlli interni

I controlli interni, articolati nelle diverse tipologie tra loro strettamente interconnesse e complementari (controllo di regolarità amministrativa e contabile, controllo di gestione, controllo strategico, controllo sugli organismi partecipati, controllo sulla qualità dei servizi erogati e controllo sugli equilibri finanziari), assumono rilevanza strategica nella prospettiva del processo di sviluppo continuo della “macchina organizzativa”, in un’ottica di accrescimento dell’efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa e di presidio e garanzia dei valori imprescindibili della trasparenza e dell’integrità della gestione dell’ente.

Rappresentano, pertanto, anche una misura obbligatoria prevista dal piano di prevenzione della corruzione.

Tra i vari controlli, un’attenzione particolare è dedicata a quelli successivi di regolarità amministrativa previsti dall’art. 147 bis, comma 2, del T.U.E.L. vengono svolti sotto la direzione del Segretario generale con l’ausilio di una struttura di supporto (attualmente n. 1 unità di personale) e si inseriscono nel sistema integrato dei controlli interni dell’Ente che, a sua volta, alimenta e supporta il sistema di valutazione della performance.

Dal 2021 tale attività viene svolta in applicazione del nuovo Regolamento Comunale sul sistema integrato dei controlli interni, approvato dal Consiglio comunale con la Deliberazione n. 95 del 3 dicembre 2021. Lo scopo del Regolamento così approvato, è quello di revisionare il sistema integrato dei controlli interni del Comune di Porto Torres, al fine di rimuovere alcune criticità riscontrate e renderlo più adeguato, affidabile ed efficace rispetto al mutato contesto normativo ed organizzativo di riferimento.

Il sistema integrato dei controlli interni, oltre alla precipua finalità del controllo, ha l’obiettivo di prevenire e contrastare le situazioni di *maladministration*. Esso risulta essere, infatti, “intrecciato” a doppio filo con l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza che, a sua volta, si inserisce in questo sistema integrato di prevenzione. Tant’è che gli esiti del controllo di regolarità si sono tradotti, nel

tempo, in alcune delle misure di prevenzione previste dal Piano di Prevenzione della Corruzione, redatto in attuazione della Legge 190/2012 (“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”).

L'obiettivo del controllo di regolarità amministrativa successivo è quello di accertare la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, verificando la conformità dei suoi atti al diritto, con particolare riferimento ai possibili vizi di violazione di legge, eccesso di potere e incompetenza, per, eventualmente, integrarli, reconsiderarli, rettificarli od annullarli.

Il controllo di regolarità amministrativa nella fase successiva viene attuato su un campione rappresentativo di tutti i provvedimenti dirigenziali, scelti secondo una selezione casuale operata dal software realizzato appositamente dal Servizio sistemi informativi interno dell'Ente. Il sistema informatico consiste in una webapp realizzata internamente in *php* su *application server Apache* e sistema operativo *Ubuntu server* e un database *mysql*. Attualmente, in applicazione del vigente Regolamento, vengono sottoposti a controllo successivo, nel rispetto del principio di significatività, tutti gli atti di importo superiore a 30.000 euro, mentre per i provvedimenti di importo inferiore il sistema di estrazione a campione viene effettuato prendendo l'elenco degli atti di importo inferiore o pari a € 30.000,00, ordinati per progressivo di inserimento, divisi per area e viene assegnato al controllo il primo atto di ogni dieci. In attuazione del vigente Regolamento, il controllo successivo di regolarità amministrativa viene effettuato, nel rispetto del principio di significatività, su tutti gli atti di valore superiore a € 30.000,00 e sulle determinazioni a contrarre, sul conferimento di incarichi, nonché su tutti gli atti segnalati dai Dirigenti e dagli Amministratori e su quelli rispetto ai quali il Segretario Generale, anche come RPCT, ritenga necessario svolgere tale attività.

Inoltre, viene effettuato sul 7% del totale degli atti adottati da ciascun Dirigente (o dai responsabili di servizio titolari di E.Q. e con specifica delega di funzioni dirigenziali), percentuale che sale al 15% degli atti adottati dagli uffici che sono individuati a maggior rischio corruzione.

Infine, in attuazione della normativa e delle direttive nazionali in materia di “sistema dei controlli sull’attuazione del PNRR”, vengono attuate specifiche verifiche aggiuntive degli atti di spesa relativi alla partecipazione ai bandi di finanziamento.

Gli atti amministrativi da sottoporre a controllo vengono scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa viene svolto sugli atti esecutivi e pubblicati all’albo pretorio. Tale programma ha utilizzato parametri e criteri che permettono l'individuazione causale del campione da estrarre, riferendosi al numero totale degli atti individuati per il periodo di riferimento e per singola tipologia di provvedimento.

Nel corso del 2025, sono stati sottoposti a controllo successivo n. 796 provvedimenti dirigenziali, ripartiti fra i due semestri in misura di n. 344 e 452 atti. Sono stati rilevati complessivamente 7960 esiti attivi (10 parametri per ognuna delle 796 determinazioni estratte); di questi 269 sono risultati non applicabili (paramento di verifica non applicabile all’atto esaminato); 7691 sono stati gli esiti validi, di cui 5692 sono risultati conformi, 1863 hanno dato luogo ad opportunità di miglioramento e 136 hanno dato un risultato non conforme.

Inoltre, gli atti afferenti agli interventi nell’ambito del PNRR inoltre, in funzione degli obiettivi e delle condizionalità previste dal PNRR, sono stati sottoposti a ulteriore verifica rafforzata, mediante apposita check-list contenente ulteriori parametri utili ad individuare eventuali criticità, carenze ed errori formali, carenza della documentazione amministrativa e tecnica, rispetto degli adempimenti in materia di informazione, pubblicità e trasparenza, conflitti di interessi, ecc.

Gli atti esaminati in tale ambito non costituiscono un campione estratto ma l’insieme degli atti adottati. Precisamente, sono stati sottoposti a controllo di regolarità successiva n. 172 determinazioni dirigenziali adottate nel corso del 2025 e ricadenti nel suddetto parametro.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

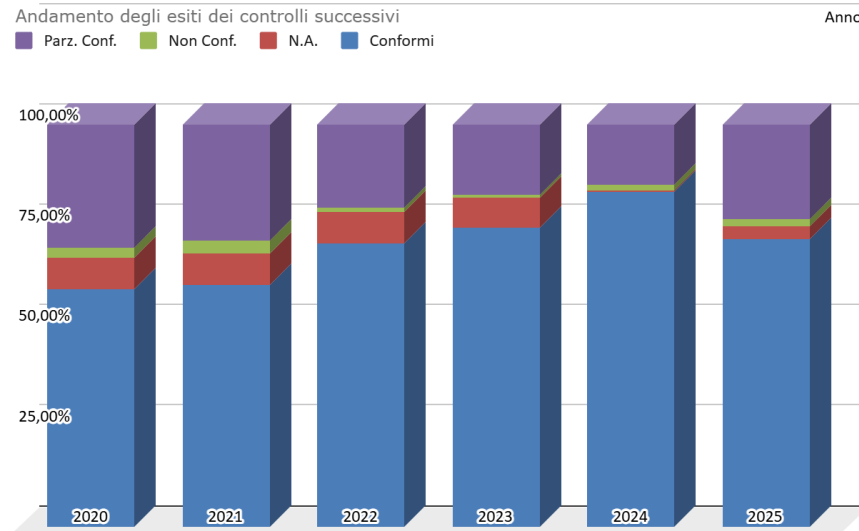
Di seguito si riporta l'andamento degli esiti dell'attività di controllo successivo svoltasi nel corso degli ultimi sei anni (con rappresentazione dei dati in formato tabellare e grafico).

Tabella 2.1.15 - Trend degli esiti dei controlli di regolarità amministrativa degli ultimi 5 anni

Anno	Esiti conformi	Esiti non conformi	Esiti Parzialmente conformi	Esiti non applicabili
2021	60,33%	3,27%	28,81%	7,59%
2022	70,54%	1,10%	21,21%	7,15%
2023	74,49%	0,60%	17,38%	7,53%
2024	83,48%	1,36%	14,99%	0,16%
2025	71,51%	1,71%	23,40%	3,38%

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Grafico 2.1.15 - Rappresentazione grafica trend esiti controlli successivi



Come riportato nelle conclusioni finali della *“Relazione sul controllo successivo degli atti relativi al secondo semestre 2025”*, redatta a cura del Segretario Generale e approvata dalla Giunta comunale con Deliberazione n. 75 del 27.03.2026, i risultati del controllo successivo di regolarità amministrativa possono ritenersi complessivamente soddisfacenti, con una percentuale di indicatori controllati con esito di conformità piena molto alta (pari al 71,52%), anche se leggermente in calo rispetto al semestre precedente. D'altra parte, gli esiti di parziale conformità, pari al 23,40%, sono utili per indirizzare i meccanismi autocorrettivi e di miglioramento, non configurando il presupposto per l'adozione di provvedimenti in autotutela.

L'andamento delineato è ascrivibile principalmente agli esiti dei controlli condotti sui parametri di trasparenza, nel passaggio alla piena digitalizzazione dei contratti pubblici, con conseguente adeguamento degli obblighi di trasparenza definiti dalle disposizioni di cui all'art. 28 del D. Lgs. 36/2023 e dalle Delibere adottate da Anac in attuazione di specifiche disposizioni contenute nel Codice dei contratti pubblici.

Nel complesso, gli atti nella maggior parte sono risultati curati, completi e adeguatamente motivati, rivelandosi corretti nei richiami della normativa di settore, degli obblighi in materia di trasparenza, nonché attenti all'osservanza delle direttive interne precedentemente impartite dall'Ufficio del Segretario Generale.

2.1.5. Dotazione tecnologica dell'Ente

Il Comune di Porto Torres adotta diversi gestionali verticali (servizi sociali, tributi, anagrafe, gestione del personale, finanziario, etc).

Il sistema di gestione documentale, alla base del quale vi è la gestione del protocollo informatico e dei principali flussi documentali, è *jEnte* di Municipia. All'interno, sono definite le politiche di gestione e archiviazione dei documenti informatici e del protocollo informatico, l'elenco delle scrivanie (corrispondenti) a cui vengono smistati, il titolario e il piano di fascicolazione necessari per la loro organizzazione sotto il profilo archivistico. Sono inoltre definiti gli iter procedurali legati alla predisposizione di alcune tipologie di atto (determinazioni dirigenziali, Ordinanze dirigenziali, Decreti Sindacali, Ordinanze Sindacali, Deliberazioni di Giunta, Deliberazioni di Consiglio comunale, Contratti stipulati in forma privata) dei quali cura, oltre alla gestione, la conservazione a norma. Tutte le applicazioni attualmente in dotazione vengono erogate in cloud, principalmente utilizzando la modalità SaaS (software-as-a-service) e ospitati all'interno di datacenter qualificati e certificati AgID e ACN (Agenzia per Cybersicurezza Nazionale).-

Inoltre, la pubblicazione degli atti all'interno della sezione di Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale è automatizzata per tutti gli atti il cui procedimento è gestito da *jEnte*, mentre per le sotto sezioni che non sono alimentate da *jEnte*, si provvede con un referente di area/servizio della produzione dei dati e con un referente della pubblicazione. Si evidenzia, inoltre, che la quasi totalità di atti e documenti sono pubblicati in formato aperto.

Dal 2021 è stato avviato un processo virtuoso verso la transizione digitale che, partendo da una fase di assessment riguardante tutta la struttura organizzativa, si prefigge con un percorso graduale di superare le attuali criticità in materia di informatizzazione dei processi. L'Ente prevede, nel medio termine, di informatizzare tutti i processi dell'Ente.

Nel 2024 si è consolidato il percorso dell'Ente verso la transizione digitale, coerentemente con gli obiettivi stabiliti nel Piano nazionale per l'informatica nonché nel Piano Triennale per la transizione digitale 2022-2024 del Comune di Porto Torres.

Ciò è stato possibile grazie alla partecipazione a tutti i bandi PNRR resi disponibili dal sito **Pa Digitale 2026** del Dipartimento per la transizione digitale. L'accesso a tali risorse, infatti, ha permesso all'Ente di affrontare gli obiettivi sfidanti proposti dal Governo in tema di digitalizzazione senza impegnare ulteriormente le risorse del bilancio comunale. Inoltre, le economie derivanti da tali progetti sono state destinate a soddisfare le ulteriori esigenze di digitalizzazione dei servizi ai cittadini, al miglioramento della gestione e dell'automazione dei processi interni e a rimodernare la dotazione strumentale del personale per incrementarne l'efficienza.

Nonostante siano al momento sospesi nuovi finanziamenti da parte del Dipartimento per la transizione digitale, l'Ente ha potuto partecipare ad altri bandi, ricevendo ulteriori finanziamenti per la digitalizzazione dalla Regione Autonoma della Sardegna e dal Dipartimento della Funzione pubblica.

2.1.6. Procedimenti penali e disciplinari

Per quanto attiene lo stato del contenzioso, di seguito è riportato il dettaglio relativo a:

- cause pendenti al 31.12.2025 con evidenza di quelle sorte nel 2025, suddivisi per tipologia;
- procedimenti penali pendenti al 31.12.2025, con evidenza di quelli sorti nel 2025;
- procedimenti disciplinari pendenti al 31.12.2025, con evidenza di quelli sorti nel 2025.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Tabella 2.1.16. Dati relativi al contenzioso del Comune di Porto Torres in essere al 31/12/2025

Tipologia o Ambito contenzioso	Totale complessivo procedimenti pendenti	Totale procedimenti sorti nel 2025
Liti passive civili avverso atti di accertamento tributario o esecutivi	17	6
Controversie risarcitorie per insidia stradale e simili	13	3
Controversie pendenti per morte o lesioni gravi	0	0
Procedimenti dinanzi al Giudice Amministrativo per l'annullamento di provvedimenti ovvero controversie riguardanti diversi aspetti tra: ● procedure concorsuali, ● ordinanze sindacali; ● urbanistica; ● edilizia; ● pretese restitutorie e risarcitorie per occupazioni illegittime per opere di pubblica utilità; ● giudizi promossi avverso atti di conferenze di servizi o ordinanze in materia di bonifiche ambientali nei quali il Comune è costituito o è intervenuto quale ente esponentiale della comunità locale; ● procedimenti accompagnati da richieste risarcitorie di valore indeterminato.	21	9
Giudizi davanti al Giudice del Lavoro per: ● impugnativa di sanzioni disciplinari da parte di dipendenti del Comune, ● per rimborso di omessi versamenti previdenziali, o per differenze retributive; ● pretese afferenti ipotesi di lesione di diritti soggettivi;	2	0

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Giudizi davanti al Giudice Ordinario pe: • richieste di pagamento di onorari da parte di professionisti; • richieste risarcitorie e restitutorie per occupazioni di beni immobili; • richieste di pagamento di ditte fornitrici; • richieste risarcitorie connesse ad attività amministrativa e / o materiale.	2	0

Tabella 2.1.17. Dati relativi ai procedimenti penali e disciplinari in essere al 31.12.2025

Tipologia procedimento	Totale complessivo in essere al 31.12.2025	Totale procedimenti sorti nel 2025
Penale	6	3
Disciplinare	0	0

2.1.7. Segnalazioni e raccolta di informazioni da fonti interne

In merito a segnalazioni di illeciti, nel corso del 2025 sono pervenute a questa amministrazione, tramite il canale di segnalazione della piattaforma *whistleblowing*, due segnalazioni di irregolarità, riferite a procedimenti di reclutamento del personale.

L'Amministrazione ha gestito le segnalazioni trasmettendo agli interessati elementi di riscontro idonei a dimostrarne l'infondatezza. Gli eventi menzionati, pertanto, non hanno determinato un incremento della stima di esposizione al rischio, tale da richiedere l'adozione di misure preventive specifiche.

2.1.8. Mappatura dei processi

La mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno ai fini di una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, ma è altresì funzionale al raggiungimento degli obiettivi di performance e di Valore Pubblico, nonché alle altre attività di programmazione confluite nel PIAO.

La mappatura include tutti i processi di particolare rilievo, tenuto conto anche delle aree a maggior rischio identificate dal legislatore, nonché dei processi strettamente connessi agli obiettivi di Valore Pubblico e di performance.

Al fine di evitare la moltiplicazione delle diverse mappature dei processi, considerato che la stessa è funzionale anche ad altre attività di programmazione previste nel PIAO, è stato avviato un percorso di mappatura unica e integrata, inserita nell'Allegato alla prima Sottosezione 2.1 del PIAO - valore Pubblico, che si prevede di completare nel triennio 2026/2028.

Con specifici incontri appositamente programmati nell'ambito del progetto di Team Coaching, si è proceduto nei mesi di febbraio e marzo 2026 ad un esame approfondito dei processi mappati, con la partecipazione attiva di tutti i Dirigenti e dei funzionari titolari di incarichi di elevata qualificazione.

La mappatura dei processi avrà un carattere dinamico, determinando l'aggiornamento periodico del PIAO.

La mappatura dei processi, parte integrante del presente Piano, è stata aggiornata ed integrata come risultante dal documento allegato al presente Piano (**Allegato Unico** - Sez. I. "**Mappatura dei processi**"). Inoltre, si rinvia, inoltre, allo specifico obiettivo strategico assegnato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione alle Amministrazioni/Enti destinatarie delle misure contenute nel PNA 2025, così come trattato nella sezione 2.3 del presente Piano (cfr. par. 2.3.4 *Gli obiettivi dell'ente in attuazione della "Strategia nazionale anticorruzione e di promozione della integrità pubblica e della trasparenza nel PNA 2025"*).

2.1.9. Gli Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale

Con Deliberazione del Consiglio comunale n. 8 del 27.01.2021 sono state presentate le Linee Programmatiche di mandato amministrativo per il quinquennio 2020/2025 - ex art. 46 - 3° comma del D.Lgs 267/2000. 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 per il quinquennio 2020/2025 sono di seguito illustrate:

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

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

Strategia 3.2.2: Zone economiche speciali.

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

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

Strategia 3.2.5: Configurazione di un polo crocieristico nel nuovo porto commerciale.

Strategia 3.2.6: Valorizzare la pesca locale.

Strategia 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

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

Strategia 4.1.2: Costituire il Parco archeologico.

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

O.S. 4.2 Sviluppare nuovi servizi turistici

Strategia 4.2.1: Piano di sviluppo turistico della città.

O.S. 4.3 L'Asinara

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

Strategia 4.3.2: Realizzare la rete idrica e fognaria.

Strategia 4.3.3: Potenziare il sistema di collegamento con l'isola.

O.S. 4.4 Promuovere nuove forme di mobilità sostenibile

Strategia 4.4.1: Implementazione della rete ciclabile urbana.

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

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

Strategia 4.5.1: Ridare identità a luoghi abbandonati o degradati.

Strategia 4.5.2: Aumentare la qualità della vita dell'intorno sociale.

Strategia 4.5.3: Fornire uno spazio fruibile su cui fare attività.

Strategia 4.5.4: Attivare processi di partecipazione con la collettività.

Strategia 4.5.5: Avviare partenariati pubblici/privati.

In attuazione delle predette Linee Programmatiche di mandato (di seguito anche "L.P."), sono stati sviluppati i seguenti **Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale**:

1. *L.P. 1 "Il Comune"* - **VPT1_Accrescere il benessere istituzionale, organizzativo e digitale a favore della Comunità.**
2. *L.P. 2 "Il Sociale"* - **VPT2_Promuovere un sistema di welfare dinamico ed inclusivo, stimolando progettualità, istruzione e cultura di qualità.**
3. *L.P. 3 "Sviluppo"* - **VPT3_Promuovere un nuovo modello di sviluppo sostenibile attraverso la riconversione delle aree industriali e il rilancio del porto.**
4. *L.P. "Turismo"* - **VPT4_Promuovere l'attrattività turistica del Comune attraverso la valorizzazione del patrimonio culturale e ambientale dell'Ente e la riqualificazione urbana.**

Nella tabella di seguito proposta viene rappresentato il collegamento fra le L.P. 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 in "Interventi". A ciascuno di essi, dunque, è stata associata la dimensione dell'**impatto atteso**, ossia l'effetto generato da una politica o da un servizio

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

sui destinatari diretti e indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico, cioè il miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza. L'amministrazione, pertanto, crea Valore Pubblico quando persegue (e consegue) un **miglioramento congiunto ed equilibrato** degli impatti esterni ed interni a favore delle diverse categorie di utenti e stakeholder, favorendo, al contempo, il realizzarsi delle condizioni per generarlo anche a favore di quelli futuri.²⁴

Tabella 2.1.18 - Schema di collegamento fra OVPT, strategia, interventi ed indicatori di impatto

Obiettivo VPT	Obiettivo Strategico	Strategia	Corrispondenza con Sdgs 	Intervento	Dimensione di Impatto e corrispondenza con dimensione BES	Indicatore di Impatto per singolo intervento strategico e formula	Baseline	Target	Polarità	Fonte
VPT1 Benessere istituzionale, digitale e organizzativo	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa	STRAT1_05_01 Riorganizzazione ente	 	INTV1_05_01_02 Benessere organizzativo	ORGANIZZATIVO BES Lavoro e Conciliazione dei tempi di vita (3)	Riduzione % richieste mobilità in uscita nell'anno di riferimento F1=(% richieste annuali mobilità in uscita/% media delle richieste mobilità nel triennio 2024/2026)	Media delle richieste nel triennio 2024/2026	F1<=5%	-	Dati Ufficio Personale

²⁴ Fonte: CERVAP, Centro di Ricerca sul Valore Pubblico.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

			 			Tasso di assenteismo rispetto alla media del triennio 2024/2026 $F2 = \frac{\text{Tasso assenza anno } x}{\text{Tasso medio assenza 2024/2026}}$	Tasso medio assenza 2024/2026	$F2 \leq 1$	-	Dati Ufficio Personale
						Occupati che lavorano da casa (modalità Smart Working) % dipendenti ente in smart working	34% (dato Family Audit)%	40% (dato Family Audit)	+	ISTAT (Indicatori BES - Rilevazione sulle forze di lavoro) (esterna). Monitoraggio annuale Piano Family Audit (interna)

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

						Grado di soddisfazione per il lavoro svolto. % dipendenti ente che hanno espresso un punteggio medio di soddisfazione tra 8 e 10 per i seguenti parametri: guadagno, opportunità di carriera, distanza casa-lavoro, interesse per il lavoro (Valori di riferimento: parz. nuvoloso, molto nuvoloso, tempestoso, soleggiato). % Risposte con valore "soleggiato".	Risposte con valore "soleggiato"=26,8% (dato Family Audit)%	Risposte con valore "soleggiato" >50% nel 2028	+	Monitoraggio annuale Piano Family Audit (interna)

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

		STRAT1_05_02 Promuovere innovazione	 	INTV1_05_02_02 Innovazione dei procedimenti	DIGITALE ISTITUZIONALE BES Qualità dei servizi	(Indicatore SDGs 16.6.2) + Popolazione soddisfatta dell'ultima esperienza con i servizi pubblici incrementata (SDGs) % Gradimento anno X sui servizi erogati (valutazione ottimo o buono presente nelle risposte ai questionari)	80%	85%	+	Questionario di gradimento (interna)
						Segnalazioni di whistleblowing. N. segnalazioni nell'anno X	2	0	-	Piattaforma whistleblowing PA
				INTV1_05_02_03 Razionalizzazione dei costi		Immobili valorizzati/Immobili disponibili e inutilizzati F= Immobili valorizzati/Immobili disponibili e inutilizzati	Dato 2025	F>=70%	+	Dati Ufficio Patrimonio (Piano alienazioni e valorizzazioni immobiliari)

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

VPT 2 welfare inclusivo, dinamico e progettuale	OST2_01 Andare incontro al disagio sociale	STRAT2_01_01 Fabbisogno servizi sociali	     	INTV2_01_01 Attivare politica di ascolto	SOCIALE BES Relazioni Sociali	Donne vittime di violenza che accedono ai servizi, sul totale delle situazioni di criticità in carico ai servizi sociali	Dato 2025	F1>dato 2025	-	Servizi sociali
						Donne vittime di violenza che accedono all'impiego o avviano un'attività economica/tot. donne vittime di violenza in carico ai servizi sociali.	Dato 2025	F2>dato 2025	+	Servizi Sociali

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

VPT_3			       	INTV3_02_01_01 Interventi area portuale	AMBIENTALE BES Ambiente	Qualità misurata delle acque di balneazione. Indicatore qualitativo (scala di valori: scarso, sufficiente, buono, eccellente)	Eccellente (anno 2025)	Classe acque di balneazione = Classe anno 2025	+	ARPAS Sardegna (Monitoraggio annuale acque di balneazione della Sardegna)

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

VPT_4 Attrattività turistica	OST4_04 Mobilità sostenibile	STRAT4_04_02 Potenziare mobilità pedonale	  	INTV4_04_02_0 1 Piano di mobilità urbana	AMBIENTALE BES Ambiente	Emissioni di CO2 e altri gas clima alteranti (SDGS) F=Emissioni di anidride carbonica e altri gas climalteranti dell'economia italiana espresse in tonnellate di CO2 equivalente per abitante.	F0 valori medi 2023-2025	F<F0 nel quinquennio 2026/2030	-	Istat -Indicatori annuali BES
					INFRASTRUTTURALE	% Km piste ciclabili / Kmq superficie comunale F=N. Km piste ciclabili/Superficie territorio comunale *100	F0=3,9%	F>F0 nel quinquennio 2026/2030	+	Ufficio Urbanistica
						Incidentalità stradale F= Media dei valori minimo e massimo nel quinquennio 2026/2030	Min-Max quinquennio 2021/2025 (69-99)	F<Valore quinquennio 2026/2030	-	Polizia Locale

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

					SOCIALE (reputazionale)	Turisti che apprezzano il territorio e la sua mobilità/tot. turisti F=% Turisti che apprezzano il territorio e la sua mobilità/tot. turisti (valore buono/ottimo)		F>70% quinquennio 2026/2030	+	Ufficio Turistico (questionario di gradimento)
	OST4_05 Riqualificazione urbana	STRAT4_05_02 Aumentare qualità della vita	 	INTV4_05_02_01 Riqualificazione urbana	AMBIENTALE BES Ambiente	Indicatori inquinamento acustico L den e L night area retroportuale	Dato di rilevamento iniziale nel progetto CLASTER	Valore indicatori inquinamento acustico nell'area retroportuale migliorati nel quadriennio 2027/2030	-	Dati progetto CLASTER

Nel quadro metodologico proposto, il **Valore Pubblico Territoriale (VPT)**, inteso come Livello di **BENESSERE COMPLESSIVO e MULTIDIMENSIONALE** (cioè sia economico, sia sociale, sia ambientale, sia sanitario, ecc.) di cittadini, imprese e altri stakeholders del territorio locale, generato da una politica o da un progetto di un Ente Locale (EL) è misurabile in termini di **Impatto medio** sul territorio locale o **IMPATTO DEGLI IMPATTI**, attraverso il calcolo della media di raggiungimento degli obiettivi secondo la seguente formula:

Impatto Digitale + Sociale + Economico + Ambientale (etc.)/n. impatti

Nella sua prospettiva più avanzata, il Valore Pubblico territoriale va inteso come VPT Condiviso ossia, il Valore Pubblico del Territorio programmato e valutato in modo CONDIVISO con cittadini, imprese, altre PA, organizzazioni no profit e altri stakeholders territoriali attraverso percorsi partecipativi.

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 performance dell'ente (in termini di efficienza, efficacia e qualità dell'azione amministrativa), il livello di benessere di utenti e stakeholders risulta superiore 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.

La pianificazione della Performance ha un riferimento triennale e, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, le fasi di attuazione, gli indicatori ed i target, che costituiranno la base per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*.

Nella logica di “integrazione funzionale al Valore Pubblico”, per obiettivo di performance si intende “*un obiettivo di miglioramento del livello di efficacia e/o efficienza dell’Ente che sia funzionale a uno specifico obiettivo di VPT*”²⁵. Richiamando la [figura n. 1](#) proposta nella premessa metodologica, i livelli *intermedi* della Piramide del Valore Pubblico corrispondono alle SottoSezioni 2.2) Performance e 2.3) Rischi corruttivi e trasparenza e rispondono alle domande “come creare il VPT?” e “come proteggere il VPT?”, da affrontare in modo integrato così da proteggere gli specifici obiettivi di performance con specifiche misure anticorruzione.

Per creare VPT le unità organizzative perseguono performance organizzative in quantità e qualità adeguate, con il contributo delle performance individuali dei Dirigenti e dipendenti coinvolti. Il conseguimento delle performance deve essere funzionale al miglioramento del benessere degli stakeholder (OVPT) per evitare di inseguire in modo autoreferenziale e scomposto performance inutili. Ai sensi delle Linee Guida 1/2017 del DFP, la performance organizzativa va, infatti considerata quale contributo dell’organizzazione (nel suo complesso, nelle sue unità organizzative, nei suoi progetti, nei suoi processi), in termini di:

1. salute organizzativa;
2. efficacia (qualità erogata e/percepita, quantità erogata e/o percepita);
3. efficienza (in termini di rapporto tra *output* e *input*).

²⁵ Fonte: Nuove Linee Guida e Manuali operativi del PIAO 2025.

2.2.1. Obiettivi di performance di carattere trasversale.

Ai sensi dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni", tenuto conto delle indicazioni sull'applicazione fornita dalle circolari del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché delle interpretazioni fornite dall'ANCI, l'Obiettivo Gestionale trasversale consistente nella **"Riduzione dei tempi di pagamento dell'Ente"**. Tale obiettivo sarà valutato a livello complessivo di Ente, sulla base dell'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b) e 861 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 e a livello di Centro di Responsabilità (area/direzione/settore). Ne consegue che a ciascun Dirigente direttamente responsabile dei pagamenti di fatture commerciali che non abbia rispettato i termini di pagamento previsti dalla normativa si applica una riduzione (ex lege) del 30% della retribuzione di risultato, come previsto al sistema di valutazione e misurazione della performance in sostituzione di quanto previsto espressamente dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Porto Torres", approvato con Delibera di Giunta comunale n. 2 del 12.01.2024.

L'Ente, inoltre, a fronte del conseguimento dell'Obiettivo intersettoriale individuato nell'ambito del P.E.G. 2024/2026, denominato **"2024 11 01: Affiancamento e monitoraggio nello sviluppo delle competenze dei dipendenti attraverso la piattaforma Syllabus e il portale della formazione Accrual"** e salvo nuove indicazioni provenienti dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, conferma per la presente programmazione 2026/2028 l'obiettivo di performance, già assunto con la Direttiva del Ministro Zangrillo del 14.01.2025, di rendere possibile ed assicurare la **partecipazione attiva dei dipendenti con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue.**

Per i dettagli della programmazione della formazione, si rinvia alla Sottosezione 3.3.2 del presente Piano **"Formazione del personale"**.

Infine, fino a nuove determinazioni, si richiamano in questa sede gli ultimi **obiettivi di accessibilità** adottati con Deliberazione di Giunta comunale n. 92 del 23.04.2025. Con la dichiarazione di accessibilità del sito web istituzionale del Comune di Porto Torres, aggiornata al 18.09.2025 dal

Responsabile per la Transizione Digitale Dott. John Frank Fois, l'ente si è impegnato a rendere accessibile il proprio sito web istituzionale, conformemente al D.lgs 10 agosto 2018, n. 106 che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio.

La dichiarazione di accessibilità è pubblicata nella sezione accessibilità del sito web istituzionale ed è raggiungibile all'indirizzo <https://www.comune.porto-torres.ss.it/it/service/accessibilita/index.html>. Il link è posizionato nel piè di pagina di tutte le pagine del portale.

Gli obiettivi assunti nel 2025 sono i seguenti:

1. Obiettivo: Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA". Entrambi i siti web sono conformi alle linee guida di design dei siti web della pubblica amministrazione pertanto, con il fine di garantire una sempre maggiore accessibilità, si analizzeranno le criticità riscontrate nel report dello strumento di valutazione e si cercherà di assicurare l'applicazione di adeguate misure correttive.
2. Obiettivo: Adeguamento ai criteri di accessibilità. Saranno programmate valutazioni dei servizi digitali per renderli conformi ai nuovi criteri previsti, anche in conformità al nuovo European Accessibility Act 2025. Si favorirà l'uso di sistemi di comunicazione inclusivi per il rispetto dei diritti di tutti a fruirne.
3. Obiettivo: interventi sui documenti:
 - a. I documenti presenti nei siti web devono essere accessibili, in sostituzione ad esempio dei PDF formati come copie-immagine che potrebbero essere inaccessibili.
 - b. Valutazione di metodologie assistive per la consultazione dei documenti e la compilazione della modulistica.
4. Obiettivo: Formazione. Rivolta al personale che gestisce i siti web istituzionali e tematici sugli aspetti normativi dell'accessibilità, in modo da garantire la corretta applicazione delle norme e l'accessibilità delle informazioni e dei servizi.

2.2.2. Gli Obiettivi contenuti nel P.E.G. 2026/2028

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

Con Deliberazione di Giunta comunale n. 4 del 15.01.2026 di approvazione del P.E.G. 2026/2028, in coerenza con il DUP 2026/2028, approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 39 del 31.07.2025 e successivo aggiornamento di cui alla Deliberazione n. 65 del 19.12.2025, sono stati confermati gli obiettivi di gestione contenuti nel P.E.G. 2025/2027 le cui fasi si sviluppano anche nel 2026, con risorse finanziarie del bilancio 2026/2028.

Gli obiettivi complessivamente assegnati ai Responsabili delle aree dell'Ente risultano articolati come da tabelle di seguito riportate.

Seguiranno ulteriori aggiornamenti in funzione dei nuovi obiettivi che saranno assegnati dopo l'insediamento della nuova amministrazione ed in coerenza delle prossime linee programmatiche di mandato 2026/2031.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

PRO_1 IL COMUNE	2025_11_01_CONSEGUIRE LA CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT			
	<i>VPT1_Benessere istituzionale, organizzativo e digitale a favore della Comunità</i>			
	<i>OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa</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			
	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. 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. 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.			
	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
	Caricamento dati/informazioni sulla piattaforma	10	01/04/2025	30/06/2025

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	Predisposizione del Piano delle attività contenente obiettivi, attività programmate, responsabilità, risultati attesi, indicatori di risultato, tempistica		20	01/10/2025	31/10/2025
	Presentazione del Piano di attività all'amministrazione per l'approvazione e invio per la certificazione base		5	01/11/2025	12/11/2025
	Avvio fase attuativa (I annualità)		10	01/12/2025	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	1
	Focus group tematici (Minimo n. 3 incontri, 1 al mese)		QUANTITATIVO	3	3
	Predisposizione e invio del Piano delle attività (entro 6 mesi dal workshop di direzione)		EFFICACIA	entro 6 mesi dal workshop di direzione	SI
	Questionari somministrati ai dipendenti		QUANTITATIVO	1	1
	Certificazione base:		QUANTITATIVO	1	1
	Certificazione finale (a conclusione dei 3 anni)		EFFICIENZA	1	
	OUTPUT: certificazione conseguita e Piano aziendale realizzato				
	OBIETTIVI DI PERFORMANCE				
	Obiettivo di performance	Indicatore di performance	Dimensione	Formula	Polarità Baseline Valore atteso Valore raggiunto
	VPT1_OST01_05_STRAT1_05_01 INTV1_05_01_02_PERF1_05_01_02_01 Analizzare il contesto interno e costituire il gruppo di lavoro	Obiettivo conseguito alla data del 31.12.2025			

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	VPT1_OST01_05_STRAT1_05_01 INTV1_05_01_02_PERF1_05_01_02_02 Predisporre e attuare il Piano Aziendale	Piano aziendale predisposto ed inviato	EFFICACIA	n. 1 piano predisposto ed inviato nei termini	+	0	1	1
		Conseguimento certificazione base	EFFICACIA	n. 1 Certificazione base conseguita		0	1	1
		Conseguimento certificazione finale	EFFICACIA	N. attività realizzate sul totale di quelle previste	+	0	28	
	IMPATTO ATTESO (OUTCOME): <i>Miglioramento dello stato di salute organizzativa</i>							
	INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME)							
	Popolazione soddisfatta dell'ultima esperienza con i servizi pubblici incrementata: % di valutazioni corrispondenti a "ottimo" e "buono" incrementata							
	Tasso di assenteismo misurato nell'anno di riferimento ridotto rispetto alla media del triennio 2024/2026							
	Grado soddisfazione per il lavoro svolto con % di risposte positive al questionario interno >50% nel 2028							
	Occupati che lavorano da casa (modalità Smart Working) incrementata al 40%							
	Riduzione % richieste mobilità in uscita nell'anno di riferimento rispetto alla media delle richieste nel triennio 2024/2026 <= 5%							
	SOGGETTI RESPONSABILI							
	Dirigente di Area e personale assegnato							

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

PRO_1 IL COMUNE	2025_02_01_ ACCRESCERE IL VALORE PUBBLICO IN TERMINI DI BENESSERE ECONOMICO, SOCIALE E AMBIENTALE A FAVORE DELLA COMUNITÀ
	<i>VPT1_Benessere istituzionale, organizzativo e digitale a favore della Comunità</i>
	<i>OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa</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

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

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 una delle 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, 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

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

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	31/07/2025
Nuovo processo di 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: Aggiornamento straordinario A.T. realizzato							
OBIETTIVI DI PERFORMANCE							
Obiettivo di performance	Indicatore di performance	Dimensione	Formula	Polarità	Baseline	Valore atteso	Valore raggiunto
VPT1_OST01_05_STRAT1_05_02 INTV1_05_02_02_PERF1_05_02_02_02 Rafforzare le misure di prevenzione del rischio corruttivo	Mappatura dei processi realizzata	EFFICACIA	N. processi individuati/n. processi mappati 2025	+	50%	100%	
VPT1_OST01_05_STRAT1_05_02 INTV1_05_02_02_PERF1_05_02_02_02 Aggiornamento straordinario della sezione di Amministrazione Trasparente	Aggiornamento A.T. realizzato	EFFICACIA	N. sottosezioni di 1° livello monitorate per ciascun anno (2025-2026) = 50% 2025; 100% 2026	+		100%	
IMPATTO ATTESO (OUTCOME): Assenza di fenomeni di maladministration							
INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME)							
Assenza nel periodo di riferimento di segnalazioni di whistleblowing.							
Miglioramento percentuale di gradimento anno X sui servizi erogati (valutazione ottimo o buono presente nelle risposte ai questionari)							

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	SOGGETTI RESPONSABILI
	Dirigente di Area e personale assegnato

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

PRO_1 IL COMUNE	2025_32_01_INFORMATIZZARE IL SERVIZIO CIMITERIALE			
	<i>VPT1_Benessere istituzionale, organizzativo e digitale a favore della Comunità</i>			
	<i>OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa</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			
	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.			
	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.			
	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) Cimitero di Ponte Pizzinnu	35	01/06/2025	31/12/2025
	Censimento dello stato attuale (anagrafiche concessionari e defunti, contratti di concessione, tariffe per concessione) - Cimitero di Balai	35	01/01/2026	31/05/2026
	Gestione cartografie e planimetrie - acquisizione	10	01/06/2026	31/12/2026
	INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
	Percorso formativo utilizzo software - giornateformative	EFFICACIA	2,00	
	Censimento anagrafiche Ponte Pizzinnu	QUANTITATIVO	2.350,00	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Censimento anagrafiche Cimitero Balai_2025				QUANTITATIVO		2.000,00	
OUTPUT: Software di gestione servizi cimiteriali implementato							
OBIETTIVI DI PERFORMANCE							
Obiettivi di performance	Indicatore di performance	Dimensione	Formula	Polarità	Baseline	Valore atteso	Valore raggiunto
VPT1_OST1_05_STRAT1_05_02 PERF1 Acquisire il software SE.CIM e renderlo utilizzabile	N. giornate formative	EFFICACIA	n. giornate formative=2	+	0	2	2
VPT1_OST1_05_STRAT1_05_02 PERF2 Censire lo stato attuale ed acquisire cartografie e planimetrie	Tot. anagrafiche censite nella 1ª annualità e nella 2ª annualità	QUANTITATIVE	n. anagrafiche censite sul tot. di anagrafiche da censire	+	0%	2350 I° annualità 2000 II° annualità	
IMPATTO ATTESO (OUTCOME): Salute Digitale migliorata							
INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME)							
Incremento indice di gradimento espresso dagli utenti mediante i questionari di misurazione della soddisfazione – parametri di efficacia, trasparenza e tempestività incrementato nel 2027, rispetto al 2026 (valutazione ottimo o buono presente nelle risposte ai questionari).							
SOGGETTI RESPONSABILI							
Dirigente di Area e personale assegnato							

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

PRO_1 IL COMUNE	2025_03_01_VALORIZZARE IL PATRIMONIO IMMOBILIARE E MOBILIARE DELL'ENTE IN CONFORMITÀ AGLI STANDARD CONTABILI INTERNAZIONALI E NAZIONALI (IPSAS/EPSAS,ITAS)			
	<i>VPT1_Benessere istituzionale, organizzativo e digitale a favore della Comunità</i>			
	<i>OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa</i>			
	<i>STRAT1_05_02 Promuovere innovazione</i>			
	<i>INTV1_05_02_03 Razionalizzazione dei costi</i>			
	<i>Centro di Responsabilità: Gestione economico finanziaria</i>			
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO			
	Il fulcro della nuova Contabilità Accrual sarà lo stato patrimoniale e il conto economico, strumenti fondamentali per rappresentare correttamente la situazione economico-patrimoniale degli enti. In questo scenario, l'inventario comunale assume un ruolo strategico: è infatti la base da cui si determina il valore delle immobilizzazioni materiali, incidendo direttamente sul patrimonio netto.			
	DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
	Costituzione di un gruppo di lavoro interdisciplinare (tecnico, contabile, informatico) e definizione degli obiettivi.	5,00	01/09/2025	30/09/2025
	Avvio della formazione specifica avente ad oggetto gli ITAS della contabilità ACCRUAL.	10,00	01/01/2025	31/12/2025
	Affidamento a società esterna dell'attività di supporto nella realizzazione del progetto.	15,00	01/09/2025	31/12/2025
	Censimento e classificazione del patrimonio (a partire dall'inventario caricato sul MEF).	15,00	01/01/2026	31/12/2026
	Valutazione del patrimonio, applicando i criteri dagli ITAS, determinazione del valore residuo e stima della passività correlate.	25,00	01/01/2026	31/12/2027
	Riconciliazione contabile, confronto tra i dati inventariati e le scritture contabili e adozione correzioni necessarie.	20,00	01/01/2026	31/12/2027
	Redazione del bilancio patrimoniale con determinazione del patrimonio iniziale al 1 gennaio 2026.	10,00	01/01/2026	31/12/2027
	INDICATORI:	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
	Affidamento società esterna	EFFICACIA	100,00%	
	Beni immobili rilevati e rivalutati con ITAS	QUANTITATIVO	50%	
	Beni mobili rilevati e rivalutati con ITAS	QUANTITATIVO	50%	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

OUTPUT: corretta e conforme rappresentazione del patrimonio immobiliare e mobiliare							
OBIETTIVI DI PERFORMANCE							
Obiettivo di performance	Indicatori	Dimensione	Formula	Polarità	Baseline	Valore atteso	Valore raggiunto
VPT1_INTV1_05_02_03_PERF.1_05_02_03_01 Costituire il gruppo interdisciplinare di lavoro e avviare la formazione specifica, anche mediante affidamento all'esterno dell'attività di supporto	Affidamento società esterna	efficacia	n. 1 contratto di affidamento all'esterno di supporto progetto	+	0	1 entro il 31/12/2025	1 entro il 31/12/2025
VPT1_INTV1_05_02_03_PERF.1_05_02_03_01 Censire e classificare il patrimonio mobiliare e immobiliare a partire da quello caricato al MEF	n. beni mobili e immobili censiti	EFFICACIA	% n. beni mobili e immobili censiti/n. beni mobili e immobili caricati sul MEF	+	0	50%	
VPT1_INTV1_05_02_03_PERF.1_05_02_03_02 Redigere il primo bilancio patrimoniale con determinazione del patrimonio iniziale al 01.01.2026, applicando gli standards IPSAS/EPSAS,ITAS)	n. standard rispettati	EFFICACIA	n. standard rispettati/n. standard da rispettare	+	0	100%	
IMPATTO ATTESO (OUTCOME): Migliorata salute organizzativa, economica, patrimoniale e finanziaria							
INDICATORI DI IMPATTO (OUTCOME)							
Incrementata ottimizzazione dell'utilizzo dei beni pubblici misurata dalla riduzione degli immobili inutilizzati (percentuale di utilizzo =>70% rispetto al 2025)							
SOGGETTI RESPONSABILI							
Dirigente di Area e personale assegnato							

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

PRO_1 IL COMUNE	2026_06_01 CONTRASTO ALL'EVASIONE FISCALE E RECUPERO DELLE RISORSE DEI CONTRIBUENTI MOROSI							
	VPT1_Benessere istituzionale, organizzativo e digitale a favore della Comunità							
	OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa							
	STRAT1_05_02 Promuovere innovazione							
	INTV1_05_02_02 Innovazione dei procedimenti							
	Centro di Responsabilità: Area programmazione, Bilancio, tributi, partecipazioni, sistemi informativi, innovazione							
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO							
	Il servizio competente si prefigge di rilevare dall'Anagrafe tributaria comunale le violazioni in materia di obblighi in materia di versamenti di IMU e della TARI e procedere con l'espletamento nei termini delle fasi di accertamento e riscossione coattiva.							
	DESCRIZIONE FASI				Peso	Inizio previsto	Fine prevista	
	Emissione avvisi di accertamento				60%	01/01/2026		
	Affidamento riscossione coattiva ad Ader				40%	01/07/2026		
	INDICATORI				Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto	
	N° accertamenti IMU				QUANTITATIVO	100% di violazioni riscontrate		
	N° accertamenti TARI				QUANTITATIVO	100% di violazioni riscontrate		
	Ruoli coattivi emessi per avvisi sino al 31.12.2024				EFFICACIA	0		
	OUTPUT: Fasi della riscossione completate nei termini							
	OBIETTIVI DI PERFORMANCE							
Obiettivo di performance		Indicatore di performance	Dimensione	Formula	Polarità	Baseline	Valore atteso	Valore raggiunto
IMPATTO ATTESO (OUTCOME): Equità sociale								
INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME): Ridotta percentuale di evasione fiscale								

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	SOGGETTI RESPONSABILI: Dirigente e personale incaricato (vedi PEG)

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

PRO_1 IL COMUNE	2026_09_01 - EFFICIENTAMENTO ED IMPLEMENTAZIONE DEI SERVIZI ONLINE EROGATI DALL'UFFICIO DELLO STATO CIVILE.
	<i>VPT1_Benessere istituzionale, organizzativo e digitale a favore della Comunità</i>
	<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: Servizi Demografici, elettorale e leva</i>
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO
	a Legge n. 182/2025, intitolata "Disposizioni per la semplificazione e la digitalizzazione dei procedimenti in materia di attività economiche e di servizi a favore dei cittadini e delle imprese", entrata in vigore il 18 dicembre 2025, realizza una vasta riforma mirata a snellire gli adempimenti burocratici e accelerare i processi in settori chiave come edilizia, lavoro, immigrazione, turismo, istruzione e sanità, attraverso l'introduzione del misure di semplificazione che hanno un impatto diretto su cittadini e imprese. Il Capo I del Titolo II della L. 182/2025, rubricato "Misure di semplificazione in favore dei cittadini", dedica gli articoli 36, 37 e 38 ad aspetti procedurali della gestione amministrativa del decesso, incidendo direttamente sui servizi erogati dall'Ufficio dello Stato Civile. Tali articoli introducono modifiche significative alla L. 30 marzo 2001, n. 130 (disciplina della cremazione e dispersione delle ceneri) e al D.P.R. 3 novembre 2000, n. 396 (Regolamento per l'ordinamento dello stato civile). Le modifiche legislative interessano direttamente i Comuni, i gestori dei servizi cimiteriali e dei crematori e le imprese funebri, con un notevole impatto sull'operatività degli uffici di stato civile e di polizia mortuaria in un'ottica di semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti. In particolare, l'art 36 "Misure in materia di cremazione e dispersione delle ceneri", ha apportato modifiche sulla ripartizione delle competenze di polizia mortuaria tra l'Ufficiale dello Stato Civile ed il Dirigente/Funzionario incaricato dei servizi cimiteriali e sulla modalità di trasmissione delle autorizzazioni. A seguito dell'entrata in vigore della succitata Legge, le Pubbliche Amministrazioni hanno il compito di adeguare i propri obiettivi operativi per recepire tali norme; anche attraverso il necessario l'aggiornamento e l'implementazione delle pagine del sito istituzionale che riguardano la cremazione e la destinazione delle ceneri, integrandole ed armonizzandole con le informazioni presenti nello sportello telematico, con l'obiettivo finale della digitalizzazione integrale del flusso delle istanze ed autorizzazioni. In base alla nuova normativa, che ha modificato la Legge 130/2001: • all'Ufficiale di Stato Civile del Comune di decesso o di pregressa sepoltura compete: 1. autorizzare la cremazione di cadavere, l'affido e la dispersione; 2. inoltrare tempestivamente le suddette autorizzazioni all'impresa funebre incaricata, all'impianto di cremazione di destinazione, al servizio cimiteriale se le ceneri saranno tumulate o al Comune di destinazione in caso di affido o dispersione.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

• Nulla osta, permessi e comunicazioni di diversa natura sono abrogati implicitamente perché in contrasto con le nuove disposizioni. Le autorizzazioni dell'USC sono valide in tutto il territorio nazionale e devono essere rilasciate "in carta libera o con modalità digitali". In sede di prima applicazione, la tesi che sembra maggiormente diffusa è quella che prevede l'esenzione dall'imposta di bollo, salvo diverse interpretazioni successive da parte dell'Agenzia delle Entrate, data l'ambiguità della dicitura "in carta libera o con modalità digitali" sotto il profilo tributario.

L'obiettivo persegue le seguenti finalità:

- l'aggiornamento e l'implementazione delle pagine del sito istituzionale che riguardano la cremazione e la destinazione delle ceneri;
- integrazione ed armonizzazione del sito con le informazioni presenti nello sportello telematico;
- digitalizzazione integrale del flusso delle istanze ed autorizzazioni;
- riduzione dei tempi per il rilascio dell'autorizzazione alla cremazione e delle successive procedure per l'affidamento o la dispersione delle ceneri.

Risultati attesi:

- 1) Favorire la cittadinanza digitale e semplificare il rapporto fra la Pubblica Amministrazione e i cittadini;
- 2) digitalizzazione e semplificazione delle procedure e dei relativi provvedimenti autorizzatori;
- 3) Standardizzazione ed ottimizzazione dei tempi dei procedimenti.
- 4) Monitoraggio e garanzia di trasparenza nell'erogazione nei servizi;
- 5) Favorire l'erogazione di informazioni corrette da parte dell'Assistente virtuale del sito istituzionale del Comune.

DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
Studio della normativa applicabile e formazione del personale.	20%	01/01/2026	31/03/2026
Revisione delle pagine dedicate al rilascio delle autorizzazioni di polizia mortuaria, le procedure per il rilascio delle autorizzazioni alla sepoltura, alla cremazione e la dispersione delle ceneri. Adeguamento modulistica alla normativa vigente.	35%	01/04/2026	30/06/2026
Creazione della pagina relativa al nuovo procedimento di rilascio delle autorizzazioni all'affido domiciliare delle ceneri e creazione della relativa modulistica.	35%	01/07/2026	30/09/2026
Verifica della coerenza ed armonizzazione delle informazioni presenti sullo sportello telematico e sul sito istituzionale del comune. Correzione eventuali difformità.	10%	01/10/2026	31/12/2026
INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
Implementazione servizio on line	EFFICIENZA	31/12/2026	
OUTPUT: Servizi on line incrementati			
OBIETTIVI DI PERFORMANCE			

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	Obiettivo di performance	Indicatore di performance	Dimensione	Formula	Polarità	Baseline	Valore atteso	Valore raggiunto
	IMPATTO ATTESO (OUTCOME): Digitalizzazione e semplificazione							
	INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME):							
	N. accessi servizi on-line maggiore n. anno precedente							
	SOGGETTI RESPONSABILI: Dirigente e personale incaricato (vedi PEG)							

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

PRO_1 IL COMUNE	2026_02_02 ACCRESCERE I LIVELLI DI TRASPARENZA, L'ACCESSIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI PUBBLICATE IN A.T. E L'EFFICACIA DEGLI STRUMENTI ORGANIZZATIVI
	<i>VPT1_Benessere istituzionale, organizzativo e digitale a favore della Comunità</i>
	<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: Segreteria generale</i>
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO
	In stretta coerenza con le ingenti risorse finanziarie provenienti dal Programma Nazionale "PA Digitale 2026", di cui anche questo ente è soggetto attuatore, investite in digitalizzazione e informatizzazione dei processi e dei servizi, si intende ora rafforzare l'effettiva accessibilità e fruibilità delle informazioni relative alla gestione di tali risorse da parte della generalità di utenti. In tale prospettiva, è fondamentale presidiare e garantire la piena trasparenza dell'azione amministrativa, favorendo la conoscenza e il controllo diffuso sull'attività dell'Ente da parte dei cittadini e degli stakeholder.
	Nell'ottica di semplificare e razionalizzare gli obblighi in materia di trasparenza, pertanto, si dovrà perseguire una strategia che assicuri l'uniformità delle modalità di codifica e di rappresentazione delle informazioni e ne favorisca la riutilizzabilità, anche tenendo conto delle indicazioni fornite da ANAC.
	L'obiettivo in argomento risponde all'esigenza di garantire una maggiore fruibilità ed accessibilità dei dati pubblicati in A.T. da parte di ogni interessato e si colloca in stretta coerenza con l'obiettivo strategico del DUP 1.5 denominato "Valorizzare la struttura organizzativa del comune", di cui rappresenta una declinazione operativa.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
Analisi della strutturazione dell'albero logico di A.T. dell'Ente e verifica dell'organizzazione delle informazioni rispetto ai requisiti normativi	10%	01/01/2026	31/12/2028
Definizione della timeline degli interventi in relazione alla scala di priorità e alle indicazioni fornite da ANAC	10%	01/01/2026	31/12/2028
Verifica di adeguatezza agli schemi di organizzazione dei documenti all'interno delle sottosezioni	10%	01/01/2026	30/06/2026
Analisi e valutazione di strumenti digitali alternativi, atti ad assicurare l'adeguamento agli schemi di pubblicazione obbligatori ANAC	10%	01/01/2026	31/12/2026
Analisi di conformità della struttura di più sottosezioni di A.T. agli schemi non obbligatori di pubblicazione ANAC	10%	01/01/2026	31/12/2028
Verifica dello stato di conformità della sezione di A.T. ai criteri e alle regole tecniche di accessibilità (persone con disabilità visive, motorie e cognitive)	15%	01/01/2026	30/04/2026
Definizione di eventuali interventi di allineamento e conseguente aggiornamento di A.T. alle regole di accessibilità	10%	01/01/2026	31/12/2028
Rafforzamento degli automatismi per il trasferimento di dati e informazioni in A.T.	15%	01/01/2026	31/12/2028
Adeguamento dei contenuti delle sottosezioni di A.T. alle indicazioni contenute negli schemi ANAC	10%	01/01/2026	31/12/2027
INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
Pubblicazione esito verifica_link di accesso trasparenza AI	EFFICACIA	SI	
Pubblicazione esito verifica_link di accesso trasparenza AI	EFFICACIA	SI	
Pubblicazione esito verifica_link di accesso trasparenza AI	EFFICACIA	SI	
Diagramma del piano di interventi nel triennio approvato	EFFICACIA	SI	
Diagramma del piano di interventi nel triennio approvato	EFFICACIA	SI	
Diagramma del piano di interventi nel triennio approvato	EFFICACIA	SI	
Numero di sottosezioni da aggiornare rese conformi (entro 31/07/2026)	EFFICACIA	40%	
Strumenti digitali alternativi: scelta della piattaforma al 30/11/2026	EFFICACIA	SI	
Numero di sottosezioni da aggiornare rese conformi (entro 31/07/2027)	EFFICACIA	80%	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	Numero di sottosezioni da aggiornare rese conformi (entro 30/06/2028)			EFFICACIA	100%		
	Report esito verifica al 30/06/2026			EFFICACIA	SI		
	Report esito verifica al 30/06/2027			EFFICACIA	SI		
	Report esito verifica al 30/06/2028			EFFICACIA	SI		
	Stato di avanzamento al 31/12/2026			EFFICACIA	40%		
	Stato di avanzamento al 31/12/2027			EFFICACIA	80%		
	Stato di avanzamento al 31/12/2028			EFFICACIA	100%		
	Nuovi flussi implementati al 31/12/2026			EFFICACIA	>es precedente		
	Nuovi flussi implementati al 31/12/2027			EFFICACIA	>es precedente		
	Nuovi flussi implementati al 31/12/2028			EFFICACIA	>es precedente		
	Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza rispetto a tutte le sezioni oggetto di verifica ANAC (31/12/2026_2027_2028)			EFFICACIA	100% ogni anno		
	Grado di assolvimento degli obblighi di pubblicazione rispetto a sottosezioni non oggetto di verifica (target annuo:30% sottosezioni) 31/12/2026_2027_2028			EFFICACIA	100% ogni anno		
	OUTPUT: Raggiunto grado di assolvimento obblighi di trasparenza						
	OBIETTIVI DI PERFORMANCE						
	Obiettivo di performance	Indicatore di performance	Dimensione	Formula	Polarità	Baseline	Valore atteso
IMPATTO ATTESO (OUTCOME): Assenza di fenomeni di maladministration							
INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME)							
Assenza nel periodo di riferimento di segnalazioni di whistleblowing.							
Miglioramento percentuale di gradimento anno X sui servizi erogati (valutazione ottimo o buono presente nelle risposte ai questionari)							
SOGGETTI RESPONSABILI: Segretario generale, struttura di supporto e figure apicali							

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

PRO_1 IL COMUNE	2026_02_01 ATTUARE LA MAPPATURA UNICA INTEGRATA TRA LA PIANIFICAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E GLI ALTRI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE DEL PIAO
	<i>VPT1_Benessere istituzionale, organizzativo e digitale a favore della Comunità</i>
	<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: Segreteria generale</i>
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO
	Un passaggio essenziale nell'efficace pianificazione delle misure di prevenzione è la mappatura dei processi che, stante il suo carattere dinamico, presuppone un adeguamento periodico in grado di tener conto delle variabili interne ed esterne. Nel recepire le recenti indicazioni fornite con il PNA 2025, si ritiene opportuno sviluppare una mappatura unica e integrata, funzionale anche alle altre attività previste nel PIAO (ad es. performance e valore pubblico). Pertanto, si prevede l'implementazione di ulteriori processi che attengono a tutte le attività svolte dall'amministrazione/ente, non solo quelle a maggior rischio corruttivo, giungendo a realizzare una mappatura integrata, alla quale ricondurre l'analisi dell'attività complessiva dell'amministrazione/ente. La mappatura completa prevede che per ciascun processo vengano descritte le risultanze del ciclo di gestione del rischio (identificazione, analisi e valutazione) procedendo, a tal fine, nel solco metodologico originariamente tracciato con il PNA 2019 e ancora oggi richiamato nel PNA 2025. Saranno, infine, programmate le misure generali e specifiche ritenute più idonee per il trattamento dei rischi. Nel corso delle varie attività, saranno, inoltre, proposte delle forme di consultazione interna ed esterna. All'esito delle singole azioni è prevista, progressivamente nel triennio, la revisione complessiva dello schema modello logico-schematico della mappatura, con aggiornamento degli indicatori e di almeno il 60% dei processi già mappati. La misurazione del risultato è basata sul target annuale di riferimento riportato per ciascun indicatore. La creazione di una mappatura unica ed integrata, in una logica di stretta funzionalità alle misure di gestione del rischio corruttivo, al raggiungimento degli obiettivi di performance e di VP e alle altre attività di programmazione ricomprese nel PIAO, si propone quale strumento integrato di supporto all'Ente nel perseguimento degli obiettivi di imparzialità e trasparenza e , a cascata, di generazione di Valore Pubblico. In tale prospettiva, un'adeguata mappatura dei processi rappresenta una condizione imprescindibile per promuovere la riduzione degli sprechi e degli spazi di opacità gestionale, contenere il rischio di erosione del Valore Pubblico, a causa di fenomeni corruttivi ma, soprattutto per orientare correttamente l'azione amministrativa e consentire condizioni eque di concorrenza tra gli operatori economici, crescita economica e sociale, con la finalità di incrementare il benessere complessivo a favore della collettività, lungo le sue molteplici dimensioni di impatto (economico, sociale, culturale, sanitario, ambientale etc.) .

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
Definizione del nuovo modello logico-schematico di mappatura dei processi	20%	01/01/2026	31/12/2026
Analisi ed eventuale revisione degli indicatori di valutazione dei rischi	15%	01/01/2026	31/12/2028
Integrazione di dati e informazioni nei processi già mappati	15%	01/01/2026	31/12/2028
Implementazione della nuova mappatura unica dei processi, con integrazione di nuovi processi	25%	01/01/2026	31/12/2028
Costituzione del Gruppo di lavoro interno inter organizzativo ai fini della pianificazione integrata delle misure di prevenzione, degli obiettivi di performance, della formazione, della gestione delle risorse.	10%	01/01/2026	31/12/2028
Definizione di misure di coordinamento RPCT/Dirigenti/E.Q. coinvolti nella predisposizione del PIAO.	15%	01/01/2026	31/12/2026
INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
Completamento dello schema di mappatura dei processi	EFFICACIA	SI	
Aggiornamento dello schema in funzione degli aggiornamenti annuali del PNA (2027-2028)	EFFICACIA	SI	
Definizione e aggiornamento del catalogo degli indicatori di valutazione dei rischi 2026-2028 (5)	EFFICIENZA	100% ogni anno	
Numero dei processi aggiornati al 31/12/2026	EFFICIENZA	60%	
Numero dei processi aggiornati al 31/12/2027	EFFICIENZA	80%	
Numero dei processi aggiornati al 31/12/2028	EFFICIENZA	100%	
Numero incontri per ricognizione nuovi processi da mappare (31/12/2026)	EFFICACIA	3,00	
Completamento della mappatura unica al 31/12/2026	EFFICACIA	50%	
Completamento della mappatura unica al 31/12/2027	EFFICACIA	min 90%	
Costituzione gruppo di lavoro	EFFICACIA	SI	
Numero incontri di lavoro del gruppo (minimo)	EFFICACIA	3,00	
Gruppo integrato	EFFICACIA	SI	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	Predisposizione di misure di coordinamento (nel triennio): conferenze dei dirigenti, circolari				EFFICACIA		SI	
	OUTPUT: certificazione conseguita e Piano aziendale realizzato							
	OBIETTIVI DI PERFORMANCE							
	Obiettivo di performance	Indicatore di performance	Dimensione	Formula	Polarità	Baseline	Valore atteso	Valore raggiunto
	IMPATTO ATTESO (OUTCOME): Assenza di fenomeni di maladministration							
	INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME):							
	Assenza nel periodo di riferimento di segnalazioni di whistleblowing.							
	Miglioramento percentuale di gradimento anno X sui servizi erogati (valutazione ottimo o buono presente nelle risposte ai questionari)							
	SOGGETTI RESPONSABILI: Segretario generale, struttura di supporto e figure apicali							

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

PRO_1 COMUNE	2026_11_01- FORMAZIONE E COACHING ORGANIZZATIVO			
	<i>VPT1_Benessere istituzionale, organizzativo e digitale a favore della Comunità</i>			
	<i>OST1_05 Valorizzare la struttura organizzativa</i>			
	<i>STRAT1_05_02 Promuovere l'innovazione a tutti i livelli</i>			
	<i>INTV1_05_02_01 Formazione</i>			
	<i>Centro di Responsabilità: Segreteria generale</i>			
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO			
	Nell'ambito del percorso di certificazione Family Audit, con deliberazione di Giunta comunale n. 228 del 23 ottobre 2025 è stato approvato il Piano aziendale del Comune di Porto Torres, dal quale si evince la necessità di momenti formativi in tema di organizzazione del lavoro, gestione dei conflitti, problem solving, nonché di gestione dello stress, comunicazione interpersonale, gestione dei tempi e degli imprevisti. Tra le azioni previste nel Piano aziendale Family Audit, nell'ottica della creazione di valore pubblico quale fine ultimo della formazione, è stata inserita l'attività denominata "Formazione sul benessere organizzativo interno, sulla conciliazione e sulle pari opportunità". L'obiettivo è finalizzato alla realizzazione di un percorso formativo, accompagnato da attività di coaching organizzativo, volto all'acquisizione e al potenziamento delle competenze trasversali di tutti i dipendenti dell'Ente al fine di conseguire un miglioramento dell'organizzazione interna, del benessere organizzativo e della comunicazione interna ed esterna, un incremento della valutazione delle performance nonché della consapevolezza del ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione, nell'ottica della creazione di valore pubblico. Il fine che si intende perseguire è quello di dotare l'Ente di uno strumento che favorisca l'incremento del benessere organizzativo e della qualità del servizio al cittadino e alla comunità. Risultati attesi: Favorire una migliore comunicazione e circolazione di informazioni tra i dipendenti, gli uffici e i settori. - Migliorare le competenze trasversali del personale. - Favorire la collaborazione e il coinvolgimento delle risorse umane nel processo di miglioramento. - Rafforzare le competenze interne attraverso un percorso di formazione e coaching. - Sostenere il cambiamento organizzativo e lo snellimento dei processi di lavoro, con un metodo sostenibile nel tempo.			
	DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
	Costituzione gruppo di lavoro e avvio del progetto	10	01/01/2026	31/01/2026
	Presentazione del progetto alla Giunta e ai dirigenti	5	01/01/2026	31/01/2026

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	Presentazione del progetto a tutti i dipendenti e raccolta esigenze formative (questionario)						5	01/01/2026	31/01/2026
	Attività team coaching						20	26/01/2026	30/06/2026
	Formazione coaching di gruppo su competenze trasversali e valutazione delle prestazioni						35	01/02/2026	30/09/2026
	Sessione di coaching organizzativo sistemico						15	01/07/2026	15/09/2026
	Coaching individuale per i dirigenti						10	01/07/2026	30/11/2026
	INDICATORI						Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
	Incontro di presentazione ai dipendenti del progetto formativo						QUANTITATIVO	1,00	
	Somministrazione questionario esigenze formative						QUANTITATIVO	1,00	
	Incontri team dirigenti e titolari EQ						QUANTITATIVO	8,00	
	Organizzazione laboratori di progettazione organizzativa						QUANTITATIVO	5,00	
	% dipendenti partecipanti laboratori di progettazione						EFFICACIA	90%	
	% dipendenti partecipanti giornata coaching organizzativo sistemico						EFFICACIA	90%	
	Organizzazione giornata dedicata a tutti i dipendenti						QUANTITATIVO	1,00	
	Giornate di coaching individuale ai dirigenti						QUANTITATIVO	6,00	
	OUTPUT: Focus tematici completati								
	OBIETTIVI DI PERFORMANCE								
	Obiettivo di performance	Indicatore di performance	Dimensione	Formula	Polarità	Baseline	Valore atteso	Valore raggiunto	
	IMPATTO ATTESO (OUTCOME): Miglioramento dello stato di salute organizzativa e accrescimento delle competenze								
	INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME)								

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	Popolazione soddisfatta dell'ultima esperienza con i servizi pubblici incrementata: % di valutazioni corrispondenti a "ottimo" e "buono" incrementata
	Grado soddisfazione per il lavoro svolto con % di risposte positive al questionario interno >50% nel 2028
	SOGGETTI RESPONSABILI
	Segretario generale, Dirigenti, Alte specializzazioni e Funzionari titolari di incarico E.Q.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

PRO_2 IL SOCIALE	2024_02_02_IMPLEMENTARE, MONITORARE E REALIZZARE IL PIANO DI AZIONE DEL PROGETTO TRANSFRONTALIERO FEMMES LIBRES			
	<i>VPT2_Welfare dinamico. inclusivo e progettuale</i>			
	<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			
	Nell'ambito del PSL (Piano di sviluppo locale) 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. 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. 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 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

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

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		31/08/2026
Rendicontazione finale del progetto	10	01/08/2024	31/08/2026
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	
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	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Redazione di dossier sulla comunicazione 2026		EFFICACIA	1				
Rendicontazione finale progetto		EFFICACIA	1				
OUTPUT: PIANO DI AZIONE CASA-LAVORO realizzato							
Obiettivo di performance	Indicatore	Dimensione	Formula	Polarità	Baseline	Valore atteso	Valore raggiunto
VPT2_INTV2_01_01_01_PERF1 Analisi di contesto e condivisione di buone pratiche con i partners di progetto	Obiettivo conseguito alla data del 31.12.2025 secondo gli indicatori di riferimento						
VPT2_INTV2_01_01_01_PERF2 Realizzare l’azione pilota	1. Allestimento immobile realizzato 2. Incarico di co-progettazione e gestione a Ente terzo settore effettuato	1. EFFICACIA 2. EFFICACIA	1. N. Immobile ristrutturato e allestito=1 2. Soggetto incaricato di coprogettazione e gestione=1	+ +	0 0	1 1	1 1
IMPATTO ATTESO (OUTCOME): Incremento del benessere sociale a vantaggio dei nuclei familiari e delle donne vittime di violenza							
INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME)							
Totale delle donne vittime di violenza che accedono all’impiego o avviano un’attività economica sul totale delle donne vittime di violenza in carico ai servizi sociali incrementato rispetto al 2025.							
SOGGETTI RESPONSABILI							
Dirigente di Area e personale assegnato							

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

PRO_2 IL SOCIALE	2026_15_01 - EDUSTRADANDO: PROGETTO EDUCAZIONE STRADALE CON UTILIZZO DI SIMULATORI			
	<i>VPT2_Welfare dinamico. inclusivo e progettuale</i>			
	<i>OST2_03 Rafforzare politiche giovanil</i>			
	<i>STRAT2_03_03 Rapporti città e studenti</i>			
	<i>INTV2_03_03_01 Laboratori progetti giovani</i>			
	<i>Centro di Responsabilità: Comando di Polizia Locale</i>			
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO			
	Il progetto di educazione stradale "Edustradando 2.0", in collaborazione con l'Associazione Sarda Polizia Locale (ASPOL) è un progetto unico sul suo genere perché prevede per l'attività didattica nelle scuole medie, l'utilizzo di simulatori di guida. Nello specifico verranno utilizzati il Simulatore monopattino, il Simulatore Bici, il Simulatore moto, verrà creato un percorso con particolari occhiali che hanno il compito di simulare uno stato di alterazione sensoriale dovuto all'utilizzo di alcol e droghe. Il progetto consente di fornire un percorso formativo che si pone l'obiettivo di promuovere comportamenti improntati a una cittadinanza consapevole, non solo dei diritti, dei doveri e delle regole di convivenza, ma anche delle sfide del presente e dell'immediato futuro. La finalità è quella di contribuire, attraverso l'educazione stradale, al processo di formazione dei ragazzi, all'interno di quel grande campo di raccordo culturale e interdisciplinare che è l'Educazione Civica e stradale, attraverso l'utilizzo di simulatori di guida che permettono ai ragazzi di conoscere e "sperimentare" in modo interattivo la segnaletica e le situazioni stradali più pericolose realisticamente.			
	DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
	Studio ed elaborazione progetto di educazione civica e stradale	20%	01/01/2026	31/03/2026
	Stipula convenzione con Aspol	20%	01/02/2026	31/03/2026
	Redazione calendario ed avvio corsi formativi	50%	01/04/2026	30/11/2026
	Rilascio patentini	10%	01/12/2026	31/12/2026
	INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
	elaborazione progetto	EFFICACIA	1	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	stipula convenzione con Aspol				EFFICACIA	1	
	Realizzazione almeno 10 incontri				QUANTITATIVO	10,00	
	Coinvolgimento di almeno 4 classi delle scuole secondarie di primo grado;				QUANTITATIVO	4,00	
	Realizzazione patentini per gli studenti				EFFICACIA	=> 20	
	OUTPUT: Progetto completato						
	OBIETTIVI DI PERFORMANCE						
	Obiettivo di performance	Indicatore di performance	Dimensione	Formula	Polarità	Baseline	Valore atteso
	IMPATTO ATTESO (OUTCOME): Città sicura						
	INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME)						
	Riduzione della incidentalità stradale nel quinquennio 2026/2030 rispetto al quinquennio 2021/2025						
	SOGGETTI RESPONSABILI						
	Comando Polizia Locale						

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

PRO_3 SVILUPPO	2025_24_01 IMPLEMENTARE, MONITORARE E REALIZZARE IL PIANO DI AZIONE DEL PROGETTO TRANSFRONTALIERO CLEANPORTI			
	VPT3_ Nuovo Modello di Sviluppo sostenibile			
	OST3_02 Ripartire dal porto			
	STRAT3_02_01 Rapporti autorità portuale			
	INTV3_02_01_01 Interventi area portuale			
	Centro di Responsabilità: Servizio smaltimento rifiuti			
	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO			
	L'obiettivo principale del progetto "Cleanporti", all'interno del programma Interreg VI – A Italia – Francia "Marittimo", è quello di capitalizzare e creare legami esemplari per accompagnare i porti turistici verso il raggiungimento di un riconoscimento transfrontaliero ispirante. Il progetto prevede di sperimentare soluzioni per minimizzare le emissioni inquinanti e massimizzare l'efficienza energetica, con azioni pilota di riduzione diretta dell'inquinamento e con azioni indirette di sensibilizzazione del territorio, concentrate sui porti coinvolti nel progetto, ma anche, in maniera estesa, sugli altri porti dello spazio transfrontaliero, capitalizzando risultati concreti e le buone pratiche ereditate dal progetto QUALIPORTI e da altre iniziative. In sintesi "Cleanporti" è un progetto che mira a rendere i porti turistici più sostenibili, efficienti e competitivi, attraverso la cooperazione transfrontaliera e lo scambio di buone pratiche. Il capofila del progetto "CLEANPORTI" è il Comune di Ajaccio - Corsica, con il partenariato composto dalla Provincia di Livorno per la Toscana, dal Comune di Savona e dal Comune di La Spezia per la Liguria, dai Comuni di Olbia e Porto Torres per la Sardegna, e dalla CCI di Nizza. La durata del progetto sarà di tre anni e il progetto si svilupperà attraverso 3 WP, di seguito sinteticamente descritte: 1.WP 1: STRATEGIA INTEGRATA PER IL RICONOSCIMENTO AMBIENTALE DEI PORTI TURISTICI TRANSFRONTALIERI - certificazione ambientale del tipo "Porti Puliti". 2.WP 2: LEARNING PORTS - La componente mira a rafforzare/trasformare i porti turistici in attori chiave della sostenibilità portuale, attraverso il benchmarking, la sensibilizzazione locale e la collaborazione transfrontaliera, per promuovere pratiche ecologiche diffuse. 3.WP 3: AZIONI PILOTA - La componente mira a rafforzare la sostenibilità dei porti turistici del progetto attraverso l'attuazione, il monitoraggio e la valutazione di azioni pilota derivanti dalla strategia integrata. Il progetto Cleanporti a Porto Torres mira a migliorare la qualità delle acque del porto, rimuovendo rifiuti galleggianti. L'azione pilota del Comune di Porto Torres prevede di installare alcuni seabin, ovvero cestini galleggianti che risucchiano e raccolgono rifiuti dall'acqua, incluse le plastiche. I seabin* saranno posizionati in punti strategici, dove, grazie all'azione spontanea del vento e delle correnti, si creano maggiori accumuli di rifiuti. L'efficacia dei "cestini" sarà monitorata attraverso l'uso di stazioni metereologiche, in modo da poter riposizionare gli stessi nelle aree soggette a maggior accumulo.			
	DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
	Costituzione gruppo di lavoro	5,00	01/01/2025	28/02/2025
	1° Comitato di pilotaggio "CLEANPORTI" (online)	5,00		

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Introduzione all'approccio "Porti Puliti": Mobilitazione e conferma dei porti da includere nel progetto	5,00	01/02/2025	31/07/2025
2° Comitato di Pilotaggio "Cleanporti" - Ajaccio - Corsica	10,00	27/05/2025	28/05/2025
Nomina del certificatore del progetto	5,00	01/07/2025	30/09/2025
3° Comitato di Pilotaggio – Olbia - Sardegna	5,00	17/09/2025	18/09/2025
Rendicontazione semestrale delle spese (entro 75 gg dalla chiusura del semestre), previa certificazione del soggetto esterno accreditato.	5,00	01/10/2025	31/01/2028
Definire le linee guida per gli interventi da realizzare (indagine cestini galleggianti "Seabin")	10,00	01/10/2025	31/12/2025
Individuazione punti del porto dove installare i Seabin	5,00	01/01/2026	31/03/2026
Definire dettagli tecnici e costruttivi per la realizzazione degli interventi	10,00	01/04/2026	31/07/2026
Attuazione degli interventi: Affidamento per la fornitura e posizionamento dei Seabin	10,00	01/08/2026	31/12/2026
Monitoraggio e valutazione per valutare l'efficacia delle azioni intraprese nel raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità	10,00	01/01/2027	31/07/2027
Organizzazione dell'evento conclusivo del progetto in Corsica per presentare i risultati al pubblico e riunire i porti transfrontalieri al fine di ratificare la Carta per lo sviluppo sostenibile dei porti.	10,00	01/08/2027	31/01/2028
Firma della Carta per lo sviluppo sostenibile dei porti transfrontalieri	5,00	01/08/2027	31/01/2028
INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
Costituzione gruppo di lavoro	EFFICIENZA	SI	
Partecipazione ai comitati di pilotaggio	EFFICIENZA	3,00	
Rendicontazione semestrale	EFFICIENZA	2 per anno	
Definizione delle linee guida	EFFICIENZA	SI	
Affidamento fornitura Seabin	EFFICIENZA	31/12/2026	
Monitoraggio e valutazione efficacia intervento	EFFICIENZA	31/07/2027	
Firma della Carta per lo sviluppo sostenibile dei porti	EFFICIENZA	31/01/2028	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

OUTPUT n. 1: elaborazione di una strategia per i porti turistici verdi transfrontalieri: Carta per lo sviluppo sostenibile dei porti transfrontalieri firmata							
OUTPUT n. 2: elaborazione di un “Libro Bianco” attorno alla sensibilizzazione delle comunità portuali							
OBIETTIVI DI PERFORMANCE							
Obiettivo di performance	Indicatore di performance	Dimensione	Formula	Polarità	Baseline	Risultato atteso	Risultato raggiunto
VPT3_OST3_02_OP3_02_01_INTV3_02_01_01_PEF_01 Effettuare l’analisi di contesto e condividere buone pratiche con i partners di progetto	Obiettivo conseguito alla data del 31.12.2025						
VPT3_OST3_02_OP3_02_01_INTV3_02_01_01_PEF_02 Realizzare l’azione pilota	1. Affidamento fornitura <i>seabin</i> realizzata 2. Carta dello sviluppo firmata	EFFICACIA	1. Contratto fornitura <i>seabin</i> realizzato =1 entro il 31/12/2025 2. Carta dello sviluppo firmata=1 entro il 31/01/2028	+	0	1 entro il 31/12/2026 1 entro il 31/01/2028	
IMPATTO ATTESO (OUTCOME): <i>Eccellenza ambientale dei porti turistici transfrontalieri nel contesto della transizione ecologica e della sostenibilità dei litorali mediterranei.</i>							
INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME)							
Qualità misurata delle acque di balneazione invariata rispetto al 2025 (Indicatore qualitativo espresso su una scala di valori: scarso, sufficiente, buono, eccellente)							
SOGGETTI RESPONSABILI							
Dirigente di Area e personale assegnato							

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

PRO_4 TURISMO	2024_15_01 ADEGUARE LA PIANIFICAZIONE URBANA DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE
	<i>VPT4_Attrattività turistica</i>
	<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
	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. 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. 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: – migliorare l'accessibilità per tutti, senza distinzioni di reddito o status sociale; – accrescere la qualità della vita e l'attrattività 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. 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 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.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

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 stradali caratterizzati da maggiore pericolosità	10	01/01/2025	28/02/2025
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	31/03/2026
Acquisto e posizionamento attrezzatura e inizio attività di controllo	10	01/01/2026	31/10/2026
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	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	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						
	Obiettivo di performance	Indicatore di performance	Dimensione	Formula	Polarità	Baseline	Risultato atteso
	VPT04_OST4_04_STRAT_4_04_02_INTV4_04_02_01_PERF_4_04_02_01_01 Analizzare il contesto interno ed elaborare proposte in coerenza con il PEBA	Obiettivo conseguito alla data del 31.12.2025					
	VPT04_OST4_04_STRAT_4_04_02_INTV4_04_02_01_PERF_4_04_02_01_02 Approvare il PUMS	PUMS approvato secondo standard definiti	EFFICACIA	Stato di avanzamento	+	0	1
	IMPATTO ATTESO (OUTCOME): Città sicura						
	INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME)						
	Riduzione della incidentalità stradale nel quinquennio 2026/2030 rispetto al quinquennio 2021/2025						
Incremento del n. di turisti che esprimono apprezzamenti sul territorio e la sua mobilità sul totale dei turisti che rispondono al questionario di gradimento							
Incremento nel 2026/2030 della percentuale di Km piste ciclabili sul totale della superficie comunale							
Emissioni di CO2 e altri gas clima alteranti nel 2026/2030 inferiori rispetto al 2023/2025							
SOGGETTI RESPONSABILI							
Dirigente di Area e personale assegnato							

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

PRO_4 TURISMO	2024_23_01 IMPLEMENTARE, MONITORARE E REALIZZARE IL PIANO DI AZIONE DEL PROGETTO TRANSFRONTALIERO CLASTER			
	<i>VPT4_Attrattività turistica</i>			
	<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			
	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: 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. 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. A ciascun partner di progetto sono affidati compiti specifici, tra loro correlati in modo sinergico, grazie al ruolo di coordinamento del capofila UNIGE. 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. 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.			
	DESCRIZIONE FASI	Peso	Inizio previsto	Fine prevista
	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

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Raccolta dati e informazioni di competenza necessari al capofila per la realizzazione del Piano di azione transfrontaliero (azione D.1.1. del progetto)	5	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.	5	01/01/2025	31/12/2027
Incarico controllore di I livello	5	01/01/2025	31/03/2025
Presentazione del Progetto agli organi di governo e agli stakeholder, mediante predisposizione di comunicati e altri strumenti di informazione.	5	01/01/2025	15/05/2025
Misure di caratterizzazione del traffico e assegnazione delle classi di rumore secondo il metodo CNOSSOS	10	01/05/2025	31/07/2025
Comitato di Pilotaggio - Pisa	5	01/06/2025	30/06/2025
Fornitura telecamere fisse per monitoraggio traffico	10	01/09/2025	31/12/2025
Comitato di Pilotaggio a Tolone	5	01/10/2025	31/12/2025
Realizzazione di un'asfaltatura a bassa riflessione sonora	15	01/09/2025	31/03/2026
Sviluppo App per informazione ai cittadini	5	01/01/2026	31/12/2026
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.)	15	01/01/2026	31/12/2026
Comitato di pilotaggio a Porto Torres	5	01/03/2026	30/06/2026
Conclusione progetto	5	01/01/2027	30/06/2027
INDICATORI	Tipo	Valore atteso	Valore raggiunto
Partecipazione al Kick off meeting relazione di accompagnamento	EFFICACIA	1	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

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							
Obiettivo di performance	Indicatore di performance	Dimensione	Formula	Polarità	Baseline	Valore atteso	Valore raggiunto
VPT4_OST4_05_STRAT4_05_02_INTV4_05_02_01_P ERF4_05_02_01 Effettuare l'analisi di contesto e condividere buone pratiche con i partners di progetto	Obiettivo di performance conseguito entro il 31/12/2025 secondo gli indicatori sopra indicati						
VPT4_OST4_05_STRAT4_05_02_INTV4_05_02_01_P ERF4_05_02_01_02 Realizzare l'azione pilota	Realizzare un'asfaltatura a bassa riflessione sonora	EFFICACIA	n. asfaltatura a bassa riflessione sonora + realizzata = 1	+	0	1	
IMPATTO ATTESO (OUTCOME): Inquinamento acustico da traffico veicolare ridotto e replicabilità progetto							
INDICATORI DI IMPATTO ATTESO (OUTCOME):							
Indicatori inquinamento acustico L den e L night area retroportuale migliorati nel quadriennio 2027/2030							
SOGGETTI RESPONSABILI							
Dirigente di Area e personale assegnato							

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1. Anagrafica

Si rinvia alla [sezione 1\) “Anagrafica”](#) del presente Piano.

2.3.2. L’analisi di contesto.

Rinviando all'[analisi di contesto effettuata nell’ambito della sottosezione 2.1\) Valore Pubblico](#), per quanto qui rileva ai fini della redazione della presente sottosezione, si riportano le ulteriori informazioni utili a identificare il rischio corruttivo, in relazione alle caratteristiche strutturali e congiunturali dell’ambiente nel quale l’Ente opera, che potrebbero favorire o agevolare il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio e il monitoraggio dell’idoneità delle misure di prevenzione.

2.3.2.1. Il contesto esterno: ulteriori informazioni rilevanti per la sottosezione 2.3

Considerazioni generali sulla percezione della corruzione nel settore pubblico e confronto a livello internazionale

La corruzione e le altre forme d’illegalità sono tra i più importanti ostacoli al corretto funzionamento delle istituzioni, incidendo anche su aspetti quali l’efficienza, l’efficacia e la qualità dell’azione amministrativa. Al contempo, l’innalzamento del livello di trasparenza nella gestione delle procedure costituisce un obiettivo di pari rilevanza, verso cui ciascuna Pubblica Amministrazione dovrebbe orientarsi in maniera proattiva.

Per inquadrare il contesto di riferimento, va segnalata la costante azione di contrasto alla corruzione e di promozione della trasparenza condotta da *Transparency International*, organizzazione non governativa nata nel 1995, che annualmente provvede ad elaborare **l'Indice di Percezione della Corruzione (CPI)**, ormai diventato il principale indicatore globale sulla percezione della corruzione nel settore pubblico.

L'Indice assegna un punteggio a 180 Paesi e territori di tutto il mondo in base alla percezione della corruzione nel settore pubblico, utilizzando dati provenienti da 13 fonti esterne. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

Il CPI 2025, presentato a Roma il 10 febbraio 2026, mostra che la percezione della corruzione a livello globale è in aumento, anche nelle democrazie consolidate. La maggioranza dei Paesi non riesce a tenere sotto controllo la corruzione: ben 122 Paesi su 182 registrano un punteggio inferiore a 50.

I dati globali del CPI 2025 mostrano che le democrazie, solitamente più forti nella lotta alla corruzione rispetto alle autocrazie o alle democrazie imperfette, stanno registrando un preoccupante calo delle prestazioni. Questa tendenza riguarda paesi come gli Stati Uniti (64), il Canada (75) e la Nuova Zelanda (81), nonché varie parti d'Europa, come il Regno Unito (70), la Francia (66) e la Svezia (80).

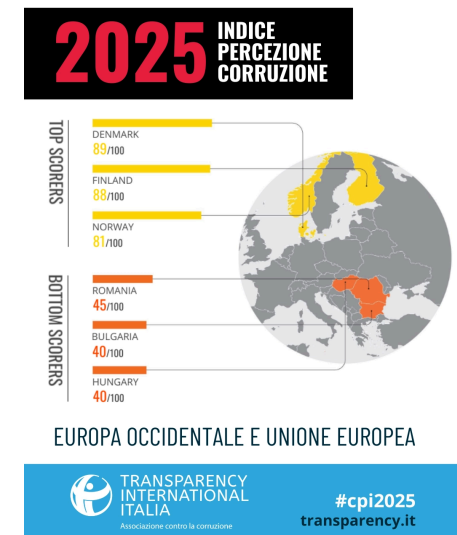
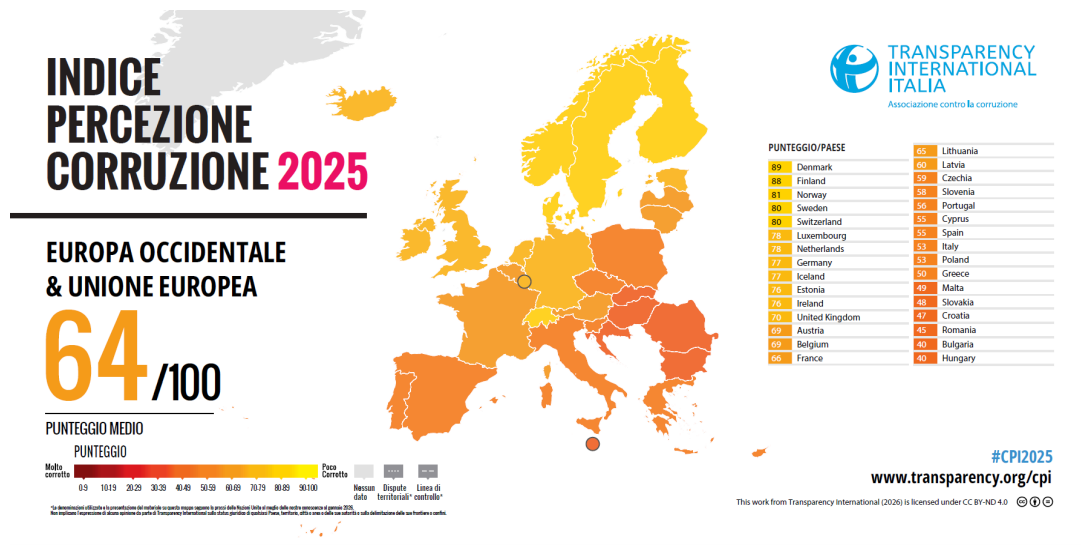
In molti paesi europei, negli ultimi dieci anni, gli sforzi anticorruzione hanno subito una battuta d'arresto. Dal 2012, 13 paesi dell'Europa occidentale e dell'UE hanno registrato un significativo peggioramento, mentre solo sette hanno ottenuto miglioramenti.

Un altro fenomeno preoccupante è l'aumento delle restrizioni da parte di molti Stati alla libertà di espressione, di associazione e di riunione. Dal 2012, 36 dei 50 paesi con un calo significativo dei punteggi CPI hanno anche registrato una riduzione dello spazio civico.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Nel 2025 la **media regionale dell'Europa occidentale e dell'Unione Europea (UE)** sull'indice di percezione della corruzione (CPI) è scesa per il secondo anno consecutivo a 64 su 100. Le principali economie come la Germania (punteggio CPI: 75) e la Francia (67) sono in declino, e persino i paesi nordici tradizionalmente forti come la Norvegia (81) e la Svezia (80) hanno registrato i punteggi più bassi di sempre. Altri paesi come Slovacchia (49), Malta (46) e Ungheria (41) hanno registrato un calo a causa del deterioramento dello stato di diritto. Dei 31 paesi valutati, solo sei hanno migliorato i loro punteggi, mentre 19 sono peggiorati.

Figura 2.3.1 - Rappresentazione dell'Indice Percezione Corruzione 2025 nell'Europa Occidentale e nell'UE, migliori e peggiori performance.

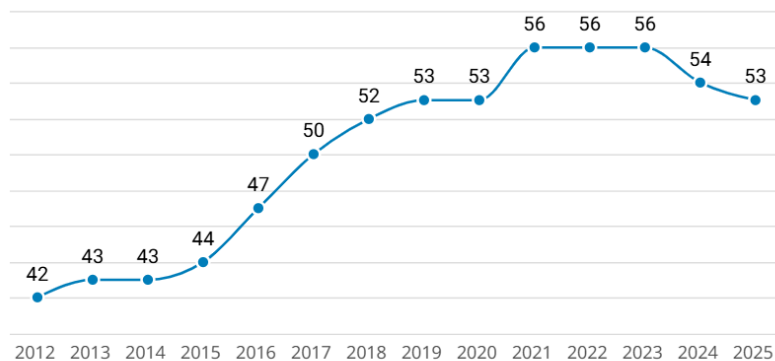


COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

La corruzione sistemica negli appalti pubblici persiste in diversi paesi dell'UE. In particolare, la scarsa trasparenza e rendicontazione negli appalti pubblici, compresi quelli che coinvolgono fondi UE, rimane una preoccupazione importante, aprendo le porte alla corruzione e minando la fiducia dei cittadini nell'erogazione dei servizi pubblici. E se da un lato la Corte dei conti europea conferma un peggioramento sostanziale dei livelli di concorrenza per gli appalti pubblici, le revisioni previste dalla Commissione alla Direttiva UE sugli appalti pubblici del 2014 rappresentano un'opportunità per colmare le lacune in materia di trasparenza.

Nel contesto fin qui descritto anche il punteggio ottenuto dall'Italia nel CPI 2025 è **pari a 53**: risultato che segna un calo (-1) rispetto al 2024 (54), quando il punteggio ha subito la prima inversione di tendenza dal 2012. La **posizione è confermata al 52° posto su 182 Paesi**.

VARIAZIONI DI PUNTEGGIO 2012 - 2025



Secondo *Transparency International*, fra le criticità che influenzano il sistema di prevenzione della corruzione italiano troviamo:

- l'indebolimento delle misure anticorruzione, tra cui la depenalizzazione dell'abuso di ufficio;

- la mancanza di una legge organica sul lobbying - per la quale dal 2021 chiediamo una svolta con la coalizione *Lobbying4change*. La proposta di legge sul tema, incompleta, è stata approvata alla Camera a gennaio e passerà all'esame del Senato.
- la mancanza di una regolamentazione complessiva sul conflitto di interessi, nonché la sospensione del Registro dei titolari effettivi, che impattano sul quadro dell'integrità pubblica e delle misure antiriciclaggio.

Dopo un lungo iter legislativo iniziato a maggio 2023, il 26 marzo 2026 il Parlamento europeo ha approvato la Direttiva europea anticorruzione, che ha introdotto norme penali comuni contro la corruzione, nel settore pubblico e privato, l'appropriazione indebita, l'ostruzione alla giustizia, il traffico di influenze e l'esercizio illecito di funzioni; ha rafforzato, inoltre, la condivisione dei dati e la cooperazione tra le autorità europee.

Il testo dovrà ora essere approvato dal Consiglio dell'Unione Europea e, dalla sua entrata in vigore (20 giorni dopo la pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'UE), gli Stati membri avranno 24 mesi per la trasposizione negli ordinamenti nazionali. I mesi diventano 36 per le disposizioni sulle strategie nazionali anticorruzione e sulla valutazione dei settori esposti ai rischi di corruzione.

In sintesi, la Direttiva fornisce **basi solide per la lotta alla corruzione** nell'Unione europea e le sue disposizioni configurano un ampio ventaglio di presidi e rimedi per prevenire, contrastare ed infine reprimere la corruzione.

Tra i punti di interesse l'**introduzione del reato di "esercizio illecito di funzioni pubbliche"**, dedicato a determinate violazioni gravi derivanti dall'esecuzione o dall'omissione di un atto da parte di un funzionario pubblico (nell'esercizio delle sue funzioni). Secondo la lettura fornita da Transparency International, questo punto potrebbe forse contribuire a colmare le carenze normative di contrasto al fenomeno dell'abuso d'ufficio nell'ordinamento italiano. Si evidenzia, al riguardo, che da agosto 2024, a seguito dell'abrogazione delle fattispecie di reato penali, non sono stati ancora sviluppati i rimedi amministrativi e civilistici necessari per arginare e perseguire il fenomeno.

La Direttiva, in particolare:

1. Elenca le fattispecie di corruzione che devono essere qualificate come reati dai Paesi Ue, tra cui: la corruzione nel settore pubblico e privato, l'appropriazione indebita, l'ostruzione della giustizia, il traffico di influenze, l'esercizio illecito di funzioni, l'arricchimento illecito legato alla corruzione, l'occultamento e la corruzione nel settore privato, armonizzandone anche le sanzioni.
2. Rende sanzionabili i comportamenti di istigazione, favoreggiamento, concorso e tentativo dei reati disciplinati dagli artt. 3 - 6 - 8 e 10 del testo, prevedendo anche le circostanze aggravanti.
3. Considera, dal punto di vista soggettivo, fatti posti in essere da funzionari pubblici e da "qualsiasi altra persona a cui siano state assegnate e che eserciti funzioni di pubblico servizio, conformemente al diritto nazionale, anche su incarico o sotto l'autorità di un'autorità pubblica negli Stati membri o in paesi terzi"
4. Prevede un approccio comune alle sanzioni, stabilendo, a livello UE, solo i livelli minimi delle pene massime. I paesi UE potranno dunque adottare norme più severe e adattare ai propri sistemi giuridici.
5. Rafforza la cooperazione tra autorità nazionali e organismi UE (tra cui OLAF, Procura europea, Europol ed Eurojust), insieme allo scambio di informazioni e al coordinamento. Gli Stati membri dovranno inoltre pubblicare ogni anno dati comparabili e leggibili, per migliorare la trasparenza e il processo decisionale basato sull'evidenza.

6. Prevede la definizione di strategie nazionali, anche coinvolgendo la società civile, per assicurare valutazioni dei rischi e sistemi solidi per contrastare i conflitti di interesse e garantire la trasparenza del finanziamento politico e degli standard etici. Dovranno inoltre istituire organismi dedicati e sufficientemente indipendenti per prevenire e contrastare la corruzione.

Informazioni generali sul profilo criminologico: il quadro regionale e territoriale

Secondo quanto riportato nell'ultima relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e i risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA)²⁶, in Sardegna non si registra la presenza di associazioni di tipo mafioso a carattere autoctono; tuttavia nelle attività di contrasto, eseguite nel corso degli anni, sono state riscontrate proiezioni delle mafie tradizionali che hanno posto in essere investimenti immobiliari proventi di attività illecite.

La principale attività illecita si conferma essere quella legata al **settore degli stupefacenti**, con particolare riguardo alla coltivazione, con tecniche sofisticate, di vaste piantagioni di cannabis, la cui produzione risulterebbe, in parte, destinata anche fuori Regione. Inoltre, sono emersi contatti di soggetti criminali isolani con le tradizionali organizzazioni mafiose del Sud Italia, proprio nel settore del traffico degli stupefacenti.

Un altro fenomeno che desta allarme sociale è quello degli **assalti ai portavalori**, in quanto commessi spesso con modalità cruente e con l'ausilio di armi da guerra. Uno di questi assalti è avvenuto in prossimità della strada di collegamento Sassari-Porto Torres.

Nel corso del 2024, inoltre, sono stati registrati alcuni episodi intimidatori nei confronti di imprenditori e pubblici amministratori locali, posti in essere prevalentemente mediante l'incendio di autovetture o di mezzi strumentali all'attività d'impresa, inclusi i capannoni industriali.

²⁶ [Link alla Relazione 2024](#) - "Relazione sull'attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel 2024, presentata dal Ministro dell'Interno al Parlamento e relativa all'analisi sui fenomeni di criminalità organizzata di stampo mafioso" pubblicata in data 27.05.2025.

La peculiarità dell'associazionismo sardo di stampo mafioso, sia di quello cosiddetto "auctotono" che di quello importato dal "continente", è stata rimarcata dal Procuratore Generale presso la Repubblica di Cagliari il quale, in occasione del discorso inaugurale dell'anno giudiziario 2026, ne ha evidenziato i tratti salienti:

- riorganizzazione delle vecchie bande sarde;
- diffuso ricorso ad armi da guerra ed esplosivi;
- controllo del narcotraffico;
- utilizzo di modalità di intimidazione diffuse sul territorio;
- apertura oltre i confini regionali.

Il quadro criminologico di riferimento sardo, alla luce di quanto evidenziato dal Procuratore Generale, si conferma caratterizzato come segue:

- reati in materia urbanistico-ambientale, le cui principali problematiche riguardano il fenomeno degli incendi boschivi (la Sardegna si posiziona al terzo posto, dopo la Sicilia e la Calabria, per superfici bruciate), la gestione illecita di rifiuti e le discariche abusive, abusivismo edilizio con presenza di immobili abusivi realizzati, fra l'altro, in zone a elevato rischio idro-geologico;
- reati fallimentari, frodi fiscali e riciclaggio;
- reati contro la persona (omicidio), inclusi i reati in materia di violenza di genere.

Inoltre, i dati elaborati dalla Procura di Sassari rivelano la crescita, accanto ai tradizionali reati contro il patrimonio, dei reati informatici, con un incremento del 68% rispetto all'anno precedente, indice della crescente pervasività delle condotte delittuose nel contesto digitale. L'aggressione del patrimonio attraverso il cyberspazio emerge anche dal dato delle truffe "ordinarie", caratterizzato da un evidente incremento.

Per completare il contesto di riferimento, si ritiene utile richiamare alcune informazioni estratte dalla Relazione della DIA già sopra richiamata, sul

Monitoraggio delle imprese interessate alla realizzazione di appalti pubblici e riguardanti l'attività investigativa antimafia (in supporto alle Prefetture) svolta sul tutto il territorio nazionale e preordinata alla prevenzione delle infiltrazioni della criminalità organizzata negli appalti pubblici. Si legge nella Relazione: *“L'esperienza maturata attraverso le indagini condotte nel tempo ha messo in luce la straordinaria capacità di adattamento della criminalità organizzata, pronta a modificare la propria operatività per perseguire con efficacia i propri obiettivi illeciti. In particolare, le organizzazioni criminali adottano strategie sofisticate per infiltrarsi negli appalti pubblici, influenzandone le procedure attraverso la manipolazione dei bandi di gara a favore di taluni soggetti o la creazione di accordi tra imprese per garantire una rotazione nell'aggiudicazione dei contratti, realizzando una gestione mirata delle offerte e la falsificazione delle verifiche delle stesse, spesso accompagnata dall'esclusione di competitor non graditi. Queste operazioni prevedono di frequente la corruzione di funzionari pubblici e professionisti che facilitano tali distorsioni in cambio di vantaggi illeciti. Non mancano, inoltre, minacce e intimidazioni per scoraggiare la partecipazione di aziende concorrenti.*

Le infiltrazioni mafiose possono estendersi anche alla fase successiva all'aggiudicazione dell'appalto: le imprese vincitrici, infatti, sono spesso costrette a subappaltare attività ad aziende affiliate alla criminalità, come il noleggio di mezzi a freddo o a caldo, la fornitura di materiali edili, i lavori di movimento terra, la sorveglianza dei cantieri, il trasporto di rifiuti in discarica.

Queste attività, strettamente legate al territorio, rivestono un interesse primario per le organizzazioni mafiose, che mirano a consolidare il proprio controllo diretto sulle dinamiche economiche locali.

In tale contesto, la documentazione antimafia rilasciata dalle Prefetture rappresenta il massimo livello di prevenzione amministrativa, finalizzato a impedire che le imprese coinvolte in attività mafiose partecipino agli appalti pubblici.

Per quanto concerne le stazioni appaltanti, prima di stipulare, approvare o autorizzare contratti o subappalti relativi a lavori, servizi e forniture, è necessario ottenere la documentazione rilasciata dalla BDNA. Allo scopo, per garantire un processo veloce ed efficace, la BDNA collabora con

numerosi altri sistemi informativi nazionali, consentendo un incrocio e una verifica tempestiva delle informazioni.

Come risulta dalla relazione in argomento, in un'ottica di prevenzione antimafia, la DIA svolge un ruolo fondamentale nel monitorare le commesse e gli appalti, assicurando un'elaborazione delle richieste di verifica antimafia inviate dalle Prefetture, al fine di valutare l'eventuale coinvolgimento delle imprese e il rischio di infiltrazioni mafiose, senza rallentare l'esecuzione dei lavori.

Al riguardo, esaminando i dati, distribuiti per regione, sui provvedimenti antimafia emessi dagli Uffici Territoriali del Governo nel corso del 2024, emerge che la Sardegna è una delle 3 regioni italiane (assieme a Trentino Alto Adige e Abruzzo), in cui non sono stati registrati provvedimenti prefettizi interdittivi. Ciononostante, la fisiologica permeabilità del settore degli appalti pubblici da parte delle associazioni mafiose, ampiamente evidenziata dall'attività investigativa, conferma le potenziali criticità che investono i contratti pubblici sotto il profilo dell'esposizione al rischio corruttivo (così anche PNA 2025), imponendo alle pubbliche amministrazioni un impegno rafforzato nel garantire adeguati presidi di protezione.

Focus sulla riforma della Corte dei Conti - L. 1/2026

Per le finalità che qui rilevano in termini di definizione del contesto in cui opera l'Ente e che potrebbe condizionarne impropriamente l'operato, si ritiene necessario esaminare alcuni passaggi della Legge n. 1 del 7 gennaio 2026, recante *“Modifiche alla legge 14 gennaio 1994, n. 20, e altre disposizioni nonché delega al Governo in materia di funzioni della Corte dei conti e di responsabilità amministrativa e per danno erariale”*, nota più comunemente come *“riforma della Corte dei Conti”*.

La riforma si colloca nel solco di una progressiva riduzione dei controlli, avviata da decenni e già ben visibile nel sistema degli Enti Locali, dove i controlli preventivi e sostanziali sono stati via via indeboliti o trasformati in adempimenti puramente formali.

Nel nuovo assetto in cui il controllo collaborativo della Corte dei Conti è rimasto uno degli ultimi presidi esterni, si condivide l'importanza

dell'istruttoria e dei controlli interni, quali strumenti di esercizio dell'autonomia organizzativa per rafforzare la responsabilità e la qualità dell'azione amministrativa (dove la motivazione puntuale, la tracciabilità delle decisioni, la coerenza con la programmazione e la qualità tecnica degli atti rappresentano elementi essenziali di tutela nel mutato contesto di riferimento).

Per le finalità che qui rilevano, si richiamano solo alcuni passaggi della riforma:

1. Ridefinizione e tipizzazione della "colpa grave".
2. Il "Tetto" al Risarcimento (30% del danno effettivo e max 2 stipendi) del danno risarcibile per colpa grave; fermo restando il potere di riduzione esercitabile.
3. Responsabilità limitata al dolo per casi specifici (conclusione di accordi di conciliazione o mediazione).
4. Presunzione di buona fede per gli organi politici ("Scudo politico").
5. Assicurazione Obbligatoria (dal 01/01/2027) per chi gestisce risorse pubbliche "a copertura dei danni patrimoniali per colpa grave".
6. Controllo Concomitante e "Salvacondotto" PNRR.
7. Sanzioni per i ritardi nel PNRR da 150 € fino a 2 mensilità per i funzionari che causano ritardi ingiustificati nei progetti PNRR.
8. Silenzio-Assenso sui controlli: i tempi per i controlli preventivi della Corte sono ridotti (es. 30 giorni per appalti PNRR). Scaduto il termine, l'atto diventa efficace e scatta lo scudo erariale.

2.3.2.2. Il contesto interno: ulteriori informazioni rilevanti per la sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"

La mappatura dei processi

Rinviando all'analisi di contesto effettuata nell'ambito della sottosezione 2.1) Valore Pubblico, per quanto qui rileva ai fini della redazione della presente sottosezione, la mappatura dei processi rappresenta indubbiamente un'attività fondamentale per l'inquadramento del contesto interno. La

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

sua integrazione con gli obiettivi di performance e le risorse umane e finanziarie permette, infatti, di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

Si riporta di seguito l'elenco dei processi mappati in ragione della loro rilevanza per la prevenzione della corruzione, rinviando all'Allegato Unico al presente PIAO per la disamina analitica di tutti processi mappati e delle relative fasi (non solo di quelli rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione) e allo specifico obiettivo meglio esaminato [al paragrafo 2.3.4](#), nell'ambito della Linea Strategica n. 3 PNA 2025 - *Creazione e protezione di valore pubblico attraverso gli strumenti di prevenzione della corruzione e promozione dell'integrità*".

Area organizzativa	Unità organizzativa	Processo	Macroprocesso/area di rischio
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Incarichi esterni a dipendenti	Acquisizione e gestione risorse umane
		Programmazione del fabbisogno del personale	
		Acquisizione del personale	
		Progressioni di carriera (verticali)	
		Incarichi interni (Alta specializzazione ed E.Q.)	
		Presenze/assenze del personale	
		Permessi al personale	
Politiche del personale e Segreteria generale		Contrattazione decentrata integrativa	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Politiche del personale		Applicazione degli istituti del salario accessorio	
		Rapporto di lavoro e gestione procedimenti disciplinari	
Affari generali, legale, contenzioso, politiche sociali, sport, cultura, pubblica istruzione	Politiche sociali, sport, cultura, pubblica istruzione	Concessione di contributi, sovvenzioni, vantaggi economici	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico diretto ed immediato
Ambiente, protezione civile, polizia locale	Servizi cimiteriali	Concessioni cimiteriali	
Tutte	Tutti	Incarichi professionali	Incarichi e nomine
		Incarichi di consulenza, collaborazione	
		Incarichi ricompresi nel perimetro del D. Lgs. 39/2013	
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Lavori pubblici	Programmazione triennale dei lavori pubblici	Contratti pubblici
	Lavori pubblici	Programmazione triennale forniture e servizi	
	Lavori pubblici	Progettazioni	
Tutte	Vari	Definizione dei criteri e modalità di scelta del contraente negli appalti sotto soglia	Contratti pubblici

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

		Definizione dei criteri e modalità di scelta del contraente negli appalti sopra soglia	
		Gara d'appalto	
		Esecuzione del contratto	
		Controversie stragiudiziali in fase di esecuzione	
Ambiente, protezione civile, polizia locale	Ciclo gestione rifiuti	Raccolta, recupero, smaltimento rifiuti solidi urbani	<i>Ciclo di gestione dei rifiuti solidi urbani assimilati e speciali</i>
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Urbanistica, edilizia privata	Abusivismo (in assenza di accertamento di conformità)	<i>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</i>
	Urbanistica, edilizia privata	Abusivismo (con accertamento di conformità)	
	SUAPEE	Controlli in materia edilizia/urbanistica	
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>
	SUAPEE	Suape: attività svolte sulla base di autocertificazioni	
	Urbanistica, edilizia privata, Suape	Attività svolte sulla base di autocertificazioni presentate da attività produttive e soggette a (Dua) Conferenze di servizi	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Affari generali, legale, contenzioso, politiche sociali, sport, cultura, pubblica istruzione	Politiche sociali, sport, cultura, pubblica istruzione	Autorizzazioni, rilascio documenti anagrafici, di stato civile etc.	
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Urbanistica, edilizia privata, Suape	Gestione strumenti di pianificazione urbanistica: varianti alla pianificazione attuativa	<i>Pianificazione del territorio</i>
	Urbanistica	Gestione strumenti di pianificazione urbanistica generale: Piano urbanistico generale e varianti	<i>Pianificazione del territorio</i>
Tutte	Tutte	Controlli preventivi e concomitanti sulla verifica degli elementi minimi che assicurano il rispetto dei principi generali del PNRR	<i>Gestione risorse PNRR</i>
Affari generali, legale, contenzioso, politiche sociali, sport, cultura, pubblica istruzione	Politiche sociali, sport, cultura, pubblica istruzione	Servizi a domanda individuale	<i>Gestione delle entrate, spese, patrimonio</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>
		Controllo analogo sulle società partecipate	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

		Controllo economico, finanziario e patrimoniale della Multiservizi srl	
		Controllo sulla gestione Multiservizi srl	
		Vigilanza sulla gestione dei servizi pubblici locali affidati all'esterno	
	Gestione del bilancio, rendiconto, tesoreria	Gestione PCC e pagamenti	
	Tributi	Riscossione entrate tributarie	
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Politiche della casa	Valorizzazione patrimonio immobiliare (uso abitativo)	Valorizzazione del patrimonio immobiliare
	Patrimonio	Valorizzazione patrimonio immobiliare (diverso da uso abitativo)	
	Patrimonio	Alienazioni patrimoniali	
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia,	Urbanistica, edilizia privata	Espropri, occupazioni d'urgenza	Governo del territorio

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

patrimonio, transizione ecologica			
Affari generali, legale, contenzioso, politiche sociali, sport, cultura, pubblica istruzione	Servizio legale e Avvocatura	Rappresentanza dell'ente in liti e conferimento incarichi legali	Affari legali e contenzioso
Tutte	Tutte	Accordi, transazioni, mediazioni, negoziazioni assistite	
Ambiente, protezione civile, polizia locale	Servizi cimiteriali	Servizi cimiteriali e polizia mortuaria (tumulazioni, estumulazioni, esumazioni, traslazioni)	Servizi cimiteriali e polizia mortuaria

Sintesi degli esiti dell'ultimo monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Gli esiti del monitoraggio delle misure anticorruptive poste in essere nell'anno precedente offrono elementi informativi rilevanti per la definizione del contesto interno di riferimento.

Nella tabella che segue sono riassunti gli esiti del monitoraggio delle misure generali applicate nel precedente anno di riferimento.

Tabella 2.3.1 Esiti del monitoraggio delle misure di prevenzione applicate nel precedente anno di riferimento

MISURA GENERALE	ESITI

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Sistema dei controlli interni	Non sono emerse situazioni di gravi irregolarità o vizi tali da rendere necessario alcun intervento in autotutela. Si rinvia al paragrafo dedicato " Il sistema dei controlli interni ".
Mappatura dei processi	I processi dell'Ente sono stati interamente mappati e riguardano le Aree di rischio individuate da ANAC. Non sono state individuate aree a rischio specifico dell'ente.
Protocolli di legalità	Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 16.04.2025 è stato adottato lo Schema di Patto di Integrità.
Formazione sui temi dell'etica e della legalità e sulla contrattualistica pubblica	Il personale ha partecipato alla formazione prevista in misura prossima al 100%.
Codice di comportamento dei dipendenti	Il Codice di comportamento è stato aggiornato nel 2023 e diffuso tramite Direttiva. Non sono emerse criticità tali da richiederne l'aggiornamento.
Misura di disciplina del conflitto di interesse	Sono state disciplinate procedure per l'acquisizione e la verifica delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi. Nel corso del 2025 è stata rilevata n. 1 situazione di dipendente interessato da potenziale conflitto di interesse rispetto ad un procedimento di competenza; è stata, quindi, adottata la misura di prevenzione all'uopo prevista.
Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi	L'Ente applica la procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi. Non sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali	
Tutela del whistleblower	Dal 2021 attivo il servizio whistleblowing digitale, mediante fornitura in outsourcing di una piattaforma online. Nel 2025 sono pervenute n. 2 segnalazioni regolarmente gestite e chiuse.
Rotazione ordinaria degli incarichi	• Dirigenti: Tenuto conto dell'ultima revisione della macrostruttura e de conferimenti di incarichi dirigenziali nell'ultimo biennio, nonché della salvaguardia del buon andamento, della continuità dell'azione amministrativa e della qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento delle attività con elevato contenuto tecnico, nel corso del 2025 non è stata programmata la rotazione ordinaria dei Dirigenti. • Personale non dirigenziale: realizzata attraverso conferimento di nuovi incarichi interni all'esito di specifiche procedure (n. 1 unità)
Misure alternative alla rotazione ordinaria	Nei processi a rischio, è applicata la cd. "segregazione delle funzioni" da parte dei Dirigenti.
Verifica Inconferibilità/incompatibilità per funzioni dirigenziali o ad esse	Non sono state accertate violazioni in tema di inconferibilità e incompatibilità.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

equiparabili (Titolari di EQ e Alta Specializzazione	
Osservanza obblighi e divieti <i>post-employment</i>	Obblighi e divieti osservati attraverso il modello operativo di cui al PNA 2022 e attraverso l'inserimento di specifiche clausole all'interno del Patto di Integrità e dei contratti di assunzione del personale, nonché mediante l'acquisizione di apposite dichiarazioni da parte di coloro che abbiano esercitato poteri negoziali negli ultimi 3 anni. Non sono emerse situazioni di pantouflage.
Monitoraggio dei tempi procedurali	Sono stati monitorati i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi rispetto ai termini previsti e non sono emerse casi di mancato rispetto.
Verifica delle cause ostative nella formazione di commissioni di gara e di concorso e nell'assegnazione agli uffici.	Non sono state segnalate violazioni.
Rotazione straordinaria	Non è stato necessario adottare alcun provvedimento di rotazione straordinaria, in quanto non sussistono i presupposti.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Trasparenza	Dichiarazione di assolvimento degli obblighi di pubblicazione in A.T. in seno alla determinazione dirigenziale presenti in misura prossima al 100% degli atti controllati Pubblicazione dati, informazioni e, ove previsto, di atti in A.T. monitorate Verifiche sulla conformità delle pubblicazioni (qualità e completezza, corretta sottosezione). Le difformità accertate sono state rimosse. Le sottosezioni oggetto di Delibera ANAC di attestazione OIV sono state adeguate e l'esito del monitoraggio al 30.11.2025 ha attestato un assolvimento in misura pari al 100%.
Accesso generalizzato civico	Nell'ultimo anno sono pervenute n. 8 istanze di accesso.
Accesso civico semplice	Nell'ultimo anno non sono pervenute istanze.

Soggetti coinvolti nel sistema della prevenzione della corruzione

La Sottosezione 2.3 del PIAO viene predisposta dal RPCT coordinandosi con i responsabili delle altre Sottosezioni e Sezioni (performance, organizzazione, lavoro agile, personale, formazione) nonché con i Responsabili delle diverse tematiche oggetto di programmazione (bilancio, digitalizzazione, comunicazione).

I principali soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione della corruzione sono individuati e descritti come segue:

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

I soggetti	Compiti e responsabilità
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)	Il RPCT è stato individuato con decreto sindacale n. 7 del 10.03.2021, nella persona del Segretario Generale Dott. Giancarlo Carta in conformità a quanto stabilito dall'art. 1 comma 7 della L. 190/2012. Il RPCT si avvale, quale struttura di supporto, dell'Ufficio Supporto segreteria generale, anticorruzione e trasparenza. 1. Presenta all'organo di indirizzo, per la necessaria approvazione, una proposta per la redazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, che sia "adeguata" alle specificità dell'Ente; 2. Vigila sull'attuazione da parte dei destinatari delle misure di prevenzione del rischio, contenute nel Piano. 3. Segnala all'organo di indirizzo dell'ente e al NDV le "disfunzioni" inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della Trasparenza. 4. Verifica, d'intesa con i Dirigenti e titolari di Elevata Qualificazione, l'attuazione del piano di rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio corruttivo. 5. Definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in servizi e uffici individuati quali particolarmente esposti alla corruzione. 6. Vigila sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni all'ANAC. 7. Predispone la proposta di Codice di Comportamento (e relativo aggiornamento), curando e vigilando sulla diffusione della conoscenza dello stesso nell'amministrazione, nel monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	D. Lgs. n. 165 del 2001, nella pubblicazione sul sito istituzionale e nella comunicazione all'ANAC, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 190/2012 dei risultati del monitoraggio (articolo 15 D.P.R. 62/2013). 8. Pubblica, nei termini previsti, sul sito web istituzionale dell'ente le relazioni recanti i risultati dei controlli interni rispetto all'attività svolta. 9. Redige la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPCT e trasmette la relazione all'organo di indirizzo politico e al Nucleo di Valutazione, ai quali riferisce in ordine all'attività espletata, su richiesta di questi ultimi o di propria iniziativa. 10. Riceve e prende in carico le segnalazioni di whistleblowing e pone in essere gli atti necessari ad una prima "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute". 11. Segnala all'ANAC eventuali misure discriminatorie collegate, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni. 12. Svolge attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al NdV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'UPD i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione; 13. Assicura insieme ai Dirigenti competenti per materia l'accesso civico generalizzato (comma 4 dell'art. 43 del D.Lgs. 33/2013). 14. Conclude il procedimento inerente le istanze di accesso civico semplice (art. 5, comma 1 del D.Lgs. 33/2013) con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni e segnalare all'UPD, al vertice politico e al NDV i casi in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria di cui sia stata riscontrata la mancata pubblicazione (art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013). 15. Riceve e tratta, in caso di accesso civico generalizzato, le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta. La decisione deve intervenire con provvedimento motivato entro il termine di venti giorni. Laddove l'accesso

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	generalizzato sia stato negato o differito per motivi attinenti la protezione dei dati personali, provvede sentito (con richiesta di parere) il Garante per la protezione dei dati personali. 16. Sollecita, se necessario, l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e aggiornamento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA). 17. Richiede la partecipazione ai programmi di formazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.
Organi di indirizzo politico	Gli organi di indirizzo politico sono individuati nel Consiglio comunale e nella Giunta comunale. Come previsto dal PNA 2019, per gli enti territoriali caratterizzati dalla presenza dei due organi di indirizzo politico, Consiglio e Giunta, spetta al primo l'approvazione di un documento di carattere generale sul contenuto della pianificazione in materia di rischi corruttivi e trasparenza, mentre al secondo l'adozione finale del documento esecutivo e programmatico, in modo tale da assicurare all'organo esecutivo e al suo vertice più occasioni per esaminare e condividere il contenuto della pianificazione. La Giunta dispone eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare che al RPCT siano attribuiti funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività, al riparo da possibili ritorsioni, anche alla luce delle modifiche apportate alla legge 190/2012 dal D.Lgs. 97/2016, che rafforza ulteriormente la tutela nei confronti del RPCT, introducendo il dovere di segnalare all'ANAC anche eventuali misure discriminatorie collegate, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni. Periodicamente il Consiglio approva un documento generale sugli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e la Giunta resta competente nell'adozione della pianificazione in materia di rischi corruttivi e trasparenza.

Nucleo di Valutazione	Le funzioni dell'OIV sono svolte dal NdV. Dopo una fase di gestione associata dei servizi di competenza del nucleo di valutazione conclusasi in data 15.08.2024, l'Ente ha disposto di attivare la procedura autonoma per la nomina del nuovo componente esterno del Nucleo di valutazione (NDV), previa pubblicazione di specifico avviso. Con Decreto del Sindaco n. 10 del 04.11.2024 è stata disposta la nomina del nuovo componente esterno del Nucleo di valutazione nella persona del Dott. Arturo Bianco dal 04.11.2024 al 03.11.2027 Il NdV opera in posizione di autonomia funzionale ed organizzativa, pur interfacciandosi con il Segretario Generale e con i Dirigenti dell'Ente ed espleta le seguenti funzioni: 1. monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni e predispone una relazione annuale in merito; 2. comunica tempestivamente eventuali criticità riscontrate, ai legali rappresentanti pro tempore degli enti associati; 3. valuta le prestazioni dei Dirigenti e titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) dell'ente secondo il sistema di misurazione e valutazione, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato; 4. predispone idonei indicatori di riferimento; 5. esamina e riscontra in merito ad eventuali osservazioni presentate dai dipendenti sul processo di valutazione; 6. supporta l'attuazione della metodologia di valutazione; 7. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità; 8. verifica i risultati e buone pratiche di promozione delle pari opportunità; 9. partecipa al processo di gestione del rischio di corruzione; 10. esprime pareri sull'aggiornamento dei codici di comportamento adottati dai singoli enti associati;

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	11. controlla il rispetto delle misure contenute negli strumenti di pianificazione dei rischi corruttivi e della trasparenza degli enti eventualmente associati; 12. verifica la coerenza tra gli obiettivi in materia di rischi corruttivi e trasparenza e quelli indicati nel Piano della performance degli enti associati; 13. esercita attività di impulso nei confronti degli organi di governo dell'ente e dei Responsabili anticorruzione e trasparenza degli enti associati; 14. ogni altra funzione demandata dalla legge, dallo statuto dell'ente, dai regolamenti e dai contratti collettivi di lavoro; 15. In materia di trasparenza poi, particolare importanza riveste l'attività di attestazione dell'OIV circa l'assolvimento, con cadenza annuale, degli obblighi di pubblicazione individuati da ANAC, ai sensi di quanto disposto dal D.lgs. n. 33/2013, i cui risultati sono pubblicati nella sottosezione di AT al presente link.

Dirigenti e titolari di incarico di Elevata Qualificazione	I Dirigenti e i titolari di incarico di Elevata Qualificazione, in quanto detentori di una qualificata conoscenza dei processi decisionali di competenza, rivestono un ruolo chiave per il successo delle politiche di prevenzione della corruzione e di trasparenza: 1. sono tenuti a garantire piena e concreta collaborazione nella elaborazione del PIAO e nel perseguimento degli obiettivi di integrità e di prevenzione della corruzione e della trasparenza; 2. vigilano sull'attuazione delle misure previste nel Piano e monitorano le attività che presentano maggior rischio corruttivo. 3. garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare per il rispetto dei termini di legge; 4. adottano tutte le misure organizzative idonee a dare concreta attuazione al Piano nel rispetto dei termini ivi indicati; 5. verificano il rispetto delle misure previste nella presente sottosezione da parte dei dipendenti dell'area e procedono all'avvio di procedimenti disciplinari; 6. svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, dei referenti e dell'autorità giudiziaria; 7. assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; 8. promuovono accordi con enti e autorità per l'accesso alle banche dati, anche ai fini del controllo delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio; 9. organizzano l'azione di controllo a campione sulle dichiarazioni prodotte all'Ente ai sensi e per gli effetti degli artt. 46-49 del D.P.R. n. 445/2000 (artt. 71 e 72 del D.P.R. n. 445/2000); 10. attuano incontri periodici tra dipendenti per finalità di aggiornamento sull'attività, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali; 11. dispongono e monitorano la partecipazione del personale ad essi assegnato alle attività di formazione/aggiornamento obbligatoria, generale e specifica, in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; 12. regolano l'istruttoria dei procedimenti amministrativi e dei processi mediante circolari e direttive interne; 13. attivano controlli specifici, anche ex post, su processi lavorativi critici ed esposti a rischio corruzione;

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	14. redigono gli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice, dando disposizioni in merito; 15. adottano le soluzioni possibili per favorire l'accesso on line ai servizi con la possibilità per l'utenza di monitorare lo stato di attuazione dei procedimenti; 16. garantiscono la corretta implementazione dell'Amministrazione trasparente, secondo le competenze individuate nell'apposito Allegato Elenco degli obblighi di pubblicazione; 17. garantiscono il monitoraggio di primo livello sulla corretta attuazione della misura di trasparenza; 18. I Dirigenti rispondono in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione e della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il RPCT dimostri di aver effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di aver vigilato sull'osservanza del piano; 19. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano, costituisce illecito disciplinare" (legge 190/2012 prevede all'art. 1, comma 14); 20. L'attuazione delle misure previste nel PTPCT costituisce elemento di valutazione e pesatura del Dirigente/titolare di E.Q.
Referenti del Piano	in considerazione della dimensione dell'Ente e della complessità della materia, onde raggiungere il maggior grado di effettività dell'azione di prevenzione e di contrasto, per ciascuna delle aree organizzative dell'Ente, ogni Dirigente individua un referente per la prevenzione della corruzione e della trasparenza con i seguenti compiti: 1. supportare il Dirigente nell'adempimento degli obblighi previsti nel PTPCT, compresi gli obblighi di trasparenza; 2. supportare il RPCT nell'attività di verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione, svolgendo attività informativa a favore del RPCT affinché questi acquisisca elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del piano e sull'attuazione delle misure.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti	Il soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) è il Dirigente dell'Area Lavori Pubblici Manutenzioni, Urbanistica, Edilizia Privata, Transizione Ecologica Ing. Massimo Ledda, individuato con Decreto del Sindaco n. 16 del 30.11.2023.
Dipendenti e collaboratori	Tutti i dipendenti e collaboratori, a qualunque titolo inseriti nell'Ente, sono chiamati ad osservare la normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, le misure individuate nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e a segnalare al RPCT eventuali ipotesi di illecito, di qualunque genere, di cui siano venuti a conoscenza, anche utilizzando gli appositi canali a tale scopo istituiti. Inoltre, partecipano attivamente: • al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi, alla definizione delle misure di prevenzione e all'attuazione delle stesse; • partecipano alla formazione generale/specifica in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, secondo le indicazioni impartite dai propri Dirigenti.
Ufficio di supporto conoscitivo ed operativo al RPCT	Il RPCT per l'attuazione dei compiti di sua spettanza, si avvale dell'Ufficio di supporto Anticorruzione, Trasparenza, controlli interni.

Ufficio procedimenti disciplinari (UPD)	• Svolge le funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. • Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. • In stretta collaborazione con il RPCT, partecipa alla definizione dei doveri del codice e della corrispondenza tra infrazioni e sanzioni disciplinari.

La collaborazione fra questi soggetti deve essere continua e riguardare l'intera attività di predisposizione e attuazione della strategia di prevenzione, contribuendo a creare un contesto istituzionale e organizzativo di reale supporto al RPCT.

2.3.3. Gli indirizzi strategici pluriennali (2026/2028) di prevenzione della corruzione e trasparenza deliberati dal Consiglio comunale

Nella prospettiva di definire un sistema di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza integrato con gli obiettivi di Valore Pubblico, con Deliberazione di Consiglio comunale n. 71 del 19.12.2025, sono stati definiti gli indirizzi strategici in tema di pianificazione triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, per la redazione della sottosezione 2.3 del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza", valida per il triennio 2026/2028, come di seguito illustrati:

1. Rafforzare la partecipazione della struttura organizzativa (*in primis* Dirigenti e referenti) al processo di aggiornamento costante della Mappatura dei Processi, di Analisi del Rischio e predisposizione delle Misure di contrasto alla corruzione, integrandolo con la mappatura delle aree di rischio specifico, tenuto conto delle risultanze dell'analisi di contesto.

2. Potenziare il processo di coordinamento, razionalizzazione e integrazione tra il PIAO e i vari strumenti di pianificazione, secondo le indicazioni operative contenute nelle Linee Guida e Manuali Operativi adottati con D.M. del 30.10.2025, al fine di orientarli, in un'ottica strategica e unitaria, alla creazione di Valore Pubblico.
3. Rafforzare le misure di prevenzione degli eventi rischiosi associati alle diverse fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici (programmazione e progettazione, affidamento ed esecuzione), con particolare riguardo alle criticità proprie della fase esecutiva (sia di contratti di lavori che di servizi e forniture), riconducibili alla possibile carenza di adeguati sistemi di controlli o al ricorso ad istituti giuridici particolarmente sensibili sotto il profilo del rischio corruttivo (ad es. modifiche contrattuali, varianti in corso d'opera, subappalto, Accordo di collaborazione, Collegio Consultivo Tecnico).
4. Potenziare e semplificare la corretta implementazione della sezione "Amministrazione Trasparente", in conformità agli standard di pubblicazione adottati da Anac con Delibera n. 495/2024, promuovendo:
 - a) il ricorso a soluzioni digitali che consentano di organizzare e pubblicare in modo automatico i dati obbligatori, riducendo errori e duplicazioni e alleggerendo, al contempo, il carico sugli uffici;
 - b) percorsi di adeguata formazione e sensibilizzazione del personale affinché la trasparenza sia concepita sempre come opportunità di miglioramento e non in un'ottica meramente adempimentale.
5. Elaborare una procedura standard volta ad assicurare la corretta applicazione delle regole dettate dal D. Lgs. 39/2013, in materia di conferimento di incarichi amministrativi di vertice, dirigenziale ovvero di amministratore nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, degli enti pubblici e degli enti di diritto privato in controllo pubblico, individuando tempistiche, strumenti e modalità di acquisizione e di verifica sulle dichiarazioni rese dall'interessato e assicurando, al contempo, le pubblicazioni prescritte dall'art. 14 del D. Lgs. 33/2013 e dall'art. 20 comma 3 D. Lgs. 39/2013 nelle sottosezioni dedicate di AT.

6. Consolidare il livello qualitativo della formazione generale e specifica erogata in tema di “Etica e prevenzione della corruzione”.

7. Promuovere soluzioni organizzative che privilegiano l’impiego di capitale umano e l’allocazione delle risorse tecnologiche e finanziarie nei processi di programmazione, anziché in quelli di mero controllo e supervisione, valorizzando le risorse nella loro dimensione strategica e proattiva.

Considerata l’imminente conclusione dell’attuale mandato amministrativo, gli indirizzi strategici potranno essere eventualmente aggiornati dal nuovo Consiglio Comunale.

2.3.4. Gli obiettivi dell’ente in attuazione della “Strategia nazionale anticorruzione e di promozione della integrità pubblica e della trasparenza” nel PNA 2025

Dopo una fase di consultazione pubblica dal 07 agosto al 30 settembre 2025 e all’esito positivo dei pareri del Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione e della Conferenza Unificata, con Delibera n. 19 del 28 gennaio 2026, il Consiglio dell’Autorità ha approvato definitivamente il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA) 2025, contenente indicazioni per la programmazione anticorruzione relativa al triennio 2026-2028.

Con l’intento di “innovare nella continuità”, il PNA 2025 propone per la prima volta un disegno di strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell’integrità pubblica per l’Italia articolata in **6 linee strategiche, 12 obiettivi declinati in azioni concrete, tempi di attuazione, risultati attesi e indicatori.** Alcuni degli obiettivi sono in capo ad ANAC, altri in capo alle amministrazioni, destinatarie della normativa di riferimento. I beneficiari finali sono tutti i portatori di interesse e, in particolare, i cittadini.

Si tratta di una modalità di presentazione dei contenuti del PNA, fortemente raccomandata come buona pratica dalle principali organizzazioni e *fora* internazionali, che permette di avere una visione di insieme schematica e chiara della direzione verso cui le politiche e le pratiche di prevenzione della

corruzione e di promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica devono tendere e di esplicitare gli attori coinvolti, le azioni concrete, i tempi di attuazione e i risultati attesi (per quanto possibile misurabili oggettivamente).

Oltre alla nuova strategia, il PNA 2025 sviluppa specifici contenuti che valorizzano le prime esperienze applicative della normativa in materia di PIAO, emerse nel corso dell'attività di vigilanza e in sede consultiva svolta da ANAC .

I contenuti sviluppati sono confluiti in una **Parte Generale** e in tre approfondimenti di **Parte Speciale**.

Nella Parte Generale vengono fornite indicazioni volte ad indirizzare le amministrazioni/enti e i RPCT ad un migliore coordinamento tra la Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e quelle che compongono le restanti parti del PIAO, in un'ottica di programmazione unitaria.

La Parte Speciale tratta tre diversi ambiti, quali:

1. **Contratti pubblici.**
2. **Ipotesi di inconferibilità e incompatibilità** di cui al d.lgs. n. 39/2013.
3. **Trasparenza.**

Gli specifici obiettivi strategici sono stati declinati operativamente a livello di Ente in ulteriori sub-azioni corredate a loro volta di indicatori, tempi di attuazione e risultati attesi, come di seguito indicato:

1. *Linea Strategica n. 1 (PNA 2025) - Razionalizzazione della pubblicazione di dati e documenti pubblici per una maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini*

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Coerentemente con l'Obiettivo strategico del PNA 2025 n. 3.2 *“Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate dalle amministrazioni/enti nella sezione “Amministrazione Trasparente”* e in armonia con il quadro degli indirizzi strategici adottati dall'organo di indirizzo, il Comune di Porto Torres ha sviluppato l'obiettivo operativo pluriennale denominato *“Accrescere i livelli di trasparenza, l'accessibilità delle informazioni pubblicate in A.T. e l'efficacia degli strumenti organizzativi”*, articolato come segue:

Obiettivo strategico 1.2 (PNA 2025): <i>Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate dalle amministrazioni/enti nella sezione “Amministrazione Trasparente”</i>				
Indirizzo strategico del Consiglio comunale n. 4 - Potenziare e semplificare la corretta implementazione della sezione “Amministrazione Trasparente”, in conformità agli standard di pubblicazione adottati da Anac con Delibera n. 495/2024				
Obiettivo operativo pluriennale: <i>Accrescere i livelli di trasparenza, l'accessibilità delle informazioni pubblicate in A.T. e l'efficacia degli strumenti organizzativi</i>				
Azione 1.2.1 - Verifica annuale della strutturazione dell'albero logico della sezione “Amministrazione Trasparente” attraverso l'applicativo di web crawling (TrasparenzaAI) e definizione di eventuali misure correttive				
Fasi	Tempi e target annuali	Risultato atteso	Indicatore	Modalità

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Analisi della strutturazione dell'albero logico di A.T. dell'Ente e verifica dell' <u>organizzazione</u> delle informazioni rispetto ai requisiti normativi	2026: Pubblicazione esito Verifica effettuata entro il 31.07.2026. 2027: Pubblicazione esito Verifica effettuata entro il 31.07.2027. 2028: Pubblicazione esito Verifica effettuata entro il 31.07.2028	Delineati Individuati gli scostamenti e le non conformità	Pubblicazione esito verifica mediante accesso al link TrasparenzaAl	In condizioni di mancata o limitata disponibilità dell'applicativo di web crawling, si procederà mediante apposita check list
Azione 1.2.2 - Aggiornamento struttura e contenuti "Amministrazione Trasparente", verifica e adeguamento ai criteri e alle regole tecniche di "accessibilità" per persone con disabilità visive, motorie o cognitive				
Fasi	Tempi e target annuali	Risultato atteso	Indicatore	Modalità
Verifica dello stato di conformità della sezione di A.T. ai criteri e alle regole tecniche di accessibilità (persone con disabilità visive, motorie e cognitive)	Entro giugno 2026 Report verifica 2026: SI Report verifica 2027: SI Report verifica 2028: SI	Definita la ricognizione dello stato di conformità, con rilievo di eventuali criticità	Report esito verifica (SI/NO)	Da realizzare in collaborazione con il Servizio sistemi informativi
Definizione di eventuali	2026=40%	Regole tecniche di	Stato di avanzamento	Da realizzare in

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

interventi di allineamento e conseguente aggiornamento di A.T. alle regole di accessibilità	2027=80% 2028=100%	accessibilità allineate		collaborazione con il Servizio sistemi informativi.
Azione 1.2.3 Adeguamento agli schemi di pubblicazione definiti da Anac per i dati riferiti agli obblighi negli ambiti “spese e pagamenti dell’amministrazione”, “organizzazione”, “controlli e rilievi sull’amministrazione” (artt. 4 bis, 13 e 31 del d.lgs. n.33/2013)				
Fasi	Tempi	Risultato atteso	Indicatori	Modalità
Definizione della <i>timeline</i> degli interventi in relazione alla scala di priorità e alle indicazioni fornite da ANAC	2026/2028 2026: Diagramma definito entro il 31.07.2026 2027: Diagramma aggiornato entro il 31.07.2027 2028: Diagramma aggiornato entro il 31.07.2028	Individuata la scala di priorità e il <i>timesheet</i> (in mesi) degli interventi necessari	Diagramma del piano di interventi nel triennio approvato	Fase da realizzare in collaborazione con il Servizio sistemi informativi

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Verifica di adeguatezza agli schemi di organizzazione dei documenti all'interno delle sottosezioni. a. Analisi di conformità della struttura di n. 3 sottosezioni di A.T. agli schemi obbligatori di pubblicazione definiti da ANAC per: ● spese e pagamenti; ● organizzazione; ● controlli e rilievi. b. Mappatura delle difformità e delle criticità rispetto alla modalità di organizzazione esistente	31.07.2026 2026 = 100% conformità	Individuate difformità e criticità	N. sottosezioni da aggiornare rese conformi.	Fase da realizzare in collaborazione con il Servizio sistemi informativi

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Analisi e valutazione di strumenti digitali alternativi, atti ad assicurare l'adeguamento agli schemi di pubblicazione obbligatori ANAC	2026 2026= SI	Assolti correttamente gli obblighi di pubblicazione secondo gli schemi ANAC	Scelta della piattaforma (SI/NO)	Fase da realizzare in collaborazione con il Servizio sistemi informativi
Analisi di conformità della struttura di più sottosezioni di A.T. agli schemi non obbligatori di pubblicazione proposti da ANAC	2026/2028 2026=40% 2027=80% 2028=100%	Individuate difformità e criticità	N. sottosezioni da aggiornare rese conformi	Fase da realizzare in collaborazione con il Servizio sistemi informativi
Rafforzamento degli automatismi per il trasferimento di dati e informazioni in A.T.	2026/2028 2026: > anno precedente 2027: > anno precedente 2028: > anno precedente	Incrementati i flussi informatizzati per alimentare l'A.T.	N. nuovi flussi implementati	Fase da realizzare in collaborazione con il Servizio sistemi informativi

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Adeguamento dei contenuti delle sottosezioni di A.T. alle indicazioni contenute negli schemi ANAC	2026/2027 2026: Grado assolvimento dei due indicatori: 100% 2027: Grado assolvimento dei due indicatori: 100% 2028: Grado assolvimento dei due indicatori: 100%	Obblighi assolti secondo gli standards ANAC	• Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza rispetto a tutte le sezioni oggetto di verifica ANAC. • Grado di assolvimento degli obblighi di pubblicazione rispetto a sottosezioni non oggetto di verifica (target annuale: 30% delle sottosezioni non oggetto di verifica).	Fase da realizzare in collaborazione con il Servizio sistemi informativi

Con specifico riguardo all'azione 1.2.1. volta a verificare la conformità della struttura logica di A.T. dell'Ente, è opportuno evidenziare che la consultazione della piattaforma "Trasparenza Al", realizzata dal Consiglio Nazionale delle Ricerche (Cnr) nell'ambito di un congiunto protocollo di intesa e integrata con la piattaforma unica della trasparenza di ANAC, restituisce, per questo Ente, una percentuale di adeguatezza dell'albero logico di A.T. pari al 100% (collegarsi al seguente [link](#)).

2. Linea Strategica n. 3 (PNA 2025) - *Creazione e protezione di valore pubblico attraverso gli strumenti di prevenzione della corruzione e promozione dell'integrità*

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Coerentemente con l'Obiettivo strategico del PNA 2025 n. 3.2 denominato *“Realizzare forme di integrazione e coordinamento tra la programmazione anticorruzione e gli altri strumenti di pianificazione nel PIAO”* e in armonia con il quadro degli indirizzi strategici adottati dal Consiglio comunale, il Comune di Porto Torres ha sviluppato un obiettivo operativo pluriennale denominato *“Attuare la mappatura unica integrata tra la pianificazione delle misure di prevenzione e gli altri strumenti di pianificazione del PIAO”*, articolando le corrispondenti azioni e FASI, come da tabella di seguito riportata:

Obiettivo strategico 3.2 (PNA 2025): <i>Realizzare forme di integrazione e coordinamento tra la programmazione anticorruzione e gli altri strumenti di pianificazione nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)</i>				
Indirizzo strategico del Consiglio comunale n. 1: Rafforzare la partecipazione della struttura organizzativa (in primis Dirigenti e referenti) al processo di aggiornamento costante della Mappatura dei Processi, di Analisi del Rischio e predisposizione delle Misure di contrasto alla corruzione, integrandolo con la mappatura delle aree di rischio specifico, tenuto conto delle risultanze dell'analisi di contesto.				
Obiettivo operativo pluriennale - <i>Attuare la mappatura unica integrata tra la pianificazione delle misure di prevenzione e gli altri strumenti di pianificazione del PIAO</i>				
Azione 3.2.1 Predisposizione progressiva di una mappatura unica e integrata di tutti i processi				
Fasi	Tempi e target annuali	Risultato atteso	Indicatore	Modalità

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Definizione del nuovo modello logico-schematico di mappatura dei processi	2026: schema definito entro il 31/03/2026 2027: schema revisionato sulla base di eventuali indicazioni derivanti dagli aggiornamenti annuali del PNA 2028: schema revisionato sulla base di eventuali indicazioni derivanti dagli aggiornamenti annuali del PNA	Accresciuto livello di dettaglio dei processi mappati	Completamento dello schema Nuovo aggiornamento in funzione degli aggiornamenti annuali del PNA	Si valuterà la collaborazione con il Servizio Sistemi informativi.
Analisi ed eventuale revisione degli indicatori di valutazione dei rischi	2026/2028 2026=100% 2027=100% 2028=100%	Catalogo degli indicatori di rischio aggiornato	Definizione/aggiornamento catalogo degli indicatori di valutazione dei rischi (5)	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Integrazione di dati e informazioni nei processi già mappati	2026/2027/2028 2026: 60% 2027: 80% 2028: 100%	Migliorato il livello di completezza, chiarezza e coerenza dei dati raccolti, analizzati e inseriti nei processi	N. processi aggiornati	
Implementazione della nuova mappatura unica dei processi, con integrazione di nuovi processi	2026/2027 2026: almeno 3 incontri con individuazione dei nuovi processi 2026: Stato avanzamento mappatura nuovi processi: >= 50% 2027: Stato avanzamento mappatura nuovi processi: >=90%	Definita la mappatura unica e integrata dei processi	N. incontri per ricognizione nuovi processi da mappare (3). Completamento della mappatura unica al 100%	
Azione 3.2.2 Realizzazione di forme di coordinamento tra RPCT e altri attori coinvolti nella predisposizione del PIAO				

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Fasi	Tempi e target annuali	Risultato atteso	Indicatore	Modalità
Costituzione del Gruppo di lavoro interno interorganizzativo ai fini della pianificazione integrata delle misure di prevenzione, degli obiettivi di performance, della formazione, della gestione delle risorse	2026: determinazione di costituzione del gruppo di lavoro=SI N. incontri>=3 nel 2026	Costituzione del Gruppo di lavoro costituito ed operativo.	n. 1 determinazione di costituzione Gruppo di lavoro integrato (SI/NO) n. incontri (3) nel 2026	
Definizione di misure di coordinamento RPCT/Dirigenti/E.Q. coinvolti nella predisposizione del PIAO	Misure di coordinamento definite	2026/2027/2028	Predisposizione di misure di coordinamento (strumenti possibili: conferenze Dirigenti, circolari) (SI/NO)	2026: SI 2027: SI 2028: SI

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

3. Linea Strategica n. 4 (PNA 2025) - *Garantire la correttezza e migliorare la trasparenza degli affidamenti degli incarichi pubblici*

Obiettivo strategico 4.2 (PNA 2025): Rafforzare i processi di controllo sull'affidamento degli incarichi pubblici				
Indirizzo strategico del Consiglio comunale n. 5 : <i>Standardizzazione delle procedure di conferimento degli incarichi ricompresi nel perimetro del D. Lgs. 39/2013</i>				
Azione 4.2.1 - Adeguamento su base volontaria ai modelli standardizzati definiti da ANAC di dichiarazioni di cui all'art. 20, co. 3 d.lgs. n. 39/2013 su ipotesi di inconferibilità e incompatibilità per i soggetti tenuti al rispetto della normativa				
Fasi	Tempi	Risultato atteso	Indicatore	Modalità
Comparazione tra modello di dichiarazione in uso e schema standardizzato proposto da ANAC	Entro 30.09.2026	Decisione di predisposizione di un nuovo modello o conferma di quello esistente	Analisi scostamenti effettuata (Si/No)	Conferenze di servizi
Predisposizione nuovo modello standardizzato di dichiarazione delle cause di inconferibilità ed incompatibilità, secondo lo standard proposto da ANAC	Entro 31.12.2026	Nuovo modello dichiarazione nella duplice versione (minimizzata/estesa)	Adeguamento ai modelli standardizzati (Si/No)	Direttiva del RPCT
Azione 4.2.2 - Rafforzamento dei controlli a campione su incarichi già conferiti				

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Fasi	Tempi	Risultato atteso	Indicatore	Modalità
Controlli a campione effettuati all'anno	Entro il 31.01 dell'anno successivo	Campione controllato	% Controlli effettuati su incarichi conferiti/incarichi conferiti=15 %	Richiesta dei dati dichiarati ad organi esterni competenti (a cura dei Dirigenti e ai titolari di E.Q. competenti)

4. Linea Strategica n. 5 (PNA 2025) *“Consolidare la digitalizzazione dei processi di approvvigionamento con particolare riferimento alla fase di esecuzione dei contratti”*

Obiettivo Strategico 5.2 (PNA 2025): Consolidare la digitalizzazione dei processi di approvvigionamento con particolare riferimento alla fase di esecuzione dei contratti					
Indirizzo strategico del Consiglio comunale n. 3: <i>Rafforzare le misure di prevenzione degli eventi rischiosi associati alle diverse fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici</i>					
<i>Azione 5.2.1 - Consolidamento delle competenze del personale (RUP, DEC, DL, relativi collaboratori, collaudatori, etc.) in materia di contratti pubblici, anche con riferimento all'utilizzo delle piattaforme digitali.</i>					
Fasi	Tempi	Risultato atteso	Indicatore	Target per anno	Modalità

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Rafforzare ed estendere la formazione del personale in materia di contratti pubblici, anche con riguardo all'utilizzo delle PAD	• entro 31.12.2026; • entro 31.12.2027; • entro 31.12.2028.	Formazione del personale (RUP, DEC, DL, relativi collaboratori, collaudatori)	Numero di risorse formate/numero risorse da formare*100	• Entro il 2026: 55%; • Entro il 2027: 75%; • Entro il 2028: 100%	Ricognizione a cura dei Dirigenti del personale autorizzato ad operare in materia di contratti pubblici e individuazione del personale da formare

5. Linea Strategica n. 6 *“Consolidamento delle pratiche di whistleblowing coinvolgendo tutti i portatori di interesse”*

Obiettivo strategico 6.2 (PNA 2025): Allineare i canali interni di segnalazione e formare e sensibilizzare il personale in base alle nuove indicazioni ANAC contenute nelle linee guida					
Indirizzo strategico del Consiglio comunale n. 6: <i>Consolidare il livello qualitativo della formazione generale e specifica erogata in tema di “Etica e prevenzione della corruzione”</i>					
Azione 6.2.1 - Iniziative di sensibilizzazione rivolte al personale sulle nuove indicazioni ANAC contenute nelle linee guida whistleblowing sui canali interni di segnalazione.					
Fasi	Indicatore	Risultato atteso			Modalità
		2026	2027	2028	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Adottare almeno n. 1 direttiva, per ciascuna annualità del triennio di riferimento, atta a sensibilizzare il personale sulle novità introdotte dalla Delibera ANAC n. 478/2025, sul potenziamento dei canali interni di segnalazione e delle misure approntate a tutela della riservatezza del segnalante	n. direttive del RPCT adottate per ciascuna annualità	=> 1 (entro 30.06.2026	=> 1 (entro 30.06.2027)	=> 1 (entro 30.06.2028)	Trasmissione della direttiva ai Dirigenti e ai titolari di incarico E.Q. con delega dirigenziale e, per i loro tramite, a tutti i dipendenti
Azione 6.2.2 - Formazione al gestore della segnalazione e ad attori chiave del processo di whistleblowing					
Fasi	Indicatore	Risultato atteso			Modalità
		2026	2027	2028	
Partecipazione a percorsi formativi specifici dedicati al RPCT e all'unità di personale incardinato nell'Ufficio Segreteria Generale, anticorruzione e trasparenza, anche in materia di protezione dei dati personali	N. di iniziative formative in materia di "tutela del whistleblower" dedicate a RPCT e personale assegnato	=>2 (entro 30.12.2026	=>2 entro 30.12.2027	=>2 entro 30.12.2028	La fruizione avverrà preferibilmente in modalità gratuita, avvalendosi dell'offerta di IFEL, ASMEL, Syllabus, etc.
Azione 6.2.3 - Allineamento del canale interno di whistleblowing alle nuove indicazioni					

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Fasi	Indicatore	Risultato atteso			Modalità
		2026	2027	2028	
1. analisi “as is” del canale interno di segnalazione e delle carenze e delle criticità riscontrate rispetto alle Linee Guida 2. valutazione circa la possibilità di adeguare il canale di segnalazione impiegato all’esito dell’analisi dello stato dell’arte	1. N. report contenente gli esiti dell’analisi svolta al 30.06 e l’elenco delle carenze 2. N. report contenente le eventuali proposte di adeguamento del canale esistente	1. = 1 (Entro 30.09.2026) 2. =1 (Entro 31.12.2026)	3. 100% Entro 28.02.2027		In collaborazione con il Servizio sistemi informativi per i profili tecnici

2.3.4.1. Ulteriori obiettivi assunti dall’Ente in armonia con la strategia nazionale

In armonia con la Linea Strategica n. 3 del PNA 2025 *“Creazione e protezione di valore pubblico attraverso gli strumenti di prevenzione della corruzione e promozione dell’integrità”*, e in attuazione dell’indirizzo strategico n. 7 assunto dal Consiglio Comunale²⁷, l’Ente ha delineato il seguente obiettivo operativo denominato *“Automatizzare e semplificare il controllo successivo di regolarità amministrativa adottando soluzioni digitali*

²⁷ L’indirizzo, si ricorda, stabilisce la promozione di soluzioni organizzative che privilegiano l’impiego di capitale umano e di risorse tecnologiche e finanziarie nei processi di programmazione, anziché in quelli dedicati al mero controllo e alla supervisione, valorizzando le risorse nella loro dimensione strategica e proattiva.

innovative ed affidabili, al fine di potenziare la cultura della trasparenza e della rendicontazione dell'azione amministrativa, incrementandone l'efficienza e l'efficacia".

L'obiettivo viene sviluppato come di seguito indicato:

Indirizzo strategico del Consiglio comunale n. 7 - Promuovere soluzioni organizzative che privilegiano l'impiego di capitale umano e di risorse tecnologiche e finanziarie nei processi di programmazione, anziché in quelli dedicati al mero controllo e alla supervisione, valorizzando le risorse nella loro dimensione strategica e proattiva				
Azione: Automatizzare e semplificare il controllo successivo di regolarità amministrativa adottando soluzioni digitali innovative ed affidabili, all'esito degli studi di fattibilità eseguiti				
Fasi	Tempi	Risultato atteso	Indicatore	Modalità
Eseguire un'analisi di fattibilità, tecnico ed economica, per implementare all'interno dell'Ente nuove soluzioni digitali di automatizzazione del controllo successivo di regolarità amministrativa	entro 30.09.2026	Redazione del Capitolato Tecnico contenente le specifiche tecniche del servizio richiesto, tenuto conto del fabbisogno dell'Ente emerso all'esito dell'analisi di fattibilità	Indicatore: SI/NO	In collaborazione con il CED, con partecipazione a n. di riunioni non superiore a 3.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Effettuare un'indagine di mercato ed eventuale affidamento del servizio all'Operatore economico, ove individuato	entro 31.12.2026	Utilizzo del software sugli atti estratti per il 1° semestre 2027. Riduzione della durata dei controlli successivi.	Contratto di servizio sottoscritto con applicazione a decorrere dal 1° semestre 2027	La scelta della procedura sarà determinata dal valore presunto del contratto da affidare emerso dall'indagine di mercato.

Fermo restando gli obiettivi strategici assegnati direttamente alle Amministrazioni/Enti nell'ambito del PNA 2025, nella prospettiva di declinare operativamente l'indirizzo strategico n. 3 approvato dal Consiglio comunale *"Razionalizzazione del sistema dei controlli sulle fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici"* (si rinvia al paragrafo 2.3.3 dedicato agli Indirizzi strategici assunti dall'Ente), in armonia con le indicazioni operative fornite da ANAC nella Parte Speciale dedicata ai contratti pubblici e con la Linea Strategica n. 5 del PNA 2025, l'Ente individua per il triennio 2026/2028 due obiettivi operativi di prevenzione della corruzione, declinati a loro volta in una o più azioni.

Indirizzo strategico del Consiglio comunale n. 3: Rafforzare le misure di prevenzione degli eventi rischiosi associati alle diverse fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici (Programmazione e progettazione, affidamento ed esecuzione), con particolare riguardo alle criticità specifiche della fase esecutiva				
Linea Strategica 5 (PNA 2025) - Digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti in una prospettiva di semplificazione e di servizio agli stakeholder				
Obiettivo operativo: Rafforzare il livello di trasparenza nella pubblicazione dei dati e dei documenti relativi alle fasi in cui si articola il ciclo di vita dei contratti pubblici attraverso l'informatizzazione dei flussi informativi				
Azione 3.1: Consolidare la piena e totale informatizzazione dei flussi informativi relativi alle fasi in cui si articola il ciclo di vita dei contratti pubblici				
Fasi	Tempi	Risultato atteso	Indicatore	Modalità

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Individuare per ciascuna Area/Unità Organizzativa un responsabile dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione in sottosezione AT Bandi di Gara e contratti	Entro il 31.07.2026	Individuazione n. responsabili per Area => 1		Conferenze di servizi con i Dirigenti ed eventualmente incaricati EQ con delega dirigenziale.
Promuovere la formazione specifica in materia di pubblicazione obbligatoria di dati e documenti in AT/Bandi di Gara e contratti ²⁸ nei confronti dei responsabili individuati	Entro il 31.12.2026	Personale formato	N. incaricati con formazione/N. incaricati=100%	Fruizione della formazione in modalità sincrona/asincrona
Indagine di mercato e successiva acquisizione di una piattaforma integrata per la gestione dell'intero ciclo di	Entro il 31.12.2026	1. dati di cui all'art. 10 Delibera Anac n. 261/2023 sempre	% delle parziali conformità e delle non conformità rilevate in fase di controllo successivo di regolarità amministrativa,	Conferenze di servizi con i Dirigenti

²⁸ Per i dettagli della programmazione si rinvia alla Sotto-sezione 3.3.2 del presente Piano.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

vita dei contratti e l'adempimento degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente		aggiornati e consultabili all'interno della BDNCP; 2. atti, dati e informazioni ulteriori (Delibera n. 264/2023) pubblicati e aggiornati nella sottosezione "Bandi di gara e contratti".	per il parametro "Trasparenza e privacy": Ridotta del 10% rispetto all'anno precedente.	
Azione 3.2: Adottare misure organizzative finalizzate alla gestione dei rischi corruttivi in materia di contratti pubblici, nel quadro della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti, del mutato contesto normativo di riferimento e delle nuove maggiori responsabilità conferite al RUP e ai responsabili di fase.				
Fasi	Tempi	Risultato atteso	Indicatore	Modalità
Integrare la mappatura unica dei processi afferenti all'Area Contratti Pubblici, in funzione degli specifici rischi connessi alle novità del nuovo sistema di gestione dei contratti pubblici.	Entro il 31.12.2027	Processi mappati rispetto ai nuovi indicatori di rischio	N. nuovi processi mappati=1	Conferenze di servizi con i Dirigenti

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Adottare una check-list di controllo specifica sul ciclo di vita dei contratti pubblici (programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione, mediante servizi)	Entro il 31.12.2026;	Criticità e fattori di rischio segnalate e monitorate in fase di controllo successivo di regolarità.	N. check list >=1 N. check list compilate/N. atti relativi ai contratti pubblici >=80%	Direttiva del RPCT

Con riguardo alle misure specifiche in materia di trasparenza, l'indirizzo strategico n. 4 (a) assunto dal Consiglio Comunale, riferito alla progressiva automatizzazione dei processi di pubblicazione in A.T., si intende definire delle procedure operative basate su un progressivo *decentramento* delle responsabilità connesse al popolamento delle specifiche sotto-sezioni di A.T. di riferimento (ad oggi, infatti, risultano ad oggi assegnate in buona parte in capo all'Ufficio Sistemi Informativi).

Ciò premesso, nelle more di implementare il processo di creazione degli automatismi di pubblicazione, gli specifici dati/documenti in A.T. saranno pubblicati direttamente dai servizi competenti, fatto salvo il supporto eventualmente richiesto all'Ufficio Sistemi Informativi.

La presente azione si intende strutturata come segue:

Indirizzo strategico del Consiglio comunale n. 4: *Potenziare e semplificare la corretta implementazione della sezione "Amministrazione Trasparente", in conformità agli standard di pubblicazione adottati da Anac con Delibera n. 495/2024, promuovendo il ricorso a soluzioni digitali che consentano di organizzare e pubblicare in modo automatico i dati obbligatori, riducendo errori e duplicazioni e alleggerendo, al contempo, il carico sugli uffici*

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Obiettivo operativo: <i>Automatizzare l'organizzazione dei flussi informativi e la comunicazione al proprio interno e verso l'esterno</i>				
Azione 4.1: Attuare un processo di progressivo decentramento della responsabilità operativa di pubblicazione di dati e informazioni obbligatorie in Amministrazione Trasparente.				
Fasi	Tempi	Risultato atteso	Indicatore	Modalità
Analisi "As is" e ricognizione degli obblighi per cui non sussistono automatismi.	Entro il 30.09.2026	Mappatura delle sottosezioni di A.T. non gestite da automatismi generati dal software (gestione documentale) e ricognizione delle relative responsabilità.	Individuazione di responsabili delle sottosezioni non gestite da automatismi/N. sottosezioni non gestite da automatismi=100%	Azioni da realizzare in collaborazione con il Servizio sistemi informativi.
Percorsi di formazione per l'utilizzo del software Open Cms, differenziati in funzione degli specifici obblighi di pubblicazione	1. Entro il 31.12.2026 2. Entro il 30.06.2027 3. Entro il 31.12.2027	Formazione di almeno 2 incaricati alla pubblicazione, per singolo servizio.	1) % personale incaricato con formazione: 50% 2) % personale incaricato con formazione: 70% 3) % personale incaricato con formazione: 100%	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Azione 4.2: acquisire una piattaforma web atta a supportare la gestione degli obblighi normativi in materia di trasparenza attraverso strumenti di produzione, rappresentazione e pubblicazione automatiche dei dati e delle informazioni da pubblicare, interoperabile con il sistema di gestione documentale utilizzato dall'Ente.

Fasi	Tempi	Risultato atteso	Indicatore	Modalità
Ricognizione interna dei fabbisogni con Dirigenti e Responsabili di servizio.	Entro il 31.07.2026	Ricognizione dei fabbisogni di automatizzazione completata.	Redazione documento/Capitolato con specifiche tecniche (Si/No)	In collaborazione con il CED Conferenza di servizi con Dirigenti e Responsabili di servizio.
Indagine di mercato per l'acquisizione di proposte coerenti con le specifiche tecniche contenute nel capitolato	Entro il 31.10.2026	Indagine di mercato completata.	Invio richieste di offerte economiche conformi alle specifiche tecniche indicate dall'Ente (Si/No)	Richiesta informale ad operatori economici inclusi in Albo fornitori o ad operatori economici del settore merceologico di riferimento
Affidamento del contratto	Entro il 31.12.2026	Contratto sottoscritto.	Contratto sottoscritto (Si/No)	Procedura negoziata o affidamento diretto in funzione del valore stimato dell'appalto

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Progressiva integrazione dei meccanismi di produzione, rappresentazione e pubblicazione automatizzata dei dati e delle informazioni in A.T.	1. Entro il 31.12.2027 2. Entro il 31.12.2028	Flussi di pubblicazione automatizzati accresciuti.	1) N. sottosezioni in A.T. con flussi automatizzati >= 50% 2) N. sottosezioni in A.T. con flussi automatizzati >= 80%	Con il coinvolgimento del CED, in base alle condizioni contrattuali definite

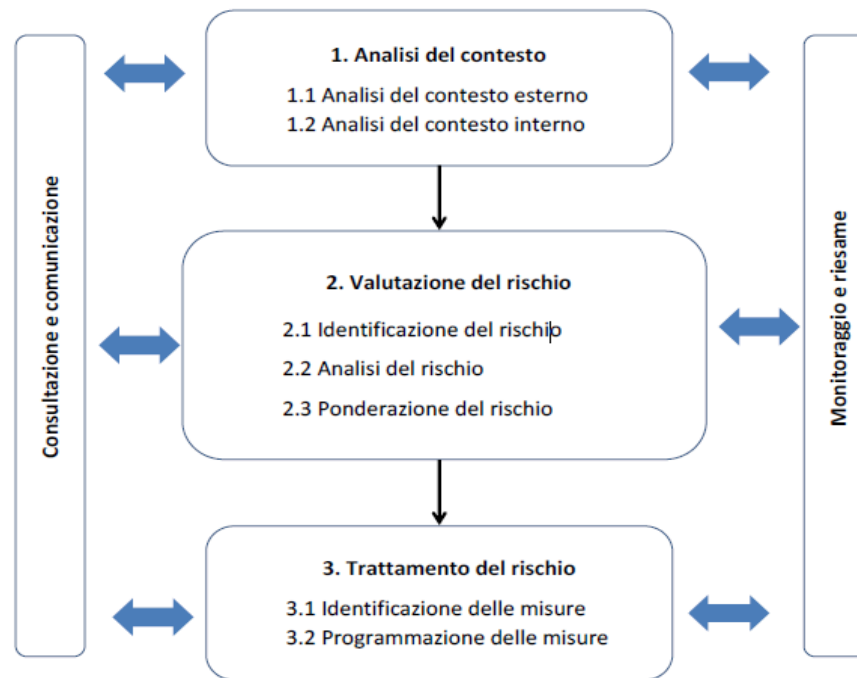
2.3.5. Metodologia di valutazione del rischio adottata dal Comune di Porto Torres

Il processo di gestione del rischio corruttivo si sviluppa secondo un modello decentrato, qual è quello previsto dal legislatore nazionale, articolato su due livelli:

- un **livello centrale**, realizzato principalmente mediante il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- un **livello decentrato**, da attuarsi presso ciascuna pubblica amministrazione.

Si ritiene utile rappresentare graficamente le fasi del sistema di gestione del rischio, mutuando lo schema proposto da Anac all'intero dell'Allegato 1 " al PNA 2019 intitolato "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi":

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari



Anche il processo di gestione del rischio corruttivo del Comune di Porto Torres si sviluppa seguendo una logica sequenziale e ciclica, tesa al miglioramento continuo, nell'ambito della quale l'analisi degli esiti del monitoraggio rappresentano il fondamento di partenza per la progettazione futura delle misure e, pertanto, come elemento imprescindibile per realizzare il miglioramento progressivo del sistema di gestione del rischio. Il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione costituisce, dunque, la base informativa necessaria perché il Piano sia in grado di anticipare e governare le criticità, piuttosto che subirle a posteriori²⁹.

²⁹ Fonte ANAC - PNA 2022, ripreso dalle Linee Guida adottate con decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione del 30 ottobre 2025.

Inoltre, come evidenziato anche nelle Linee Guida e Manuale Operativo del PIAO di recente adozione, il sistema di gestione del rischio corruttivo deve integrarsi con gli obiettivi di Performance e di Valore Pubblico: le **misure di trasparenza e anticorruzione**, in particolare, sono orientate a **proteggere** direttamente le **performance e indirettamente il Valore Pubblico**. Infatti, la gestione dei rischi migliora le performance, perché fornisce informazioni utili ad assumere decisioni migliori. D'altra parte, le misure di prevenzione non sostituiscono gli adempimenti di legge, ma si accompagnano ad essi per contribuire in modo significativo alla protezione del valore pubblico e alla prevenzione di fenomeni di mala-amministrazione, riducendo gli spazi per l'opacità gestionale e promuovendo condizioni eque di concorrenza tra gli operatori economici. Infatti, pur nella logica di coordinamento e di integrazione, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono una valenza propria e autonoma come contenuto fondamentale della sottosezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO.

2.3.6. La valutazione dei rischi

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio). La valutazione del rischio si articola in tre fasi: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.

L'**identificazione del rischio**, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

L'**analisi del rischio** con il duplice obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, da un lato e di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio, dall'altro.

L'analisi del livello di esposizione deve avvenire rispettando comunque tutti i principi guida richiamati nel del PNA 2019, nonché un criterio generale di “prudenza” per evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione.

L'approccio valutativo utilizzato per stimare i rischi espositivi è di tipo qualitativo, in accordo a quanto proposto da ANAC nell'ambito del PNA 2019, così come confermato nell'ambito del PNA 2025.

Gli indicatori di rischio considerati in questa fase di analisi, in coerenza con le indicazioni contenute nel PNA 2019, sono di seguito richiamati:

1. Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA.
2. Livello di interesse “esterno”.
3. Valore economico.
4. Grado di trasparenza.
5. Attuazione delle misure di trattamento del rischio.
6. Episodi di *maladministration*.
7. Conoscibilità della procedura decisionale.
8. Livello dei controlli.

L'analisi qualitativa è supportata dall'esame di dati statistici che possono essere utilizzati per stimare la frequenza di accadimento futuro degli eventi corruttivi (così PNA 2019 e seguenti).

La **ponderazione del rischio** ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, applicando degli indicatori di rischio in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività. Partendo

dalla misurazione dei singoli indicatori, si dovrà pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio che ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).

Questo Ente ha elaborato una mappatura complessiva dei rischi associati ai processi nel rispetto del criterio generale di prudenza e secondo un approccio valutativo di tipo qualitativo, utilizzando specifici indicatori di rischio la cui sintesi è esposta in termini di valutazione complessiva del livello espositivo di rischio. Gli esiti della macro-fase Analisi del Rischio sono riportati nella mappatura contenuta nell'Allegato Unico (Sezione 1).

2.3.7. Le misure generali per il trattamento del rischio

Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte.

Di seguito vengono esaminate e descritte le misure generali che intervengono in maniera trasversale su tutta l'amministrazione al fine di prevenire e contrastare i fenomeni di maladministration. Si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione.

Per una rappresentazione sintetica delle misure generali, si rinvia all'Allegato Unico al Piao 2026/2028, redatto in conformità a quanto previsto dal PNA 2025.

2.3.7.1. Formazione del personale

La formazione riguarda tutti i soggetti che partecipano a vario titolo alla formazione e attuazione delle misure: RPCT e Ufficio di supporto, Dirigenti e titolari di E.Q., loro referenti, dipendenti, organi di indirizzo e di governo.

Anche per il triennio di riferimento, la formazione sarà strutturata su due livelli:

- **I livello (specifico):** rivolto prioritariamente al RPCT e all'Ufficio di supporto, ai Dirigenti/titolari di E.Q. e loro referenti, agli organi di indirizzo, ai titolari di uffici di diretta collaborazione con gli organi istituzionali e di incarichi amministrativi di vertice, agli operatori addetti alle aree a rischio: riguarderà le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.
- **II livello (generale):** rivolto a tutti i dipendenti, riguarderà le tematiche in tema di etica e legalità e, in forma sintetica, la normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Comune di Porto Torres utilizza ragionevolmente e secondo il principio di buona amministrazione, improntato anche a criteri di efficacia, efficienza ed economicità, diversi mezzi e modalità di formazione ed aggiornamento. Per tali motivazioni, si privilegiano, in particolare per la formazione e l'aggiornamento del personale in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, che è rivolta a tutto il personale, i canali a titolo gratuito proposti da: ANCI/IFEL, Syllabus, ASMEL, Ministero Interno (formazione permanente), Rete metropolitana Nord Sardegna (in virtù dell'adesione alla gestione associata della formazione del personale). Generalmente la formazione è in modalità webinar, sincrona o asincrona, con docenti di elevata competenza e professionalità.

Con direttive del RPCT vengono segnalate e stimulate alle figure apicali dell'ente specifiche attività formative di aree maggiormente sensibili ai fini della prevenzione della corruzione.

A tali attività formative e di costante aggiornamento, si aggiunge la formazione specifica (generalmente a titolo oneroso) su temi e aree di competenza particolari, preventivamente individuati dai servizi interessati.

Nell'ottica sopra descritta e considerata l'esperienza positiva fin qui riscontrata, caratterizzata da una percentuale notevole di partecipanti, si proseguirà anche nel prossimo futuro.

La partecipazione alla formazione (o semplice aggiornamento di competenze già acquisite), continuerà ad essere oggetto di costante monitoraggio (acquisizione delle attestazioni di partecipazione). Si ritiene necessario, a tal fine, un **sistema di tracciamento in capo al Servizio gestione del personale** sul grado di partecipazione e gradimento annualmente messi in campo.

Il RPCT sovrintende alla programmazione dei fabbisogni di formazione di cui al presente articolo ed alla verifica dei suoi risultati partecipativi, con il diretto coinvolgimento dei Dirigenti dell'ente (questi ultimi soggetti preposti all'individuazione del personale).

Per maggiori dettagli sulla programmazione delle attività di formazione si rinvia alla Sezione 3.3 del presente PIAO.

2.3.7.2. Il sistema integrato dei controlli interni: controllo successivo di regolarità amministrativa

L'intero sistema dei controlli interni dell'Ente, come descritto e disciplinato dal Regolamento comunale sul sistema integrato dei controlli interni approvato con Deliberazione del Consiglio comunale n. 95 del 03.12.2021 (che comprende anche quelli di regolarità amministrativa), ha un carattere di circolarità, proprio per poter sfruttare le sinergie ed essere più efficace e produrre l'effetto moltiplicatore: infatti, andando a verificare il buon andamento dell'attività amministrativa, costituisce il supporto naturale della valutazione dell'attività dell'ente nel suo complesso, dei dipendenti deputati allo svolgimento delle varie attività e dei soggetti che operano per o per conto del Comune.

In attuazione del citato Regolamento, il controllo successivo di regolarità amministrativa viene effettuato, nel rispetto del principio di significatività, su tutti gli atti di valore superiore a 30.000,00 € e sulle determinazioni a contrarre, sul conferimento di incarichi, nonché su tutti gli atti segnalati dai Dirigenti e dagli Amministratori e su quelli rispetto ai quali il Segretario Generale, anche come RPCT, ritenga necessario svolgere tale attività.

Inoltre, viene effettuato sul 7% del totale degli atti adottati da ciascun Dirigente (o dai responsabili di servizio titolari di incarichi di E.Q. e con specifica delega di funzioni dirigenziali), percentuale che sale al 15% degli atti adottati dagli uffici che sono individuati a maggior rischio corruzione. Gli atti

amministrativi da sottoporre a controllo vengono scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento. L'estrazione del campione viene effettuata secondo una procedura informatizzata, a cura dei Servizi informativi dell'ente.

Il controllo successivo viene svolto dal Segretario Generale, che si avvale della struttura preposta ai controlli interni e, a conclusione della fase di controllo, viene predisposta una relazione contenente gli esiti di tale forma di controllo oltre a specifiche direttive per i Dirigenti e responsabili di servizio.

L'individuazione ed estrazione dei provvedimenti sottoposti a controllo è totalmente automatizzata, grazie all'attivazione di uno specifico programma, realizzato dal Servizio sistemi informativi interno dell'Ente, capace di dialogare con il sistema informatico di gestione documentale, il quale, a sua volta, si basa sulla classificazione degli atti per Area dirigenziale.

Il sistema informatico consiste in una webapp realizzata internamente in *php su application server Apache e sistema operativo Ubuntu server e un database mysql*, "dialogando" con il sistema informatico di gestione documentale Jente, in dotazione al Comune di Porto Torres.

Una volta costituito il campione di determinazioni da controllare, viene formalizzato alla struttura di controllo.

La verifica avviene attraverso la compilazione di una check list di controllo (in coerenza con il principio degli obiettivi principali e della documentazione del lavoro), rappresentata da n. 10 specifici parametri, rispetto ai quali vengono riportati gli esiti di verifica per ciascun atto controllato: nella check list possono essere inserite delle eventuali raccomandazioni e osservazioni indirizzate al Dirigente e/o al responsabile di posizione organizzativa che ha adottato l'atto controllato. Tali raccomandazioni si configurano formalmente come specifiche direttive e/o linee guida e/o in materia di tecnica di redazione degli atti e fondamenti di correttezza del procedimento amministrativo.

Il modello delle *check list* può essere periodicamente adeguato, anche per recepire le modifiche normative intervenute.

Le risultanze finali dei controlli semestrali vengono sottoposte all'attenzione della Giunta comunale e dalle stesse derivano specifiche direttive e raccomandazioni, predisposte a cura del Segretario generale.

Nell'ambito di tale misura generale, l'indirizzo strategico n. 7, adottato dal Consiglio comunale con la già citata Deliberazione n. 71/2025, esprime un *favor* verso processi interni di progressiva allocazione delle risorse umane, finanziarie e tecnologiche a vantaggio delle attività di programmazione piuttosto che di mero controllo, valorizzando la dimensione strategica e proattiva delle proprie risorse.

Tale strategia, per rivelarsi efficace, non potrà, tuttavia, tradursi in un affievolimento delle attività di verifica e controllo (che, nel sistema di gestione dei rischi corruttivi, conservano una rilevanza strategica e funzionale), ma dovrà essere assistita da un percorso parallelo di razionalizzazione e semplificazione dei processi interessati, attraverso il ricorso a soluzioni digitali basate sull'impiego di sistemi di Intelligenza Artificiale.

Nel quadro di tale strategia, l'Ente intende individuare strumenti innovativi e affidabili per potenziare la struttura e il funzionamento dei controlli successivi di regolarità amministrativa, attualmente eseguiti sulla base di una verifica manuale dei parametri individuati dalla check list di riferimento, anche prevedendo, nell'ottica di potenziarne le funzionalità, l'integrazione con strumenti che ricorrono all'Intelligenza Artificiale (di seguito anche IA) .

Nella consapevolezza che i software che impiegano tali tecnologie possano diventare strumenti utili nella lotta alla corruzione, è già in corso un'indagine esplorativa del RPCT e della struttura di supporto, in collaborazione con l'Ufficio Sistemi informativi dell'Ente, mirata a reperire degli applicativi che, basandosi su specifici algoritmi siano in grado di analizzare in condizioni di sicurezza, in tempo reale e con *insights (intuizioni)* approfonditi anche grandi quantità di dati, per individuare anomalie, in ambiti quali quelli dei contratti pubblici, flussi finanziari e procedure amministrative, che, con metodologie di analisi tradizionali, non sarebbero visibili.

D'altro canto, è necessario assicurare che, nel rispetto del quadro di riferimento³⁰, le tecnologie di IA siano promosse e utilizzate in una “*dimensione antropocentrica*”, conservando la responsabilità in capo all'essere umano. L'impiego degli strumenti di IA devono essere concepiti, pertanto, nell'ottica di affiancare il lavoro umano per razionalizzarlo, automatizzando i compiti più ripetitivi e consentendo ai dipendenti di dedicare maggiori risorse in attività più complesse.

Il processo di semplificazione dell'attività dei controlli così delineato consentirà ragionevolmente di conseguire un impatto sul benessere complessivo della comunità locale, non solo rafforzando gli strumenti di contrasto alla corruzione e di promozione della trasparenza, ma promuovendo, altresì, l'impiego delle migliori risorse nelle attività di pianificazione e programmazione a vantaggio della comunità di riferimento e dei servizi ad essa rivolti.

2.3.7.3. Controlli interni sugli atti di gestione dei finanziamenti PNRR

Tenuto conto delle importanti risorse previste dal PNRR, sono intervenute nuove disposizioni normative e direttive nazionali in materia di contabilizzazione e rendicontazione delle stesse, le quali evidenziano la necessità di intensificare le attività di controllo anche da parte dei “soggetti attuatori”, finalizzate *in primis* alla prevenzione ed al contrasto della corruzione, delle frodi, nonché ad evitare i conflitti di interesse ed il rischio di doppio finanziamento pubblico degli interventi. In attuazione delle suddette disposizioni e direttive nazionali in materia di “sistema dei controlli sull'attuazione del PNRR”, questo Ente ha ritenuto opportuno effettuare specifiche verifiche aggiuntive sugli atti relativi alla partecipazione ai bandi di finanziamento.

Proprio per le finalità di rafforzamento delle misure di controllo sugli atti connessi al PNRR, oltre alle molteplici verifiche preventive in relazione alla adozione degli atti e, quindi, alla corretta imputazione della spesa nel bilancio, al monitoraggio ed al rendiconto degli interventi del PNRR, vengono aggiunti ulteriori parametri tesi a garantire:

³⁰ Così Legge del 23 settembre 2025, n. 132, “Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale”

- A. il rafforzamento della trasparenza;
- B. il rispetto delle tempistiche;
- C. la prevenzione dei conflitti di interessi.

L'attività di verifica e controllo successivo rafforzato di tali atti viene pertanto svolto mediante:

- il Controllo successivo ordinario;
- il Controllo successivo specifico in funzione degli obiettivi e delle condizionalità previste dal PNRR.

Il controllo rafforzato si avvale di una **check list aggiuntiva**, recante 13 parametri sulla verifica della correttezza delle procedure e degli elementi minimi che assicurano il rispetto dei principi generali del PNRR. La check list è compilata in fase concomitante dai Dirigenti competenti e allegata agli atti di riferimento.

In una prospettiva di rafforzamento dei controlli, volta ad assicurare la chiusura degli interventi PNRR nel rispetto dei target europei, il recente Decreto Legge 19 febbraio 2026, n. 19, c.d. "Decreto PNRR 2026" recante *"Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza e in materia di politiche di coesione"*, ha introdotto nuove ed ulteriori misure di monitoraggio dello stato di attuazione degli interventi PNRR nella sua fase conclusiva, attraverso strumenti di responsabilizzazione, flessibilità procedurale e controllo finanziario.

Pertanto, in attuazione di quanto disposto dall'art. 1 del D.L. 19/2026, con Direttiva del Segretario Generale indirizzata ai Dirigenti e agli incaricati di E.Q., è stata data ampia diffusione riguardo al monitoraggio "rafforzato" che i servizi incaricati di gestire i vari interventi di cui il Comune di Porto Torres è soggetto attuatore, sono tenuti ad assicurare sul sistema *Regis*, rendendo disponibili, entro il 10° giorno di ciascun mese, i seguenti dati:

1. **cronoprogramma procedurale e finanziario aggiornato** di ciascun intervento;

2. **stato di avanzamento finanziario e procedurale** rilevato alla fine del mese precedente;
3. **attestazione sull'effettiva capacità di conseguimento dell'obiettivo PNRR** o, in alternativa, sull'**esistenza di eventuali criticità rispetto a tale conseguimento**, così da permettere, se necessario, l'attivazione dei **poteri sostitutivi** previsti dal D.L. 77/2021.

Il potenziato sistema di monitoraggio degli interventi PNRR delineato dal nuovo decreto, in definitiva, integra e rafforza il sistema dei controlli interni aggiuntivi già adottato da questo Ente in un'ottica di complementarietà e funzionalità all'effettivo conseguimento dei target europei e alla loro rendicontabilità, anche in termini di spese sostenute e risorse impiegate.

2.3.7.4. Controlli interni su appalti sotto soglia (affidamenti diretti e procedure negoziate)

Tenuto conto delle novità e semplificazioni introdotte dall'art. 50 del d.lgs. n. 36/2023 (Nuovo Codice dei contratti), in aggiunta ai controlli interni già descritti, si ritiene opportuno estendere i controlli successivi ordinari anche agli affidamenti (se non già compresi nel campione casuale) il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non è consentito l'affidamento diretto (140 mila € per forniture e servizi e 150 mila € per lavori; in entrambi i casi anche senza consultare più OE). Saranno, quindi, sottoposti a controllo successivo gli affidamenti diretti di forniture, servizi e lavori di importo superiore al limite "*alert*" determinato da: Valore soglia ridotto del 5%.

Allo stesso modo si ritiene opportuno estendere i controlli successivi ordinari anche agli affidamenti (se non già compresi nel campione casuale) il cui importo è appena inferiore alle "soglie" previste dall'art. 50 del d.lgs. n. 36/2023, lettere c, d, e, che stabiliscono il numero minimo di Operatori Economici da invitare nelle procedure negoziate. in particolare:

Saranno, quindi sottoposti a controllo successivo gli affidamenti diretti di forniture, servizi e lavori di importo superiore al limite "*alert*" determinato da: Valore soglia ridotto del 10%.

In materia di controlli dedicati all'ambito della contrattualistica pubblica, si rinvia alle specifiche azioni esaminate ai paragrafi [2.3.4.1](#) "Ulteriori obiettivi assunti dall'Ente in armonia con la strategia nazionale" e [2.3.9.3](#) "Le misure specifiche per il trattamento del rischio in materia di contratti pubblici".

2.3.7.5. Rotazione ordinaria degli incarichi

Ai sensi dell'Art. 1 comma 4 lett. e), comma 5 lett. b) nonché comma 10 lett. b) della legge n. 190/2012 il personale impiegato nei settori ad alto rischio deve, ove possibile, essere sottoposto a rotazione ordinaria periodica, secondo un intervallo compreso tra tre e cinque anni.

Per la rotazione ordinaria del personale vengono definite le seguenti regole organizzative generali:

- è sottoposto a rotazione triennale il personale impegnato nelle attività il cui **livello di rischio corruzione è alto**;
- si ritiene opportuna la rotazione di norma quinquennale del personale impegnato nelle attività il cui livello di rischio corruzione è medio;
- al fine di scongiurare un rallentamento nell'esercizio delle attività, la rotazione degli incarichi dei funzionari non potrà avvenire in concomitanza con quella dei Dirigenti;
- la rotazione potrà essere applicata anche se comporta un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria, dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità;
- il ruolo di rappresentante sindacale non potrà essere ostativo al cambio di incarico, tenendo conto delle necessità sottese alla rotazione e rilevato comunque che il Comune è organizzato in un'unica unità produttiva;
- la rotazione non si applica per le figure infungibili;

- nel caso in cui la rotazione è esclusa da circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti, devono essere programmate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione;
- con riferimento alle figure apicali (di norma i Dirigenti) titolari di aree organizzative costituite da molteplici servizi, potrà essere decisa anche la rotazione parziale, che prevede l'attribuzione solo di determinati servizi ad altri Dirigenti.

Va in ogni caso valutato prioritariamente quanto segue:

- i sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio dovranno comunque garantire prioritariamente il buon andamento, la continuità dell'azione amministrativa e la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento delle attività con elevato contenuto tecnico. Al fine di favorire il più ampio ricambio di personale potrà comunque essere coinvolto anche il personale degli ambiti non a rischio;
- nell'applicazione della rotazione deve essere garantita una continuità nelle attività svolte, senza ledere l'efficienza e salvaguardando le professionalità acquisite, anche nell'ottica di un miglioramento delle performance.

Per la rotazione ordinaria del personale dirigenziale è opportuno adottare apposito regolamento recante i criteri di conferimento.

Con riferimento al personale non dirigenziale e non titolare di incarichi di EQ, di norma, entro il 31 marzo di ogni anno, RPCT e Dirigenti verificano congiuntamente le rotazioni ordinarie da effettuare negli uffici preposti ad attività ad alto rischio corruttivo.

Con riguardo al personale dirigenziale, invece, la verifica congiunta sulle rotazioni ordinarie da effettuare nelle aree organizzative a rischio è effettuata dal Sindaco e dal RPCT.

Degli esiti di tale verifica viene predisposto apposito verbale.

2.3.7.6. Rotazione funzionale

Il personale impegnato nei processi il cui livello di rischio corruzione è alto, è sottoposto periodicamente, su autonoma valutazione ed iniziativa del Dirigente competente, a rotazione "funzionale" ovvero basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità.

Nel caso di uffici che operano a diretto contatto con il pubblico deve essere garantita l'alternanza di chi opera a diretto contatto con il pubblico.

In materia di ispezioni e controlli la rotazione è attuata con periodicità semestrale.

L'affidamento dei sopralluoghi, tenuto conto della particolare complessità del tipo di controllo, è opportuno sia disposto a coppie di operatori, con rotazione degli abbinamenti delle stesse.

2.3.7.7. Misure alternative alla rotazione (segregazione delle funzioni)

Nel caso di impossibilità della rotazione, anche in ragione della vigente struttura organizzativa, il personale impegnato nei processi il cui livello di rischio corruzione è alto, ovvero nei processi in cui si ravvisa l'opportunità di suddivisione dei compiti, su autonoma valutazione ed iniziativa del Dirigente competente, è affiancato da altro funzionario, in modo che, fermo restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento ai fini dell'interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria. I Dirigenti devono aver cura di evitare l'isolamento di certe mansioni e, pertanto, favorire la trasparenza "interna" delle attività, l'articolazione delle competenze, cd. "segregazione delle funzioni".

Ai fini di garantire la totale imparzialità operativa, nell'organizzazione delle attribuzioni di competenze gestionali si dovranno analizzare e valutare preventivamente le seguenti situazioni:

- processi gestionali vincolati da norme di legge e regolamentari di competenza comunale: non ravvisando la condizione di necessità, sarà rimessa alla facoltà del responsabile di servizio competente l'autonoma valutazione se attuare la segregazione di funzioni (tra chi si occupa di predisporre un provvedimento amministrativo sebbene senza margini di discrezionalità e chi si occupa di effettuare le verifiche, gli accertamenti e, infine, applicare le sanzioni amministrative);
- processi gestionali parzialmente vincolati o non vincolati da norme di legge e regolamentari di competenza comunale: si ritiene necessaria la segregazione funzionale; pertanto, il personale al quale sono assegnate anche competenze gestionali amministrative non totalmente vincolate da norme di legge e/o regolamentari dovrà essere distinto dal personale preposto all'attività di vigilanza e controllo sul rispetto delle norme, la cui violazione comporta l'adozione di atti di accertamento e meccanismi sanzionatori.

Per l'individuazione delle misure alternative alla rotazione ordinaria da adottare negli uffici preposti ad attività ad alto rischio e del personale destinatario degli interventi, si procede entro il 31 marzo di ogni anno, a seguito di verifica congiunta tra:

1. RPCT/Dirigenti per il personale non dirigenziale e per titolari di E.Q.;
2. RPCT/Sindaco per il personale dirigenziale.

2.3.7.8. Rotazione straordinaria

Il personale non dirigenziale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, è assegnato ad altro ufficio o servizio.

Il personale dirigenziale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, è revocato dall'incarico dirigenziale con eventuale ri-attribuzione di altro incarico.

Il provvedimento con cui viene disposto lo spostamento o la revoca deve essere adeguatamente motivato. La misura deve essere adottata non appena l'Amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale.

Integrano la fattispecie delle *condotte di natura corruttiva* i reati di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015. Per i reati previsti viene adottato obbligatoriamente un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta “corruttiva” ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria (Anac, Delibera 215 del 26 marzo 2019).

L'adozione del provvedimento di cui sopra è, invece, facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la P.A. (di cui al Capo I del Titolo II, del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini dell'inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e del D.Lgs. n. 235/2012).

Nel caso di impossibilità di attuazione della misura del trasferimento d'Ufficio per ragioni obiettive, il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.

2.3.7.9. Verifica delle cause di inconferibilità e incompatibilità

Anche alla luce delle recenti modifiche normative e delle importanti pronunce della giurisprudenza intervenute, nell'ambito del PNA 2025, l'Autorità ha dedicato due specifici focus alla misura della verifica delle cause di inconferibilità e incompatibilità in materia di incarichi pubblici.

Inoltre, con propria Delibera n. 464 del 26 novembre 2025 rubricata “*Delibera di carattere generale sull'esercizio del potere di vigilanza e accertamento, da parte del RPCT e dell'ANAC, in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi di cui al d.lgs. n. 39 del 2013*” approvata dal Consiglio dell'Autorità nell'adunanza del 26 novembre 2025, l'Autorità ha fornito indicazioni aggiornate circa l'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto delle disposizioni del D. Lgs. 39/2013, alla luce degli interventi normativi e degli indirizzi giurisprudenziali consolidatisi nel tempo.

In questa sede si fa un breve cenno sulle modifiche più significative apportate al D. Lgs. 39/2013:

- art. 4 - Inconferibilità di incarichi nelle amministrazioni statali, regionali e locali a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati :
 - Nuovo periodo di raffreddamento: un anno in luogo dei due previsti dalla disciplina precedente;
 - Introduzione di una causa espressa e tipizzata di esclusione delle inconferibilità qualora l'incarico, la carica o l'attività professionale abbiano avuto carattere occasionale, ovvero un carattere “non esecutivo o di controllo”.
 - Previsione quando sia possibile escludere l’inconferibilità per uno dei motivi sopra indicati, di **presidi organizzativi e di trasparenza atti a gestire potenziali conflitti di interesse.**
- art. 7 - Inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale: ***abrogato.***

In linea con l’Obiettivo 4.2 del PNA 2025 “Rafforzare i processi di controllo sull’affidamento degli incarichi pubblici”, assegnato alle Amministrazioni/Enti, nel corso del triennio saranno adeguati gli strumenti e le modalità di controllo utilizzati dall’ente, secondo un cronoprogramma di azioni illustrate nell’obiettivo strategico di riferimento raggiungibile al seguente [link](#) all’interno del paragrafo intitolato “Gli obiettivi dell’ente in attuazione della Strategia nazionale anticorruzione e di promozione della integrità pubblica e della trasparenza nel PNA 2025”.

La misura in argomento è strettamente funzionale ai processi mappati compresi all’interno dell’Area di rischio Incarichi e nomine, a cui si fa specifico rinvio.

2.3.7.10. Verifica delle cause ostative nella formazione di commissioni e nell'assegnazione agli uffici

Ai sensi dell'art. 35-bis del D. Lgs. 165/2001, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

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

All'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso e all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici di cui alla lettera b) del precedente comma, il Dirigente responsabile verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti a cui intende conferire l'incarico o effettuare l'assegnazione mediante acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ex art. 46 del DPR n. 445/2000.

Ai fini del controllo della veridicità delle dichiarazioni rese, il Dirigente competente richiede a campione, ai competenti organi giudiziari la certificazione relativa ai carichi pendenti ed al casellario giudiziale per i soggetti di cui alle lettere b) e c) del precedente comma 1, mentre per i soggetti di cui alla lettera a) del comma 1 a tale richiesta provvede l'ufficio personale. Degli esiti delle verifiche viene dato conto nel report da trasmettersi al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Qualora all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per i delitti sopra indicati, l'amministrazione:

1. si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
2. applica le misure previste dall'art. 3 del D.Lgs.: n. 39/2013;
3. provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

La nomina in contrasto con l'art. 35–*bis* determina l'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento.

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

Se la causa interdittiva (il divieto) interviene quando l'incarico è già stato conferito ed è in corso di svolgimento, il RPCT provvede tempestivamente (non appena ne viene a conoscenza), a comunicare formalmente al Dirigente competente, affinché provveda con la sostituzione o assegnazione ad altro ufficio ed ogni altro atto conseguente.

2.3.7.11. Divieti post-employment (divieto di pantouflage)

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto sopra

previsto sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con il Comune per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

I “dipendenti” interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell’Amministrazione comunale hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell’atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura.

Ai fini dell’applicazione della misura in argomento, nei contratti di assunzione del personale è inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

È prevista, inoltre, la sottoscrizione al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico di una dichiarazione di impegno al rispetto del divieto di pantouflage, acquisita dal Servizio gestione del personale.

In tale quadro di riferimento, è necessario richiamare l’adozione del nuovo schema di Patto di Integrità dell’Ente, avvenuta con Delibera di Giunta comunale n. 63 del 14.04.2025.

Il nuovo schema di patto di integrità (altra misura generale a cui rinvia), prevede all’art. 2 “Obblighi dell’operatore economico”, paragrafo 4 lett. c), l’obbligo in capo all’operatore di dichiarare il rispetto della clausola di *pantouflage*, secondo le previsioni ex artt. 53 comma 16-ter del D. Lgs. 165/2001 e dell’art. 21 del D. Lgs. 39/2013.

Il RPCT non appena viene a conoscenza della violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, segnala detta violazione all'ANAC, ai vertici dell'Amministrazione ed eventualmente al soggetto privato presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

2.3.7.12. Segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente (*whistleblowing*)

L'art. 54-bis, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 1, co.1 della L. 179/2017, individua l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla tutela del dipendente che segnala condotte illecite, ampliando la platea dei soggetti destinatari rispetto al previgente art. 54-bis, che si riferiva genericamente ai “ dipendenti pubblici”. La disciplina tutela sia i dipendenti pubblici, sia i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione pubblica. La L. n. 179/2017 disciplina, sia le **segnalazioni** di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, sia le **comunicazioni** di misure ritenute ritorsive adottate dall'amministrazione o dall'ente nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione.

Le segnalazioni effettuate da altri soggetti ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali non rientrano, invece, nell'ambito dell'istituto in argomento.

Il decreto legislativo n. 24 del 10.03.2023 ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Per approfondimenti sull'argomento si rinvia alla Delibera ANAC n. 311 del 12.07.2023, di approvazione delle *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*.

L'attuale disciplina del whistleblowing definisce:

- **l'ambito soggettivo di applicazione:** dipendenti in senso stretto, soggetti (non dipendenti) che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con l'amministrazione (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con l'ente o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state

acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro. La tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico

- **l'ambito oggettivo di applicazione:** violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore. Non costituiscono oggetto di segnalazione, ad esempio, le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate nonché le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (ad es. segnalazioni bancarie e intermediazione finanziaria. Non sono ricomprese infine, le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.
- **i canali di segnalazione** e le condizioni per accedervi:
 - A. Il canale interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche).
 - B. Il canale esterno (gestito da ANAC).
- **gli strumenti di tutela della riservatezza** del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione, prevedendo il ricorso a una procedura informatizzata, accessibile al solo soggetto autorizzato al trattamento ed eventualmente all'ufficio di supporto. La specifica previsione normativa di cui all'art. 12 commi 3, 4 e 5 del D. Lgs. n. 24/2023 (cui si rinvia per una disamina

puntuale delle condizioni di tutela) disciplina puntualmente il momento fino al quale deve essere garantita la riservatezza, con riguardo alle seguenti fattispecie:

- A. Nell'ambito di un procedimento penale (comma 3), la tutela del segnalante cessa alla chiusura delle indagini preliminari.
 - B. Nell'ambito di un procedimento dinanzi alla Corte dei Conti (comma 4), la tutela cessa alla chiusura della fase istruttoria
 - C. Nell'ambito di un procedimento disciplinare (comma 5), l'identità del segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo. Ogni amministrazione stabilisce, le modalità con cui il RPCT trasmette all'ufficio di disciplina la segnalazione e acquisisce
- **La tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie** eventualmente adottate, tentate o minacciate, dall'ente a causa della segnalazione effettuata. Rinviamo all'elenco esemplificativo e non esaustivo di tutto ciò che può rappresentare una ritorsione di cui all'art. 17 comma 4 del D. Lgs. 24/2023, in generale, secondo il legislatore, per ritorsione deve intendersi *qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto*. Si evidenzia che la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie presuppone che:
 - A. Il segnalante ha agito in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
 - B. La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.
 - C. Deve sussistere un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite, per cui non sono sufficienti i meri sospetti o le "voci di corridoio".

- **Le limitazioni (in taluni casi esclusioni) della responsabilità** nel caso in cui il whistleblower, sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale, ovvero violi l'obbligo di fedeltà. Affinché sussista tale tutela, sono necessarie le seguenti condizioni:
 - A. devono sussistere fondati motivi, al momento della rilevazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione;
 - B. deve esserci accesso lecito alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni;
 - C. deve trattarsi di comportamenti, atti o omissioni collegati alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica e strettamente necessari a rivelare la violazione.
- **Divieto di sottoscrivere rinunce e transazioni**, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto, salvo che le stesse siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co.4, del codice civile.
- **Le tutele previste dall'art. 54-bis** nei confronti del segnalante **cessano** in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti dello stesso la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o per colpa.

Le Linee guida adottate da ANAC con propria Delibera n. 478 del 26 novembre 2025 aggiornano le indicazioni sulle modalità di gestione dei canali interni di segnalazione, anche tenuto conto del disposto di cui all'art. 8, co. 1, lett. a) del citato D. Lgs. n. 24/2023. Ciò al fine di garantire un'applicazione uniforme ed efficace della normativa sul *whistleblowing* e indirizzare i soggetti tenuti a dare attuazione alla stessa. Non sostituiscono né modificano le disposizioni contenute nella richiamata delibera ANAC n. 311/2023, ma le integrano e le completano al fine di armonizzare le pratiche operative, garantire una maggiore coerenza interpretativa tra i vari strumenti e istituti disciplinati dal D. Lgs. n. 24/2023, fornire un supporto

operativo agli enti e rendere più efficace il sistema di tutele del *whistleblower*. In tale prospettiva, con la strategia contenuta nel PNA 2025, ANAC assegna alle Amministrazioni l'obiettivo di "Allineare i canali interni di segnalazione e formare e sensibilizzare il personale in base alle nuove indicazioni ANAC contenute nelle linee guida". Questo Comune ha previsto, a tal fine, uno specifico obiettivo, descritto nel paragrafo 2.3.4, a cui si fa rinvio tramite il presente [link](#).

Contestualmente, l'ANAC ha adottato con Delibera n. 479 del 26 novembre 2025 alcune modifiche alle Linee guida sui canali esterni di segnalazione, per assicurare coerenza interpretativa alla luce delle nuove indicazioni fornite sulle procedure interne.

Nell'apposito spazio informativo pubblicato nel sito del comune di Porto Torres, raggiungibile a questo [link](#) sono consultabili le informazioni necessarie.

I canali interni di segnalazione dell'Ente, la cui gestione è affidata al RPCT, sono i seguenti:

1. piattaforma telematica dedicata *WhistleblowingPA*, raggiungibile in Amministrazione trasparente/Altri contenuti-Corruzione al seguente link <https://comunediportotorres.whistleblowing.it/#/>, nel pieno rispetto della riservatezza del segnalante.
2. invio all'indirizzo di posta elettronica certificata dedicato del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del comune di Porto Torres di seguito riportato: responsabile.anticorruzione@pec.comune.porto-torres.ss.it (l'indirizzo di posta elettronica è monitorato esclusivamente dal RPCT).
3. È ammessa anche la segnalazione orale, solo su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto, da svolgersi entro un termine di 10 giorni, sia in un luogo interno che esterno alla sede dell'ente, garantendo la riservatezza dello stesso e del contenuto della segnalazione. La

segnalazione orale mediante incontro diretto, potrà essere accompagnata, solo se il segnalante lo consenta, da un verbale valido solo se sottoscritto anche dalla persona segnalante.

Sarà possibile utilizzare il canale esterno offerto da Anac per la segnalazione di condotte illecite (come da delibera ANAC n. 479/2025), per le comunicazioni di presunte ritorsioni e per gli esposti indirizzati direttamente all'Autorità, attraverso la piattaforma informatica accessibile al presente [link](#). L'Ufficio competente a gestire le segnalazioni, le comunicazioni e gli esposti in materia whistleblowing è l'Ufficio Vigilanza sulle segnalazioni degli informatori e sulle misure ritorsive e rapporti con il terzo settore (UWHIB).

In ogni caso, è sempre possibile comunicare direttamente all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile (Corte dei Conti).

Per le segnalazioni riguardanti il Responsabile, la stessa verrà inviata direttamente all'Anac attraverso la sua piattaforma.

Per le **comunicazioni di misure ritorsive**, Anac ha la competenza esclusiva. La modalità di segnalazione è la medesima di cui sopra prevista per le segnalazioni di illeciti.

La denuncia presentata dal "segnalante" deve necessariamente:

- essere circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del RPCT o dell'Anac;
- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti;
- contenere tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, verranno prese in considerazione alla stregua delle segnalazioni ordinarie e, quindi, per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Qualora non ricorrano questi ultimi elementi, le segnalazioni anonime saranno comunque archiviate per presa visione. La tutela di cui all'art. 54-bis opera esclusivamente nei confronti di soggetti individuabili e riconoscibili. Difatti, se il segnalante non svela la propria identità l'Amministrazione o l'Anac non hanno modo di verificare se il segnalante appartiene alla categoria dei dipendenti pubblici o equiparati, come intesi dal comma 2 dell'art. 54-bis del D.Lgs 165/2001. Non saranno prese in considerazione le segnalazioni presentate da organizzazioni sindacali e da associazioni, in quanto l'istituto del whistleblowing è rivolto unicamente alla tutela della singola persona fisica.

Il RPCT, ricevuta la segnalazione per il tramite dei propri canali istituzionali, esamina preliminarmente l'attendibilità e la complessità dei fatti segnalati e decide entro il termine di cinque giorni dal ricevimento della segnalazione se avviare un'istruttoria che dovrà concludersi entro il termine di trenta giorni dall'avvio dello stesso. Solo alla scadenza del predetto termine, a conclusione degli accertamenti, il Responsabile informa dell'esito o dello stato degli stessi il segnalante, con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela.

La segnalazione è gestita direttamente dal RPCT che effettuerà le sue valutazioni in ordine all'archiviazione della segnalazione o al suo invio a uno dei seguenti soggetti: al Dirigente a cui è ascrivibile il fatto, all'Ufficio procedimenti disciplinari, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, all'ANAC al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il RPCT tiene traccia di tutte le attività svolte e assicura la conservazione delle segnalazioni e di tutta la documentazione di supporto per un periodo di cinque anni dalla ricezione; ha cura, inoltre, che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.

2.3.7.13. Protocolli di legalità per gli affidamenti (patti di integrità)

L'ente, assumendo come priorità della propria attività amministrativa la sottoscrizione di protocolli di legalità con le associazioni dei datori di lavoro e con gli altri soggetti interessati, ha dato concreta applicazione alla misura prevista nella sezione 2.3 *Rischi Corruttivi e Trasparenza* del PIAO 2025/2027, consistente nell'approvazione e adozione del **nuovo schema di patto di integrità**, di cui alla Deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 14.04.2025, all'esito di una procedura partecipativa comprendente una fase di consultazione pubblica finalizzata a coinvolgere i dipendenti dell'Amministrazione, la società civile e gli altri stakeholder, interni ed esterni, per consentire loro di esprimere le proprie considerazioni e proposte per l'elaborazione del nuovo schema.

Il nuovo schema di Patto di integrità contiene, tra gli altri, specifici riferimenti ai seguenti istituti:

- applicazione dei codici di comportamento anche al personale di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione;
- divieto di instaurare rapporti di lavoro se sussistono i presupposti del c.d. *pantouflage* di cui all'art. 53 comma 16-ter del D. Lgs. 165/2001;
- obblighi dichiarativi di assenza di conflitto di interessi in capo a concorrenti e affidatari nelle procedure d'appalto e, in generale, alle sanzioni applicabili nell'ipotesi di violazione.

Si conferma, dunque, l'inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della seguente clausola di salvaguardia *“il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto”*.

Ai fini dei controlli successivi di regolarità amministrativa, infine, il Dirigente/Responsabile di servizio titolare di incarico di E.Q., deve attestare nel testo della determinazione di affidamento l'avvenuta sottoscrizione del patto di integrità, ovvero allegare lo stesso.

2.3.7.14. Verifica del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

Per ciascuna tipologia di attività e procedimento è redatta, a cura del Dirigente/titolare di E.Q. competente, una *check-list* delle relative fasi e dei passaggi procedurali, completa dei relativi riferimenti normativi (legislativi e regolamentari), dei tempi di conclusione del procedimento e di ogni altra indicazione utile a standardizzare e a tracciare l'*iter* amministrativo.

In relazione agli interventi mediante l'utilizzo di risorse previste nel PNRR, il Dirigente/titolare di E.Q. competente, avrà cura di effettuare le verifiche innanzi richiamate oltre gli ulteriori indicatori inseriti in una *check-list* specifica per i provvedimenti adottati in ambito PNRR³¹.

Ciascun Responsabile del procedimento cura la compilazione e la conservazione agli atti di apposita scheda di verifica del rispetto degli standard procedurali di cui alla predetta *check-list*.

Salvi i controlli previsti dai regolamenti adottati ai sensi e per gli effetti di cui al D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, i Dirigenti avvalendosi della collaborazione dei referenti, per le attività a rischio afferenti l'area di competenza, forniranno specifica dichiarazione sui seguenti dati:

- il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati gli standard procedurali;
- i tempi medi di conclusione dei procedimenti amministrativi;
- il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati i tempi di conclusione dei procedimenti e la percentuale rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento;
- i procedimenti per i quali non è stato rispettato l'ordine cronologico di trattazione.

³¹ Per un esame dettagliato della check list richiamata, si rinvia alla Relazione sui controlli successivi di regolarità amministrativa approvata con Delibera di Giunta comunale n. 75 del 27.03.2026.

Degli esiti di tali verifiche viene dato conto nei report da trasmettere al RPCT, ai fini del monitoraggio.

2.3.7.15. Misure di prevenzione del conflitto di interessi e incompatibilità

Il conflitto di interessi nella pubblica amministrazione ha una portata ampia e trova disciplina in più riferimenti normativi. In generale, consiste in un insieme di situazioni o circostanze in cui le decisioni, le attività e la gestione delle informazioni che riguardano un interesse primario sono nelle condizioni di essere indebitamente influenzate da un interesse secondario che corre su una relazione.

In particolare, ai sensi dell'art. 6-bis della L. n. 241/1990, così come introdotto dall'art.1, comma 41, della L. 190/2012, il Responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche solo potenziale (quindi non necessariamente una situazione reale e concreta), ai loro superiori gerarchici. La situazione di conflitto di interessi, dunque, si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente.

Si tratta, dunque, di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

La norma impone il dovere di segnalazione della situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, a carico dei soggetti che vi si trovano.

Sulla scorta di siffatte considerazioni, le misure di gestione del conflitto di interessi dovranno tener conto di tutte le circostanze idonee a ledere la credibilità dell'azione amministrativa comprese quelle che, pur non configurando una situazione di conflitto di interessi, attuale o potenziale, possano tuttavia essere percepite come tali da un osservatore esterno; il cosiddetto "conflitto di interessi apparente", infatti, se non adeguatamente gestito,

può generare un senso di sfiducia nella collettività assai difficile da controllare. Si ritiene che l'adempimento degli obblighi in materia di "Amministrazione Trasparente" possa costituire strumento idoneo alla gestione del conflitto di interessi apparente.

La segnalazione del conflitto di interesse, con riguardo sia ai casi previsti all'art. 6-bis della l. 241 del 1990 sia a quelli disciplinati dal codice di comportamento, deve essere indirizzata al Dirigente o al Segretario Generale, che, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo.

Con riferimento alle "gravi ragioni di convenienza" che possono determinare il conflitto di interessi, è necessario che il Dirigente/Segretario Generale verifichi in concreto se effettivamente l'imparzialità e il buon andamento dell'amministrazione possano essere messi in pericolo. La relativa decisione in merito deve essere comunicata al dipendente.

Nel caso in cui il conflitto di interesse sia configurabile in capo ai Dirigenti/Titolari di E.Q., questi segnalano la propria posizione al Segretario Generale. Qualora il conflitto sia configurabile in capo al Segretario generale in relazione agli incarichi aggiuntivi, questi segnala la propria posizione al Dirigente incaricato del ruolo di vice Segretario generale.

Il sistema di verifica e controllo dei conflitti di interesse e di astensione si articola come segue.

A tutti i dipendenti in servizio presso il Comune di Porto Torres è sottoposto periodicamente, un **questionario**, ove dovranno essere indicati e attestati ai sensi e per gli effetti di cui al D.P.R. 445/2000:

1. i rapporti di collaborazione, sia retribuiti che a titolo gratuito, svolti nell'ultimo quinquennio e se sussistono ancora rapporti di natura finanziaria o patrimoniale con il soggetto per il quale la collaborazione è stata prestata;

2. se e quali attività professionali o economiche svolgono le persone con loro conviventi, gli ascendenti e i discendenti e i parenti e gli affini entro il secondo grado;
3. eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, limitatamente agli ambiti di lavoro di competenza.

I dati acquisiti dai questionari avranno in ogni caso carattere riservato, nel rispetto di quanto previsto in materia di tutela dei dati personali.

Sarà cura del Dirigente/Titolare di E.Q. dell'Ufficio di appartenenza:

1. conservare con cura per 5 anni i questionari raccolti;
2. adottare, nel caso in cui si ravvisino possibili conflitti d'interessi, le opportune iniziative in sede di assegnazione dei compiti d'ufficio, ai sensi dell'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 1, comma 42, della L. 190/2012;
3. trasmettere una scheda di sintesi al RPCT con indicazione delle situazioni di conflitto di interesse segnalate e le misure adottate.

Restano ferme le disposizioni previste dal D.Lgs. 165/2001 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare l'articolo 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di direzione di strutture organizzative deputate alla gestione del personale (cioè competenti in materia di reclutamento, trattamento e sviluppo delle risorse umane) a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici ovvero in movimenti sindacali oppure che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

Salvo quanto previsto dall'art. 3 del Regolamento per lo svolgimento di incarichi esterni approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 189 del 12.12.2013, è altresì vietato ai dipendenti comunali svolgere anche a titolo gratuito i seguenti incarichi:

- a. attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti ai quali abbiano, nel biennio precedente, aggiudicato ovvero concorso ad aggiudicare, per conto dell'ente, appalti di lavori, forniture o servizi;
- b. attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici o privati con i quali l'ente ha instaurato o è in procinto di instaurare un rapporto di partenariato.

Tra le situazioni di conflitto di interesse, con conseguente obbligo di astensione, rientrano anche le fattispecie specifiche formalmente previste dagli artt. 6, 7 e 14 del d.P.R. n. 62/2013 a cui si fa rinvio.

Nell'ambito degli appalti pubblici occorre far riferimento specifico agli artt. 16, 93 del d.lgs. n. 36/2023 Codice dei contratti (e all'art. 42 del D.Lgs. n. 50/2016 per le procedure residue, avviate prima dell'approvazione del Codice). I Dirigenti/E.Q. competenti devono attestare nelle determinazioni riguardanti procedure di affidamento/esecuzione di affidamenti di appalti, l'assenza di conflitto di interesse.

A titolo esemplificativo si riporta l'elenco dei soggetti ai quali si applica l'articolo del Codice dei Contratti Pubblici:

- a. il personale dipendente dell'Ente con contratto a tempo determinato e indeterminato;
- b. i prestatori di servizi coinvolti nell'affidamento (ad es. progettisti esterni, commissari di gara, collaudatori);
- c. i professionisti coinvolti per conto della stazione appaltante negli affidamenti legati ai fondi del PNRR;
- d. il presidente e tutti i componenti, sia di parte pubblica che di parte privata, dei collegi consultivi tecnici (commissari di gara).

Ai fini del tracciamento delle verifiche preliminari sull'assenza di situazioni di conflitto di interesse e per le finalità dei controlli successivi di regolarità amministrativa, il Dirigente/Responsabile di servizio titolare di incarico di E.Q., deve attestare nel testo dell'atto amministrativo (determinazione o altra tipologia) l'assenza della situazione di conflitto di interesse con il richiamo ai riferimenti normativi, ovvero allegare le singole attestazioni

rilasciate da tutti i soggetti interni coinvolti a qualunque titolo nel procedimento amministrativo a cui si riferisce (responsabile del procedimento, dipendenti incaricati di attività istruttorie, componenti di gruppi di lavoro,...).

Considerazioni sulla disciplina del conflitto di interessi dei consiglieri comunali

Sul tema, una disciplina *ad hoc* è prevista per il conflitto di interessi dei consiglieri comunali, i quali, in occasione dell'approvazione di atti particolarmente *sensibili*, quali ad esempio, regolamenti comunali, PUC, altri piani urbanistici o, comunque, atti di interesse generale, possano rivelarsi portatori di interessi personali (o comunque riconducibili ai propri parenti o affini) in contrasto con l'interesse pubblico generale.

Detta disciplina è contenuta nell'art. 78 del d. Lgs. n. 267/2000 (TUEL) a norma del quale gli amministratori degli enti locali hanno l'obbligo di astenersi dalla discussione e dalla votazione di delibere riguardanti interessi propri o di loro parenti o affini.

Nell'ottica di contenere gli effetti distorsivi di un'applicazione restrittiva di tale disciplina (si pensi alla situazione estrema per cui più consiglieri si trovino in conflitto di interessi al punto da far mancare in caso di astensione il *quorum* minimo) si ritiene che la cosiddetta "votazione per parti separate" costituisca un valido strumento per la gestione delle fattispecie di conflitto di interessi in esame, in quanto idonea a realizzare un bilanciamento fra l'osservanza dell'obbligo di astensione, laddove ne ricorrano i presupposti, e l'esercizio dei poteri, regolamentari, di pianificazione urbanistica etc., in capo all'Ente.

2.3.7.16. Aggiornamento e attuazione del codice di comportamento

Tra le misure di prevenzione della corruzione, l'ANAC evidenzia come i codici di comportamento rivestano un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge n. 190 del 2012, costituendo lo strumento che regola le condotte dei dipendenti verso la migliore cura dell'interesse pubblico, in stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (ora sez. 2.3 del PIAO).

Il codice nazionale, approvato con D.P.R. 62 del 16.04.2013, prevede i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta per i dipendenti pubblici, demandando l'integrazione a specifici codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, codice di cui l'Ente si è dotato inizialmente con Deliberazione della Giunta comunale N. 199 del 30.12.2013.

Periodicamente ANAC emana nuove Linee guida, al fine di promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento. Propone, inoltre, anche le modalità con cui è possibile realizzare un coordinamento fra codice di comportamento e sistema di valutazione e misurazione della performance: in fase di progettazione delle performance, può essere previsto che l'accertamento della violazione del codice di comportamento incida negativamente sulla valutazione, a prescindere dal livello di raggiungimento degli altri risultati, mentre il livello di osservanza del codice può essere positivamente considerato nella performance.

I due strumenti, sez. 2.3 del PIAO e Codici di comportamento, si muovono con effetti giuridici tra loro differenti, anche sotto il profilo temporale: mentre il PTPCT è adottato dalle amministrazioni ogni anno ed è valido per il successivo triennio, il codice di comportamento è tendenzialmente stabile nel tempo, salve le integrazioni o modifiche dovute all'insorgenza di ripetuti fenomeni di cattiva amministrazione che rendono necessaria la rivisitazione di specifici doveri di comportamento in specifiche aree o processi a rischio, ovvero ad aggiornamenti del quadro normativo di riferimento. È, infatti, importante che il sistema di valori e comportamenti attesi dell'ente si consolidi nel tempo e sia così in grado di orientare il più chiaramente possibile i dipendenti.

Anche questo Comune, tenuto conto del mutato quadro di riferimento normativo e delle indicazioni fornite da ANAC, provvede con l'aggiornamento periodico del proprio Codice di comportamento.

L'ultimo aggiornamento al Codice di comportamento, che recepisce le novità introdotte dal D.P.R. n. 81 del 13.06.2023, è stato approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 267 del 29.12.2023. Dell'approvazione del documento è stata data massima diffusione tra il personale attraverso Direttiva del RPCT e contestuale e tempestiva pubblicazione nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente dell'Ente.

2.3.8. La misura generale della trasparenza

Per trasparenza si intende ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 33/2013 così come modificato dal D.Lgs. 97/2016, "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

La trasparenza, nel nostro ordinamento, è stata elevata a livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili, come previsto dall'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione. Ciò comporta che le amministrazioni e gli enti sono tenuti a garantire l'accessibilità totale alle informazioni detenute, favorendo la partecipazione dei cittadini e il controllo democratico sull'operato delle istituzioni.

Precondizione per raggiungere i livelli auspicati di trasparenza, è la corretta implementazione della sezione "Amministrazione Trasparente" (A.T.) nel sito istituzionale, raggiungibile al presente [link](#), fondamentale per rendere accessibili ai cittadini le informazioni sull'organizzazione, sulle attività e sulla gestione delle risorse pubbliche.

La sezione A.T. contiene i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione ai sensi Decreto Legislativo n. 33/2013 e ss.mm.ii. L'architettura di ciascuna sezione e sottosezione può essere periodicamente aggiornata, al fine di salvaguardare la linearità con quanto previsto dal citato decreto e dai successivi schemi adottati con delibere ANAC.

I vari servizi dell'ente hanno il compito di aggiornare costantemente e tempestivamente l'A.T., nell'ottica di assicurare ai cittadini e alle imprese uno strumento di accessibilità totale ai dati e documenti detenuti dall'Ente, privilegiandone la chiarezza e la comprensibilità dei contenuti. Al fine di evitare una duplicazione dei contenuti, nel caso di informazioni, dati o documenti già pubblicati in altre parti del sito istituzionale o in specifiche banche dati, si rinvia alle stesse mediante collegamenti ipertestuali.

La pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, dei dati e dei documenti su cui vige l'obbligo di pubblicazione, avviene nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e in considerazione di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti nell'art. 5 del Regolamento UE n. 2016/679, quali di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati, esattezza; limitazione della conservazione, integrità e riservatezza tenendo conto della responsabilizzazione del titolare del trattamento.

Le informazioni pubblicate sul sito devono essere **accessibili, complete, integre e comprensibili**. I dati devono essere pubblicati secondo griglie di facile lettura e confronto. Qualora questioni tecniche (estensione dei file, difficoltà all'acquisizione informatica, etc.) siano di ostacolo alla completezza dei dati pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, deve essere reso chiaro il motivo dell'incompletezza, l'elenco dei dati mancanti e le modalità alternative di accesso agli stessi dati.

Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedono la pubblicazione di atti o documenti, questa Amministrazione, in ossequio al disposto di cui all'art. 7-bis, comma 4 del D.Lgs. 33/2013, provvede a rendere intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione.

Il RPCT vigila sull'attuazione della misura e sulla qualità, anche in ordine ai requisiti di accessibilità e usabilità, dell'A.T. avvalendosi, nella fattispecie, per la parte giuridica, del personale di supporto e, per la parte informatica, dal Servizio sistemi informativi e innovazione tecnologica.

Tutto il Personale dipendente e, in particolare, i Dirigenti, gli Istruttori Direttivi, i responsabili di procedimento e i referenti per l'anticorruzione e la trasparenza contribuiscono attivamente al raggiungimento degli obiettivi di trasparenza e integrità.

Maggiori livelli di trasparenza verranno perseguiti attraverso un processo di autoanalisi organizzativa e la conseguente mappatura dei procedimenti amministrativi e dei relativi processi di competenza delle varie aree, con l'obiettivo di pervenire ad una conoscenza sistematica dei processi svolti e di garantire la più completa informazione e partecipazione dei cittadini interessati.

2.3.8.1. Soluzioni digitali e formazione per una migliore trasparenza

Nel rispetto degli indirizzi strategici approvati dal Consiglio comunale con propria Deliberazione n. 71/2025, saranno adottate specifiche **misure digitali** per semplificare ulteriormente e consolidare la corretta implementazione dell'A.T., operando lungo le seguenti direttrici:

- consolidare l'adeguamento agli schemi di pubblicazione forniti da ANAC in via obbligatoria con Delibera n. 495/2024 e successivi aggiornamenti, mediante automatismi che consentano di organizzare la pubblicazione dei dati obbligatori secondo gli specifici standard definiti nella citata Delibera;
- favorire l'adeguamento agli schemi di pubblicazione adottati da Anac in via facoltativa con medesima Delibera n. 495/2024 e successivi aggiornamenti, privilegiando, ove possibile, la rappresentazione in formato tabellare, nell'ottica di assicurare un maggiore livello di comprensibilità e di semplicità di consultazione da parte dell'utenza;
- ricorrere a soluzioni digitali per l'organizzazione e la pubblicazione automatica dei dati obbligatori, riducendo errori e duplicazioni e alleggerendo, al contempo, il carico sugli uffici;

- percorsi di adeguata formazione e sensibilizzazione del personale affinché la trasparenza sia concepita sempre come opportunità di miglioramento e non in un'ottica meramente adempimentale.

Come evidenziato dagli esiti della ricognizione dello stato di attuazione degli obiettivi strategici, nel corso del 2025 sono state adeguate più del 50%, delle sottosezioni di I° livello di A.T. e si prevede di completare l'adeguamento delle restanti sottosezioni entro il 2026, adottando i correttivi necessari a garantire l'adeguatezza e l'aggiornamento di tutte le sottosezioni.

2.3.8.2. Tabella dei flussi informativi

L'**Allegato Unico** al presente PIAO descrive, tra le altre, l'**organizzazione dei flussi informativi** necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. In particolare, nella tabella trovano rappresentazione, per ciascuna sottosezione in cui risulta articolata la sezione di Amministrazione Trasparente, i seguenti dati:

1. la denominazione dell'obbligo di trasparenza con relativo riferimento normativo;
2. i contenuti dell'obbligo;
3. i termini entro i quali prevedere l'effettiva pubblicazione di ciascun dato e il relativo aggiornamento, quantificando il criterio della tempestività laddove il legislatore non menziona in maniera esplicita detti termini, avuto riguardo delle caratteristiche dimensionali dell'ente e dello scopo della norma;
4. i nominativi dei Dirigenti responsabili della trasmissione dei dati distinguendo fra:
 - a. uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati;

- b. uffici tenuti alla pubblicazione, ancorché nell'ottica di una progressiva sovrapposizione fra i due livelli di responsabilità attraverso l'implementazione di soluzioni digitali volte a creare automatismi tra l'elaborazione del dato e la successiva pubblicazione conforme ai sensi del D. Lgs. 33/2013.
- 5. gli uffici che collaborano con il Dirigente ai fini della elaborazione e pubblicazione del dato;
- 6. le modalità di monitoraggio (soggetto responsabile e tempistiche).

La rappresentazione dei flussi informativi è stata oggetto di revisione (potrà esserlo anche in seguito, in ragione di eventuali mutate esigenze organizzative e delle competenze professionali disponibili) nell'ottica di promuovere un progressivo decentramento delle responsabilità di pubblicazione e, allo stesso tempo, una sostanziale coincidenza fra la responsabilità in fase di elaborazione del dato e la corrispondente responsabilità operativa di pubblicazione, con il fine ultimo di semplificare e razionalizzare gli adempimenti prescritti dalla normativa.

In tale prospettiva, l'acquisizione di soluzioni digitali volte a favorire l'organizzazione e la pubblicazione automatica dei dati obbligatori, riducendo errori e duplicazioni e alleggerendo, al contempo, il carico sugli uffici, assume valenza strategica, oltre che strumentale, rispetto alla corretta applicazione e al consolidamento dei flussi informativi.

Sulla scorta di tali considerazioni, l'indirizzo strategico n. 4 (a) formulato dal Consiglio comunale al fine di realizzare la progressiva automatizzazione dei processi di pubblicazione in A.T., indirizza l'operato dell'Ente e dei soggetti responsabili dei singoli obblighi di pubblicazione verso un progressivo *decentramento* delle responsabilità connesse al popolamento delle specifiche sotto-sezioni di A.T. di riferimento, responsabilità che, a livello operativo, risultano ad oggi assegnate in buona parte in capo all'Ufficio Sistemi Informativi.

Si fa rinvio agli "Ulteriori obiettivi assunti dall'Ente in armonia con la strategia nazionale" e, in particolare, all'analisi dell'obiettivo operativo "[Automatizzare l'organizzazione dei flussi informativi e la comunicazione al proprio interno e verso l'esterno](#)".

2.3.8.3. Il coinvolgimento dei cittadini e la giornata della trasparenza

Annualmente il Comune organizza almeno una Giornata dedicata alla Trasparenza (che tratterà i temi della legalità, dell'etica e della trasparenza); da anni il Comune prevede un coinvolgimento diretto, attivo e consapevole degli studenti degli istituti superiori cittadini. Negli incontri organizzati si prevede l'illustrazione del funzionamento della struttura organizzativa, le competenze degli organi di governo, gli strumenti di partecipazione attiva dei cittadini, per la conoscenza e l'accountability.

Come ogni anno saranno promosse anche delle giornate specifiche per accogliere le scolaresche delle scuole primaria e secondaria inferiore.

2.3.8.4. Lo strumento dell'accesso civico

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013 chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati su cui vige l'obbligo di pubblicazione, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

L'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, ha introdotto nell'ordinamento, accanto all'accesso civico già disciplinato dal comma 1 del medesimo art. 5, il diritto di chiunque di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti previsti nel successivo art. 5 bis.

L'esercizio del diritto di cui ai commi 1 e 2 (accesso civico semplice e accesso civico generalizzato) non è sottoposto ad alcuna limitazione per quanto riguarda la legittimazione soggettiva del richiedente. L'istanza di accesso civico identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti e non richiede

motivazione. L'istanza può essere trasmessa per via telematica secondo le modalità previste dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni, ed è presentata alternativamente ad uno dei seguenti uffici:

- a. all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- b. al RPCT, ove l'istanza abbia a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del presente decreto.

Le modalità per esercitare il diritto di cui sopra, nonché la modulistica, sono rinvenibili accedendo al sito dell'Ente al presente [link](#).

L'esperienza di questi anni dimostra che gli interessati talvolta non utilizzano la modulistica prevista e frequentemente presentano un'istanza che fa riferimento sia all'accesso documentale di cui alla L. n. 241/1990, sia all'accesso civico generalizzato.

Ogni 6 mesi l'ufficio di supporto al RPCT predispone l'aggiornamento dei registri di accesso.

2.3.9. Le misure specifiche per il trattamento del rischio

2.3.9.1. Vigilanza su enti e organismi partecipati

Il controllo sulle società partecipate e *in house*, con riferimento all'attuazione delle disposizioni contenute nel PNA, è esercitato dall'Ufficio Controllo Società Partecipate e *in house*.

Limitatamente alle società *in house* il controllo dovrà riguardare, in particolare, le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, le procedure di assunzione del personale, la relazione sul governo societario e il programma di valutazione del rischio di crisi aziendale (artt. 6 commi 4 e 2 del d.lgs. n. 175/2016).

L'Ufficio Controllo Società Partecipate e in house, di norma entro il 30 ottobre di ogni anno, invia a tutte le Società partecipate e in house, dando un termine per la presentazione, una scheda per verificare il rispetto delle disposizioni contenute nel PNA, delle linee guida ANAC con determinazione n. 1134 del 8.11.2017, nonché, limitatamente alle società in house, l'adeguamento dei propri regolamenti e delle procedure in termini di principio alle prescrizioni e agli indirizzi previsti dal piano anticorruzione dell'ente.

Degli esiti delle verifiche viene dato conto dall'Ufficio Controllo società partecipate e in house nei report trasmessi al RPCT ai fini del monitoraggio.

2.3.9.2. Procedura per l'esame di segnalazioni da parte della società civile

Ogni persona, fisica o giuridica, cittadino, utente o comunque ogni soggetto esterno ed estraneo all'organizzazione del Comune di Porto Torres può segnalare fenomeni e comportamenti corruttivi che coinvolgono dipendenti o soggetti che intrattengono rapporti con l'amministrazione. La segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili per accertare e verificare la fondatezza dei fatti dichiarati nella segnalazione stessa. In particolare, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del segnalante;
- la chiara, precisa ed esauriente descrizione dei fenomeni e dei comportamenti corruttivi che si intendono segnalare. Tale descrizione deve indicare, anche sommariamente e presuntivamente, le fattispecie di reato, le illegittimità o gli illeciti, le violazioni del Codice di comportamento e disciplinare, gli eventuali danni che possono derivare dai fenomeni e comportamenti segnalati;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fenomeni e i comportamenti corruttivi segnalati, se conosciuti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati, se conosciuti;
- ogni informazione ritenuta utile per supportare l'accertamento e la verifica della fondatezza della segnalazione;

- copia della carta d'identità in corso di validità.

Le segnalazioni anonime non saranno prese in considerazione.

Le segnalazioni prive di fondamento, fatte al solo scopo di danneggiare o comunque recare pregiudizio agli organi e ai dipendenti dell'Ente, ferme comunque le fattispecie di responsabilità penale e di responsabilità extracontrattuale, non saranno prese in alcuna considerazione. Del pari, non saranno prese in considerazione le segnalazioni offensive o che contengano un linguaggio ingiurioso o comunque incivile e insolente.

Le segnalazioni di fenomeni e comportamenti corruttivi potranno essere inviate al Responsabile Anticorruzione del Comune di Porto Torres, o tramite P.E.C. all'indirizzo responsabile.anticorruzione@pec.comune.porto-torres.ss.it o in busta chiusa, recante all'esterno la dicitura: "Riservata – Contiene segnalazione di fenomeni e comportamenti corruttivi", esclusivamente mediante consegna a mano all'Ufficio Protocollo o per il tramite del servizio postale.

Alle verifiche circa l'ammissibilità della segnalazione e la veridicità e la fondatezza di questa, nonché per l'adozione di tutte le misure che si rendessero successivamente necessarie, provvede il Responsabile Anticorruzione.

2.3.9.3. Le misure specifiche per il trattamento del rischio in materia di contratti pubblici

Il PNA 2025 dedica una parte speciale ai **contratti pubblici** che, come noto, rientrano nelle aree a maggior rischio corruttivo, che l'amministrazione è tenuta a presidiare con apposite misure (art. 1, co. 16, l. n. 190/2012)³² che tengano anche conto della completa digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti delineata dal Nuovo codice dei contratti.

³² Fonte ANAC - PNA 2025 - pag. 68

Nell'attuale sistema l'adozione degli atti afferenti ad ogni contratto è realizzata direttamente tramite le PAD (Piattaforme digitali di approvvigionamento), all'interno del sistema della BDNCP (Banca Dati nazionale dei contratti pubblici), per tutte le fasi, dalla programmazione fino all'esecuzione.

Ciò richiede di ripensare tutti i processi delineati dal nuovo Codice per identificare nuovi rischi e le connesse misure organizzative, anche tenuto conto delle nuove maggiori responsabilità conferite al RUP e ai vari responsabili di fase e del conseguente esercizio di discrezionalità tecnica secondo i principi della fiducia e del risultato.

Nell'ambito del PNA 2025, la strategia nazionale sviluppata dall'Autorità in tema di contratti pubblici risulta così articolata:

- PARTE GENERALE: *Linea Strategica 5 “Digitalizzazione dell’intero ciclo di vita dei contratti in una prospettiva di semplificazione e di servizio agli stakeholder”*, il PNA assegna alle Amministrazioni ed Enti l’Obiettivo 5.2 *“Consolidare la digitalizzazione dei processi di approvvigionamento con particolare riferimento alla fase di esecuzione dei contratti”*.
- PARTE SPECIALE: disamina di alcune fattispecie ed istituti del Codice dei contratti interessati dalle modifiche introdotte con il correttivo (D. Lgs. 209/2024) che, oltre a elementi di novità, presentano profili di criticità rispetto alla trasparenza, alla imparzialità e all'esposizione al rischio corruttivo.

Nel nuovo e complesso quadro di riferimento, ANAC evidenzia la necessità di ripensare tutti i processi delineati dal nuovo Codice per identificare nuovi possibili rischi e connesse misure organizzative.

Tra gli interventi messi a punto nel corso del primo semestre 2026 con lo scopo di presidiare efficacemente l'ambito dei contratti pubblici, si segnala l'elaborazione di una *check list* a supporto del monitoraggio della fase esecutiva dei contratti pubblici, della quale è stata data ampia diffusione ai

Dirigenti ed incaricati di E.Q. con apposita Direttiva del RPCT n. 4/2026, affinché venga allegata alle determinazioni adottate per attività relative alla fase esecutiva dei contratti (es. liquidazioni di SAL, collaudi, varianti in corso d'opera, subappalti,...).

Lo schema di check-list, allegato alla presente sotto-sezione quale parte integrale e sostanziale, è articolata nelle seguenti sezioni:

- A. Informazioni generali sulla procedura di affidamento.
- B. Obblighi di pubblicazione e trasparenza digitalizzata.
- C. Controlli di qualità e vigilanza sostanziale (RUP e DEC).
- D. Modifiche, subappalti e correttezza economica.

Contestualmente, è stato richiesto ai destinatari della Direttiva di garantire, in favore dei RUP, dei DEC, dei DL e degli altri soggetti coinvolti nella gestione dei contratti, la partecipazione a corsi di formazione specifica che comprenda anche la fase esecutiva dei contratti .

Inoltre, l'Ente, in armonia con il PNA 2025 e in stretta attuazione con gli indirizzi strategici assunti dal Consiglio comunale ha sviluppato due obiettivi specifici per la cui disamina si rinvia al paragrafo 2.3.4 e allo specifico obiettivo strategico n. 5.2 assegnato da ANAC alle Amministrazioni, definito *“Consolidare la digitalizzazione dei processi di approvvigionamento con particolare riferimento alla fase di esecuzione dei contratti”*, nonchè al paragrafo 2.3.4.1, intitolato *“Ulteriori obiettivi assunti dall'Ente in armonia con la strategia nazionale”* e, nello specifico, all'obiettivo operativo *“Adottare misure organizzative finalizzate alla gestione dei rischi corruttivi in materia di contratti pubblici, caratterizzato dalla totale digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti, dal mutato contesto normativo di riferimento e delle nuove maggiori responsabilità conferite al RUP e ai responsabili di fase.”*

Tali obiettivi condividono trasversalmente le seguenti finalità:

1. informatizzare i flussi informativi per il rafforzamento del livello di trasparenza di dati e informazioni riguardanti il ciclo di vita dei contratti pubblici;
2. prevedere l'utilizzo delle *check list* di controllo del ciclo di vita dei contratti pubblici;
3. automatizzare l'organizzazione dei flussi informativi e la comunicazione al proprio interno e verso l'esterno.

2.3.10. Monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza

Il processo di gestione del rischio corruttivo si completa con le fasi trasversali di monitoraggio/riesame, consultazione e comunicazione delle misure di prevenzione e sul funzionamento dello strumento di programmazione; tali fasi rivestono fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sul funzionamento dello strumento di programmazione è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione. Come già chiarito dall'ANAC nel precedente PNA del 2022, è necessario che le Amministrazioni realizzino il monitoraggio di quanto programmato, verificando sia l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate, sia la capacità concreta della strategia programmata di contenimento del rischio corruttivo.

Il RPCT coordina il monitoraggio interno del Piano e, più in generale del PIAO, verificandone l'efficace attuazione e proponendone l'aggiornamento quando sono accertati significativi scostamenti rispetto alle indicazioni o quando intervengono mutamenti del contesto interno ed esterno dell'ente. Con periodicità annuale viene effettuato un monitoraggio generale sullo stato di attuazione del Piano e sull'efficacia delle misure previste.

Con periodicità infrannuali, vengono effettuati dei monitoraggi sull'attuazione e idoneità di specifiche misure e, in particolare:

- Monitoraggio semestrale sulla formazione del personale.
- Monitoraggio sulla misura della trasparenza e successiva informativa agli Uffici competenti sugli interventi da operare a livello di struttura o di scostamento dagli standards quantitativi e/o qualitativi prescritti.

Il RPCT, ai fini del monitoraggio:

- adotta specifiche direttive anche ai fini dell'attuazione di specifiche misure;
- effettua controlli e verifiche a campione. I referenti provvederanno a fornire al RPCT la documentazione oggetto di verifica a campione e l'attività di assistenza tecnica se richiesta dal responsabile medesimo;
- verifica lo stato di attuazione delle misure di prevenzione previste dal piano attraverso l'esame dei report periodici trasmessi dai Dirigenti;
- verifica l'attuazione della rotazione prevista dagli organi di governo, secondo le rispettive competenze, rispetto alle diverse fattispecie;
- verifica l'attuazione delle misure della formazione;
- segnala agli organi di governo, eventuali situazioni organizzative in cui, all'esito del monitoraggio, si possono prospettare cambiamenti per favorire il costante miglioramento della gestione del rischio;
- formula proposte di riesame della specifica sottosezione del PIAO, nella misura in cui si ritengano necessarie per modificare il sistema di gestione del rischio. L'analisi ai fini di un eventuale riesame viene effettuata almeno una volta all'anno, contestualmente all'aggiornamento del piano stesso.

Alla corretta attuazione del programma della trasparenza, concorrono il RPCT, il Nucleo di valutazione, tutti gli uffici dell'Amministrazione e i relativi Dirigenti e titolari di E.Q.

Il monitoraggio delle singole sottosezioni è svolto in primis dai Dirigenti e funzionari titolari di incarichi di E.Q. con specifico riferimento alle sottosezioni e agli obblighi di pubblicazione di competenza.

Nella successiva fase di controllo successivo, l'RPCT e l'Unità di supporto, effettuano un'analisi e valutazione dei contenuti pubblicati sulle varie sottosezioni dell'A.T., adottando un criterio di rotazione annuale. Rientra nei controlli successivi il monitoraggio sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione in A.T. effettuato dal Nucleo di valutazione.

In caso di rilevata difformità rispetto agli obblighi di trasparenza, il RPCT informa, generalmente tramite mail istituzionale, delle eventuali carenze, mancanze o non coerenze riscontrate, i Dirigenti/responsabili di servizio titolari di incarichi di E.Q. competenti, i quali dovranno provvedere senza indugio a sanare le inadempienze (in ogni caso entro e non oltre 30 giorni dalla segnalazione).

In caso di infruttuoso riscontro alle segnalazioni, il RPCT riferisce al Nucleo di Valutazione sulla mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione.

Il Nucleo di valutazione, in attuazione di quanto disposto annualmente dall'ANAC, ha il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità delle sottosezioni individuate. Il documento di attestazione deve essere prodotto dal Nucleo avvalendosi della collaborazione del RPCT che deve fornire tutte le informazioni necessarie a verificare l'effettività e la qualità dei dati pubblicati.

La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare ai sensi dell'Art. 1, comma 14 della Legge 190/2012 e ss.mm.ii.

Le azioni per la prevenzione della corruzione sono strettamente correlate con il sistema integrato dei controlli interni e con il piano delle performance dell'ente.

2.3.10.1. Monitoraggio e obblighi informativi specifici in materia di contratti pubblici

Ciascun Dirigente/titolare di E.Q. (e il Comando della Polizia Locale) provvede a trasmettere al RPCT un report contenente le seguenti informazioni:

- numero di gare avviate dall'unità nell'anno di riferimento;
- numero di procedure negoziate con o senza bando avviate dall'unità nell'anno di riferimento;
- numero di affidamenti diretti e relative modalità avviati dall'unità nell'anno di riferimento;
- numero di affidamenti fatti nell'anno di riferimento che hanno utilizzato come criterio di scelta quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa (OEPV);
- valore degli appalti affidati tramite procedure non concorrenziali (affidamenti diretti, procedure negoziate con e senza previa pubblicazione del bando di gara) riferiti alle stesse classi merceologiche di prodotti/servizi nell'anno di riferimento;
- rapporto tra il numero di procedure negoziate con o senza previa pubblicazione del bando e di affidamenti diretti sul numero totale di procedure attivate dalla stessa unità nell'anno di riferimento;
- numero di procedure attivate dall'unità nell'anno di riferimento per le quali è pervenuta una sola offerta e numero totale delle procedure attivate nello stesso periodo;
- numero di affidamenti con almeno una variante rispetto al numero totale degli affidamenti effettuati da una medesima unità nell'anno di riferimento;
- numero di affidamenti interessati da proroghe ed il numero complessivo di affidamenti;
- numero di bandi annullati in via di autotutela o in sede giurisdizionale;
- numero di opere per le quali non è stato rispettato il cronoprogramma;
- ricorrenza nelle aggiudicazioni degli stessi operatori economici;

- rapporto tra il numero di operatori economici che risultano aggiudicatari in due anni contigui ed il numero totale di soggetti aggiudicatari sempre riferiti ai due anni presi in esame.

Inoltre, come anticipato al paragrafo “2.3.9.3 Le misure specifiche per il trattamento del rischio in materia di contratti pubblici”, in attuazione di quanto previsto dal PNA 2025 e dagli indirizzi strategici assunti dall’organo di indirizzo politico dell’Ente, con Direttiva del RPCT n. 4/2026 è stata adottata una scheda-tipo di check list, quale strumento operativo per il RUP e il Direttore dell’Esecuzione (DEC), volta a monitorare e documentare l’assolvimento degli obblighi di trasparenza digitalizzata e l’effettività dei controlli qualitativi durante l’esecuzione del contratto.

Tale schema di check list è compilato a cura del RUP ed è allegato alle determinazioni adottate per attività relative alla fase esecutiva dei contratti (es. liquidazioni di SAL, collaudi, varianti in corso d’opera, subappalti,...), ai fini del monitoraggio degli specifici obblighi informativi, anche in materia di trasparenza.

2.3.11. Allegato Unico alla sottosezione 2.3 del PIAO 2026/2028

L’**Allegato Unico** è concepito come strumento idoneo ad assicurare una migliore consultazione dei contenuti che compongono la presente sottosezione ed è articolato nelle seguenti Sezioni:

- Mappatura dei processi (comprensiva di l’analisi, la valutazione, il trattamento dei rischi e il monitoraggio delle misure - Sez. I;
- Programmazione delle misure generali e del loro monitoraggio - Sez. II;
- Tabella obblighi di pubblicazione - trasparenza - Sez. III.

2.3.12. Misure funzionali agli obiettivi strategici di creazione di Valore Pubblico.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Nella presente SottoSezione vengono rappresentate le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza direttamente funzionali a proteggere ciascuno degli obiettivi operativi finalizzati alla creazione di Valore Pubblico, come pianificati nella relativa SottoSezione “2.2 Performance”.

Il PNA 2025, infatti, rimarcando la prospettiva secondo la quale la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, attraverso la riduzione degli sprechi e il rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi, stabilisce che le amministrazioni/enti debbano, nei propri PIAO, pianificare obiettivi di prevenzione della corruzione e trasparenza, per declinarli in misure di protezione volte a proteggere anche specifici obiettivi di performance e, attraverso questi, specifici obiettivi di VP.

Le misure anticorruzione funzionali a proteggere gli obiettivi di performance e, attraverso questi, gli specifici obiettivi strategici e di valore pubblico cui si riferiscono sono rappresentati nella tabella che segue.

Tabella 2.3.2 - Le misure anticorruzione funzionali agli obiettivi di VPT.

<u>2025 11 01 Conseguire la Certificazione Family Audit</u>												
Obiettivo di performance con fasi nel triennio 2026/2028 e VPT da proteggere		Macroprocesso/are a di rischio	Processi organizzativi	Rischi e criticità	Valutazione rischio	Obiettivo anticorruzione/t rasparenza	Indicatore	Formula	polarità	baseline	Valore atteso	Valore raggiunto
COD.	Descrizione sintetica											

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

PERF1_05 _01_02_0 2	Predisporre ed attuare il Piano Aziendale	Contratti pubblici (per le attività che prevedono l'esternaliz zazione di servizi e forniture)	1.Definizione dei criteri e modalità di scelta del contraente negli appalti sotto soglia; 2.Esecuzione dell'affidamento .	1.1 Processo decisionale discrezionale; 1.2 Criteri di aggiudicazione approssimativi. 1.3 Mancata pubblicità della gara. 1.4 Bandi "sartoriali", con requisiti di accesso alla procedura al fine di favorire un operatore economico. 2.1 Scarso controllo del possessione dei requisiti dichiarati	Medio	ANT1 - Applicazione della regolamentazio ne, anche interna, relativa all'osservanza del codice di comportament o, norme su pantouflage e conflitto di interessi ANT2 - utilizzo delle check-list relative alla fase esecutiva del contratto	ANT1 n. dichiarazion i relative a conflitto di interessi, patto di integrità, codice di comporta mento) acquisite o /n. dichiarazio ni richieste per ciascun affidament o ANT2 n. check list acquisite/to t. contratti affidati	ANT1 n. dichiarazio ni (conflitto di interessi, patto di integrità, codice di comporta mento) acquisite o /n. dichiarazio ni richieste per ciascun affidament o ANT2 n. check list acquisite/t ot. contratti affidati	ANT1 + ANT2 +	ANT 1 95% ANT2 0%	ANT 1 100% ANT 2 100%	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

				2.2 Limitato o carente controllo sulla prestazione resa in fase esecutiva; 2.3 Limitato o carente adempimento obblighi di trasparenza.		TRASP1 Migliorare l'organizzazione e dei flussi informativi e della comunicazione sia all'interno che all'esterno.	% pubblicazioni di un determinato atto/dato/informazione e oggetto di pubblicazione.	n. atti/documenti pubblicati/n. atti-documenti oggetto di pubblicazione.	TRASP1 +	Vedi specifico obiettivo trasparenza	TRASP1 100%	
<u>2025 02 01 Accrescere il valore pubblico in termini di benessere economico, sociale e ambientale a favore della comunità</u>												
Obiettivo di performance e VPT da proteggere		Macroprocesso/are a di rischio	Processi organizzativi	Rischi e criticità	Valutazione rischio	Obiettivo anticorruzione/trasparenza	indicatore	Formula	polarità	baseline	Valore atteso (n1, n2, n3)	Valore raggiunto
COD.	Descrizione sintetica											
Non sono valutabili rischi corruttivi specifici: l'obiettivo costituisce esso stesso misura trasversale di contenimento del rischio corruttivo e di promozione della trasparenza e, in quanto tale, di protezione del Valore Pubblico nelle sue varie dimensioni considerate.												

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

2025_32_01_Informatizzare il servizio cimiteriale

2025_32_01_Informatizzare il servizio cimiteriale												
Obiettivo di performance e VPT da proteggere		Macropro cesso/are a di rischio	Processi organizzativi	Rischi e criticità	Valutazio ne rischio	Obiettivo anticorruzione/t rasparenza	indicatore	Formula	polarità	baseline	Valore atteso (n1, n2, n3)	Valore raggiunto
COD.	DESCRIZIONE SINTETICA											
VPT1_OST 1_05_STR AT1_05_0 2 PERF2	Censire lo stato attuale ed acquisire cartografie planimetrie	Servizi cimiteriali	Servizi cimiteriali e polizia mortuaria (tumulazioni, estumulazioni, traslazioni,...)	Parziale opacità nel processo decisionale, limitatamente alle fasi connotate da discrezionalità dei decisori interni e degli uffici di supporto degli atti di gestione	ALTA	ANT_1 Rafforzare la digitalizzazione nella gestione di servizi cimiteriali ANT_02 verifica assenza di conflitti di interesse, anche solo potenziale, da parte di tutto il personale	ANT_1 Processo digitalizzazi one attraverso piattaforma SECIM completato ANT_02 +Verifiche a campione su dichiarazion i assenza di	ANT_1 Componen ti applicativo implement ate/tot. component i previste ANT_2 Verifiche su dichiarazio ni assenza di conflitti di interesse/t	+	ANT_1 80% ANT 2 95%	ANT_1 100% ANT_2 100%	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

						coinvolto nel procedimento.	conflitti di interesse	ot. dichiarazio ni rese				
						TRASP_1 Migliorare l'organizzazione e dei flussi informativi e della comunicazione all'esterno	+processi digitalizzati	n.processi digitalizzati /n. processi totali	+		TRASP1 100%	
<u>2025_03_01 Valorizzare il patrimonio immobiliare e mobiliare dell'ente in conformità agli standard contabili internazionali e nazionali (IPSAS/EPSAS,ITAS)</u>												
Obiettivo di performance e VPT da proteggere		Macropro cesso/are a di rischio	Processi organizzativi	Rischi e criticità	Valutazio ne rischio	Obiettivo anticorruzione/t rasparenza	indicatore	Formula	polarità	baseline	Valore atteso (n1, n2, n3)	Valore raggiunto
COD.	Descrizione sintetica											

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

VPT1_INT V1_05_02 _03_PERF. 1_05_02_ 03_01	Censire e classificare il patrimonio mobiliare e immobiliare a partire da quello caricato al MEF	Non sono valutabili rischi corruttivi specifici
VPT1_INT V1_05_02 _03_PERF. 1_05_02_ 03_02	Redigere il bilancio patrimoniale con determinazione del patrimonio iniziale al 01.01.2026 applicando standards IPSAS/EPAS,ITA S	Non sono valutabili rischi corruttivi specifici
<u>2024_02_02 Implementare, monitorare e realizzare il piano di azione del progetto transfrontaliero Femmes Libres</u>		

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Obiettivo di performance e VPT da proteggere		Macroprocesso/area di rischio	Processi organizzativi	Rischi e criticità	Valutazione rischio	Obiettivo anticorruzione/transparenza	indicatore	Formula	polarità	baseline	Valore atteso (n1, n2, n3)	Valore raggiunto
COD.	Descrizione sintetica											
VPT2_INT V2_01_01_01_PERF 2	Realizzare l'azione pilota	Gestione risorse fondi comunitari		Verifiche incomplete. Verifiche omesse. Mancato rispetto del cronoprogramma	Alto	ANT_01 Rafforzare analisi rischi e misure prevenzione riguardo alla gestione di risorse europee	+rendiconti controllati	rendiconti controllati/rendiconti totali	+		n1 n2 n3	
		Contratti pubblici	Fase esecutiva dei contratti pubblici	1.Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati 2.Limitato o carente controllo sulla prestazione	MEDIA	ANT1 - utilizzo di check-list per la gestione della fase esecutiva del contratto	ANT1 n. check list acquisite/totali contratti affidati	ANT1 n. check list acquisite/totali contratti affidati	+	ANT2 0%	ANT2 100%	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

				resa in fase esecutiva; 3.Limitato o carente adempimento obblighi di trasparenza		TRASP_01 Migliorare l'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione all'esterno	+processi digitalizzati	n.processi digitalizzati /n. processi totali	+		100%	
			Affidamento incarico di progettazione e gestione dell'intervento	1.1 Processo decisionale discrezionale; 1.2 Criteri di individuazione approssimativi. 1.3 Mancata pubblicità dell'avviso 1.4 Avvisi di manifestazione "sartoriali", con requisiti di accesso adottati al solo scopo di	Alto	ANT1 - n. Applicazione della regolamentazion e, anche interna, relativa all'osservanza del codice di comportamento, norme su pantouflage e conflitto di interessi	n. dichiarazioni (conflitto di interessi, patto di integrità, codice di comportame nto) acquisite	n. dichiarazioni (conflitto di interessi, patto di integrità, codice di comportame nto) acquisite o /n. dichiarazioni richieste per ciascun affidamento	+	ANT1 95%	ANT1 100%	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

				favorire un operatore.								
				2.1 scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati		TRASP_01 Migliorare l'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione all'esterno	+processi digitalizzati	n.processi digitalizzati /n. processi totali	+		TRASP 01 100%	
2025_24_01_Implementare, monitorare e realizzare il piano di azione del progetto transfrontaliero CLEANPORTI												
Obiettivo di performance e VPT da proteggere		Macroprocesso/are a di rischio	Processi organizzativi	Rischi e criticità	Valutazione rischio	Obiettivo anticorruzione/t rasparenza	indicatore	Formula	polarità	baseline	Valore atteso (n1, n2, n3)	Valore raggiunto
COD.	Descrizione sintetica											

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

VPT3_OST 3_02_OP 3_02_01_ INTV3_02 _01_01_P ERF_02	Realizzare l'azione pilota	Incarichi e nomine	Incarichi al personale interno	Presenza di situazioni di conflitto di interesse; Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità.	MEDIA	TRASP 1 Incrementare il livello di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholders, sia interni che esterni	+n. momenti di condivisione e partecipazion e	+n. momenti di condivisione => 3	+	0	3	
		Contratti Pubblici	1.Definizione dei criteri e modalità di scelta del contraente negli appalti sotto soglia; 2.Esecuzione dell'affidamento . 1.1 Processo decisionale discrezionale; 1.2 Criteri di aggiudicazione approssimativi. 1.3 Mancata pubblicità della gara. 1.4 Bandi "sartoriali", con requisiti di	1.1 Processo decisionale discrezionale; 1.2 Criteri di aggiudicazione approssimativi. 1.3 Mancata pubblicità della gara. 1.4 Bandi "sartoriali", con requisiti di	Medio	ANT1 - Applicazione della regolamentazio ne, anche interna, relativa all'osservanza del codice di comportament o, norme su pantouflage e	ANT1 n. dichiarazion i (conflitto di interessi, patto di integrità, codice di comportam ento) acquisite	ANT1 n. dichiarazio ni (conflitto di interessi, patto di integrità, codice di comporta mento) acquisite o /n.	+	ANT1 95% ANT2 0%	ANT1 100% ANT2 100%	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

				accesso alla procedura al fine di favorire un operatore economico. 2.1 scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati		conflitto di interessi. ANT2 - utilizzo delle check-list relative alla fase esecutiva del contratto	ANT2_ n. check-list acquisite	dichiarazio ni richieste per ciascun affidament o ANT2_n. check-list acquisite su tot. contratti sottoscritti				
		Gestione risorse comunitari e		Presenza di situazioni di conflitto di interesse. Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità	MEDIA	ANT_1 Verifica assenza di conflitti di interesse, anche solo potenziale, da parte di tutto il personale coinvolto nel procedimento.	+ n.dichiarazio ni verificate	N. dichiarazioni verificate/n. dichiarazioni acquisite	+	ANT1 95%	ANT1 100%	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

						TRASP 1 Incrementare il livello di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholders, sia interni che esterni	+n. momenti di condivisione e partecipazion e	+n. momenti di condivisione => 3	+	0	3	
<u>2024 15 01 Adeguare la pianificazione urbana della mobilità sostenibile</u>												
Obiettivo di performance e VPT da proteggere		Macropro cesso/are a di rischio	Processi organizzativi	Rischi e criticità	Valutazio ne rischio	Obiettivo anticorruzione/t rasparenza	indicatore	Formula	polarità	baseline	Valore atteso (n1, n2, n3)	Valore raggiunto
COD.	Descrizione sintetica											
VPT04_OS T4_04_ST RAT_4_04 _02_INTV	Approvare il PUMS	Contratti Pubblici	1.Definizione dei criteri e modalità di scelta del	1.1 Processo decisionale discrezionale;	Medio	ANT1 - Applicazione della regolamentazio	ANT1 n. dichiarazion i (conflitto	ANT1 n. dichiarazio ni (conflitto	+	ANT1 95% ANT2 0%	ANT1 100% ANT2 100%	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

4_04_02_01_PERF_4_04_02_01_02			contraente negli appalti sotto soglia; 2.Esecuzione dell'affidamento .	1.2 Criteri di aggiudicazione approssimativi.		ne, anche interna, relativa all'osservanza del codice di comportament o, norme su pantouflage e conflitto di interessi. ANT2 - utilizzo delle check-list relative alla fase esecutiva del contratto	di interessi, patto di integrità, codice di comportam ento) acquisite ANT2_ n. check-list acquisite	di interessi, patto di integrità, codice di comporta mento) acquisite o /n. dichiarazio ni richieste per ciascun affidament o ANT2_n. check-list acquisite su tot. contratti sottoscritti					
				1.3 Mancata pubblicità della gara.									
				1.4 Bandi "sartoriali", con requisiti di accesso alla procedura al fine di favorire un operatore economico.									
				2.2 scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati									
						TRASP_1 Migliorare l'organizzazion	+processi digitalizzati	n.processi digitalizzati	+			TRASP1 100%	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

						e dei flussi informativi e della comunicazione all'esterno		/n. processi totali				
<u>2024 23 01. Implementare, monitorare e realizzare il piano di azione del progetto transfrontaliero CLASTER</u>												
Obiettivo di performance e VPT da proteggere		Macropro cesso/are a di rischio	Processi organizzativi	Rischi e criticità	Valutazio ne rischio	Obiettivo anticorruzione/t rasparenza	indicatore	Formula	polarità	baseline	Valore atteso	Valore raggiunto
COD.	Descrizione sintetica											
VPT4_OST 4_05_STR AT4_05_0 2_INTV4_ 05_02_01	Realizzare l'azione pilota	Contratti Pubblici	1.Definizione dei criteri e modalità di scelta del contraente negli	1.1 Processo decisionale discrezionale;	Medio	ANT1 - Applicazione della regolamentazi one, anche	ANT1 - n. dichiarazio ni (conflitto di interessi, patto di	ANT1 n. dichiarazio ni (conflitto di	+	ANT1 99 % ANT2 0%	ANT1 100%	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

_PERF4_05_02_01_02			appalti sotto soglia; 2.Esecuzione dell'affidamento .	1.2 Criteri di aggiudicazione approssimativi. 1.3 Mancata pubblicità della gara. 1.4 Bandi "sartoriali", con requisiti di accesso alla procedura al fine di favorire un operatore economico. 2.1 scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati		interna, relativa all'osservanza del codice di comportamento, norme su pantouflage e conflitto di interessi ANT2 - utilizzo delle check-list relative alla fase esecutiva del contratto	integrità, codice di comportamento) acquisite ANT2 - n. check-list relative alla fase esecutiva acquisite	interessi, patto di integrità, codice di comportamento) acquisite o /n. dichiarazioni richieste per ciascun affidamento o ANT2_n. check-list acquisite su tot. contratti sottoscritti	+			ANT2 100%	

3. Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Nella presente sottosezione è descritta la programmazione delle azioni mirate a sviluppare la struttura organizzativa dell'Ente, innovandola e modernizzandola, nell'ottica congiunta di prevenire i rischi di maladministration, migliorare la performance complessiva e rafforzare specifici obiettivi di Valore Pubblico Territoriale.

3.1. Organizzazione e salute organizzativa

3.1.1. Organizzazione della struttura comunale

Per l'analisi dell'**assetto organizzativo** dell'Ente, così come delineato dalla delibera di Giunta comunale n. 95 del 24.05.2022 (attuata con decreto sindacale n. 5 del 05.12.2022) e la consultazione dell'attuale **organigramma**, si rinvia all'[analisi di contesto interno](#) contenuta nella sottosezione "2.1 - Valore Pubblico" del presente PIAO e, nello specifico, al paragrafo "2.1.3.2. Struttura organizzativa dell'Ente e organigramma".

3.1.2. 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 l'approvazione del presente PIAO 2026/2028, provvede contestualmente, così come previsto dall'art. 1, comma 1, lett. f) del DPR 81/2022 ad adottare il Piano di azioni positive (di seguito anche PAP) per le pari opportunità relativo al triennio 2026/2028.

Il Piano, conformemente a quanto disposto dal D. Lgs. n. 198/2006, è adottato su proposta del Comitato unico di garanzia (CUG) istituito presso l'Ente e previa acquisizione del parere di congruità della Consigliera di Parità effettiva della Città Metropolitana di Sassari.

Nel corso della riunione tenutasi il 22.01.2026, il CUG ha dato atto della piena attuazione delle misure previste per il 2025 e, in una logica di stretta complementarità con le azioni sviluppate nel PAP, ha condiviso l'importanza di dare attuazione, secondo programma, alle misure previste dal **Piano Aziendale di Family Audit**, ovvero lo standard nazionale rilasciato a questo Ente dalla Provincia autonoma di Trento in data 13.01.2026, che saranno oggetto di trattazione, per le finalità che qui rilevano, nell'ambito della presente sottosezione . (Per conoscere il percorso intrapreso dall'Ente per il conseguimento della certificazione, si rinvia al paragrafo "[Il progetto pluriennale del Family Audit per migliorare il benessere organizzativo nell'ente](#) e seguenti).

Sull'aggiornamento sopra indicato, in data 27.01.2026 è pervenuto il parere positivo della Consiglieria di Parità.

Il PAP, in accordo ad un preciso approccio metodologico, risulta 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 PAP è stato elaborato tenendo conto delle Linee guida elaborate dal 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". I contenuti sono riproposti integralmente come segue.

Sulla scorta di quanto sopra anticipato, si evidenzia che gli obiettivi di seguito illustrati e le relative azioni si pongono come complementari e sinergici all'obiettivo operativo pluriennale, già illustrato nella Sottosezione "2.2 Performance" del presente PIAO, denominato "*2025_11_01_Conseguire la Certificazione Family Audit*".

I. SEZIONE I INQUADRAMENTO GENERALE

1. Parte introduttiva

La parità di genere e le pari opportunità a livello lavorativo tra uomini e donne rappresentano obiettivi strategici definiti a più livelli (internazionale, comunitario, nazionale e locale).

Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta, infatti, uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 che gli Stati dell'ONU si sono impegnati a raggiungere.

A livello comunitario, l'art. 19 TFUE sancisce la competenza dell'UE a "combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale". È introdotta, inoltre, la cd. clausola orizzontale di non discriminazione (art. 10 TFUE): "Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione Europea mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale". Serve ad integrare la lotta contro le discriminazioni in tutte le politiche e le azioni dell'UE (cd. obbligo di mainstreaming).

L'art. 6, par. 1, TFUE ha attribuito alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea lo stesso valore giuridico dei Trattati, rendendola così fonte di diritto primario: L'Unione riconosce i diritti, le libertà e i principi sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea del 7 dicembre 2000 ...che ha lo stesso valore giuridico dei Trattati. »

L'UE, inoltre, nell'ambito della Strategia per la parità di genere 2020/2025 (GES-Gender Equality Strategy), ha definito un Piano di obiettivi affinché donne e uomini abbiano pari opportunità di realizzazione e possano equamente partecipare alla società: obiettivi che mirano tra l'altro a creare ambienti di lavoro paritari di genere e, quindi, a rimuovere le cause delle disparità ancora esistenti a livello lavorativo tra uomini e donne.

In stretta correlazione, l'Italia si è impegnata nella definizione della Strategia Nazionale (articolata in 5 priorità: Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere. La Strategia nazionale si inserisce nel solco tracciato dalla Strategia UE ed è basata su una visione di lungo termine e può rappresentare lo schema di valori, la direzione delle politiche e il punto di arrivo in termini di parità di genere.

Al fine di perseguire gli obiettivi fissati dalla Strategia Nazionale e in attuazione dell'art. 5 del DL n.36/2022 sono state emanate, il 06/10/2022, dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità le Linee Guida "PARITÀ DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI".

2. Sintesi del quadro normativo di riferimento nazionale

A livello nazionale, con il D.Lgs. 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 “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 D.Lgs. 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.

3. 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:
 - Specialità: in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione (sia diretta, sia indiretta).
 - Temporaneità: in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.
 - 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.

II. L'approccio metodologico dell'ente

1. Il metodo utilizzato

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.

Nella concreta prospettiva di favorire un continuo miglioramento del benessere organizzativo dell'ente, pilastro fondamentale per accrescere il Valore Pubblico, nel contesto delle azioni positive, va evidenziato l'avvio di un nuovo percorso triennale inaugurato nel 2025, volto al conseguimento della certificazione di "Family Audit" da parte del Comune di Porto Torres (si rinvia allo specifico [paragrafo di cui alla successiva sezione III](#) per gli ulteriori approfondimenti).

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.

La pianificazione delle azioni positive implementate nel corrente anno ha come riferimento l'ultimo aggiornamento al PAP, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 72 del 28.03.2025.

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).

III. Analisi di contesto

1. 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 nel corso del suo mandato (sono considerati tali, a titolo esemplificativo, le semplici segnalazioni, i rilievi mossi dal personale dipendente, dalla RSU o dalle OO.SS, dal CUG, le risultanze dei questionari somministrati nell'ambito del progetto Family Audit, etc.).

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,...). In particolare, recentemente sono pervenute segnalazioni sullo stato della sicurezza degli uffici dell'Area Ambiente. Quanto sopra è stato recepito dall'Amministrazione, che ha dato puntuali disposizioni per gli interventi prioritari. Permangono altri interventi, rispetto ai quali si segnala ancora la necessità di intervenire;
- 2 carichi di lavoro in alcuni uffici, non distribuiti in modo equo. Il tema, costantemente monitorato per effetto di quanto segnalato, è oggetto di interventi micro-organizzativi direttamente posti in essere dai Dirigenti competenti;
- 3 comportamenti riconducibili a situazioni di discriminazione o potenzialmente riconducibili al mobbing. Pur sempre attenzionata, non si riscontra la fattispecie;
- 4 coinvolgimento del personale nei flussi informativi interni e nell'attività di programmazione dell'ente. Nell'ottica del miglioramento del benessere organizzativo, questo tema sarà inserito in uno dei vari appuntamenti del percorso di **coaching formativo**, attualmente in fase di calendarizzazione, per la concreta attuazione nel corso del 2026;
- 5 partecipazione del personale ai processi che prevedono forme incentivanti (es. consultazioni elettorali, incentivi funzioni tecniche, incentivi accertamento tributi, reperibilità, straordinari elettorali,...). Facendo seguito alle prime segnalazioni, trattate anche nei tavoli della contrattazione

decentrata, è stato appurato un accresciuto coinvolgimento del personale alle forme incentivanti e si ravvisa un ulteriore incremento del grado di partecipazione.

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, 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 (circa 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. Risposta: sebbene attualmente non previste, si darà riscontro con azioni formative specifiche, qualora il bisogno emerga direttamente dal personale nell'ambito del progetto Family Audit.
- 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 11 regolari e obiettivi. Risposta: i dati forniti annualmente dal Servizio personale consentono di definire indicatori quanti-qualitativi puntuali, come riportati nell'analisi di contesto.

2. Assetto organizzativo al 31.12.2025

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.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Fornendo un quadro sintetico complessivo, nell'attuale assetto organizzativo delle risorse umane la distribuzione per genere **aggiornata al 31.12.2025** è così rappresentata: uomini 44,20% (44,53% al 31.12.2024, 42,86% al 31.12.2023 e 45,6% al 31.12.2022) e donne 55,80% (55,47% AL 31.12.2024, 57,14% al 31.12.2023, 54,4% al 31.12.2022).

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 e contratto di lavoro

Dirigenti	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Ruolo</i>	2	0	2
<i>Tempo determinato</i>	1	0	1
Funzionari ed EQ	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	13	26	39
<i>Posti di ruolo a part-time</i>	1	4	5
Istruttori	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	26	41	67
<i>Posti di ruolo a part-time</i>	2	0	2
Operatori esperti	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	11	6	17
<i>Posti di ruolo a part-time</i>	0	0	0
Operatori	UOMINI	DONNE	TOTALE

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Posti di ruolo a tempo pieno	6	0	6
Posti di ruolo a part-time	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. 2 unità tempo indeterminato + n. 1 unità tempo determinato (ex. art. 110 comma1 TUEL)

** n. 1 unità avvocatura (titolare anche di EQ ma non conteggiato fra le E.Q.) + 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:

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

- Area Ambiente, protezione civile il 60,00% dei dipendenti è composto da uomini (l'anno precedente era il 57,14%) ed il 40,00% da donne (l'anno precedente era il 42,86%);
- nel Comando Polizia locale si confermano i dati dell'anno precedente: 72,22% uomini e 27,78% donne;
- nell'Area Lavori pubblici, urbanistica, manutenzioni, ed. privata, patrimonio, transizione ecologica, dopo una prevalenza della componente femminile registrata al 31.12.2024, torna a prevalere il genere maschile con una percentuale pari al 51,85% (l'anno precedente era pari al **48,28%** dei dipendenti), mentre il 48,15% (l'anno precedente era il **51,72%**) è rappresentato da donne.

Le aree in cui prevale il genere femminile si confermano essere le seguenti:

- Segreteria Generale: la componente femminile è pari all'80% (l'anno precedente era pari al 66,67%), a fronte del 20% di presenza maschile (lo scorso anno la percentuale era pari al 33,33%)
- nell'Area Affari generali, legale e contenzioso, sport, cultura, pubblica istruzione, turismo, politiche sociali il 69,44% dei dipendenti sono donne (rispetto al 66,67% dell'anno precedente), e il 30,56% (rispetto al 33,33%) uomini;
- nell'Area Programmazione, bilancio, tributi, partecipazioni, sistemi informativi e innovazione il 70,37% dei dipendenti sono donne (68,00% l'anno precedente) ed il 29,63% (l'anno precedente erano 32,00%) dipendenti uomini.

All'interno dell'Area Politiche del Personale, i dipendenti sono equamente distribuiti fra i due generi (lo scorso anno la distribuzione risultava la seguente: 57,14 % donne e 42,86 % uomini).

Area	UOMINI	DONNE

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Staff del Sindaco ^(*)	14	6
^(*) di cui Comando di Polizia Locale	13	5
Segretaria generale, anticorruzione, trasparenza	1	4
di cui supporto RPCT e controlli interni	0	1
Area Affari Generali, legale e contenzioso, politiche sociali, sport, cultura, turismo, pubblica istruzione	11	25
Area Politiche del personale	4	4
Area Programmazione, bilancio, tributi, partecipazione, sistemi informativi, innovazione	8	19
Area Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia privata, patrimonio, transizione ecologica	14	13
Area Ambiente, protezione civile	9	6
TOTALE	61	77

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.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Titolo di studio	UOMINI	DONNE
Licenza elementare	1	0
Licenza media	11	0
Diploma	29	35
Laurea	20	42
TOTALE	61	77

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 <i>Note: considerati solo dip. attivi al 31/12/2025</i>	13/31 = 41,94 %	18/31 = 58,06 %
N° medio di giorni/anno fruiti per permessi ex legge n. 104/92 <i>Note:</i> <i>a) considerati permessi fruiti da dipendenti attivi al 31.12.2024 (con permessi autorizzati o cessati in corso d'anno);</i> <i>b) esclusi dalla media i dip. che non fruiscono di alcun permesso L. 104 nel 2024 (n.4).</i> <i>c) 6 ore di permesso L. 104 = 1 gg di assenza.</i>	18,5 giorni	12,6 giorni

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

N° medio giorni di congedo parentale (esclusa maternità obbligatoria). <i>Note:</i> <i>a) considerati permessi fruiti da dipendenti attivi nel corso dell'anno 2023</i> <i>b) 6 ore di cong. parent. = 1 gg di assenza</i>	5,47 giorni <i>5 unità / 27,3 gg assenza</i>	18,11 giorni <i>6 unità / 108,7 gg assenza</i>
Percentuale di Part time <i>Note:</i> <i>a) considerati permessi fruiti da dipendenti attivi nel corso dell'anno 2024</i> <i>b) 6 ore di cong. parent. = 1 gg di assenza</i>	3/7 = 42,85%	4/7 = 57,15%
Media retribuzioni complessive Funzionari ed EQ <i>Note: non considerati dip. assunti e cessati nel corso dell'anno 2025</i>	36.974,54 €	34.029,06 €
Media retribuzioni complessive Istruttori <i>Note: non considerati dip. assunti e cessati nel corso dell'anno 2025</i>	29.909,69 €	28.192,50 €
Media retribuzioni complessive Operatori esperti <i>Note: non considerati dip. assunti e cessati nel corso dell'anno 2025</i>	25.860,95 €	25.850,74 €
Media retribuzioni complessive Operatori <i>Note: non considerati dip. assunti e cessati nel corso dell'anno 2024</i>	23.593,04 €	/

Monitoraggio disaggregato sulla composizione Giunta comunale

N. componenti	Maschi	Femmine

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

7	4	3

Monitoraggio disaggregato componenti CUG 2021-2025

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

3. 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.

4. Il progetto Family Audit

Lo standard Family Audit è uno strumento di management e di gestione delle risorse umane a disposizione delle organizzazioni che 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. Il marchio Family Audit è di proprietà della Provincia Autonoma di

Trento, che svolge funzioni di Ente certificatore attraverso l'Agenzia per la coesione sociale, ai sensi dell'articolo 19, comma 3 bis della Legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1.

Attraverso un processo di analisi sistematica e partecipata, consente 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 sintesi, la finalità principale del Family Audit è il miglioramento del clima aziendale e il benessere dei lavoratori attraverso l'introduzione di misure e strategie organizzative coerenti con le esigenze di conciliazione vita e lavoro, con attenzione alle pari opportunità senza tralasciare gli interessi dell'organizzazione.

Specifiche Linee Guida dello Standard Family Audit, approvate dalla Provincia Autonoma di Trento con deliberazione della Giunta provinciale n. 2082 del 24 novembre 2016, descrivono e disciplinano il processo Family Audit, i ruoli e i compiti dell'Ente di certificazione, del Consiglio dell'Audit, dei consulenti e valutatori accreditati e delle organizzazioni che applicano il processo.

Il processo di certificazione è suddiviso in tre fasi:

- a. fase preliminare, nel corso della quale l'organizzazione compila e invia all'Ente di certificazione il modulo "Informazioni sull'organizzazione"; compila e invia all'Ente di certificazione il "Modello di rilevazione dati"; somministra, eventualmente, il "Questionario sui bisogni di conciliazione";
- b. prima fase, della durata di sei mesi a partire dalla data del workshop iniziale con il gruppo di lavoro della direzione, che si conclude con l'invio del Rapporto di valutazione all'Ente di certificazione, successivamente alla sottoscrizione ed invio del Piano aziendale;
- c. fase attuativa, che si sviluppa in tre annualità nel corso delle quali viene data attuazione al Piano aziendale.

Questa Amministrazione, dopo aver approvato l'atto di indirizzo con deliberazione della Giunta Comunale n. 188 del 29.10.2024, ha avviato il processo di certificazione Family Audit con deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 28.03.2025.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 228 del 23.10.2025 è stato approvato il Piano aziendale, presentato dal Gruppo di lavoro a tutto il personale dell'ente. Il Piano consta di 28 azioni da realizzare nel triennio 2026/2028, raggruppate convenzionalmente sui seguenti 5 macro ambiti tematici:

1. Organizzazione del lavoro;
2. Cultura del lavoro/Diversity Equality & Inclusion Management;
3. Comunicazione;
4. Welfare aziendale/People caring;
5. Welfare territoriale.

Il Piano aziendale ha già ottenuto la certificazione da parte di un ente terzo.

Per ciascuna azione, oltre ai costi, al cronoprogramma di attuazione e ai risultati attesi, è stato definito un valore di impatto su una scala da 1 a 10.

Nel mese di gennaio 2026 si è dato avvio ad una delle azioni di maggior impatto, che durerà tutto il 2026, definita "Formazione sul benessere organizzativo interno, sulla conciliazione e sulle pari opportunità", accompagnata da attività di coaching formativo, ossia una formula con la quale si "ribalta" completamente la filosofia della formazione, in quanto con il coaching è il gruppo che decide le tematiche da trattare.

L'azione in argomento denota la stretta interdipendenza degli obiettivi di performance dell'ente (il Family Audit è un obiettivo operativo trasversale dell'ente) con quelli previsti nel presente piano (azione positiva 3.2).

IV. Obiettivi ed Azioni

3. Obiettivi ed azioni correlate

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: Con l'avvio del progetto Family Audit sono stati somministrati specifici questionari a tutto il personale. La raccolta dati costituisce uno strumento di osservatorio. È 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;
- ha facoltà di relazionare anche all'apposito Gruppo di lavoro interno all'ente nell'ambito del Family Audit.

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, con la finalità 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 procedure selettive . 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 Formazione sul benessere organizzativo interno, sulla conciliazione e sulle pari opportunità: si tratta di un'azione specifica prevista tra le 28 azioni del Programma family Audit, con la quale si attende un accrescimento delle competenze trasversali o soft skills (es. lavoro in gruppo, la comunicazione interna, le abilità sociali, cognitive, comportamentali,..). Si pone i seguenti obiettivi: a) supportare la realizzazione del piano di azione condiviso; b) consolidare la collaborazione e il coinvolgimento delle risorse umane nel processo di miglioramento; c) rafforzare le competenze interne attraverso un percorso di formazione e coaching; d) accompagnare il cambiamento organizzativo e lo snellimento dei processi di lavoro, con un metodo graduale e sostenibile nel tempo. Il percorso di coaching formativo si svolgerà in più fasi nell'arco di tutto l'anno 2026. L'azione è stata illustrata al personale dell'ente nell'incontro partecipato del 20.01.2026, nella Sala "Canu".

Azione positiva 3.3 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 3.4 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 stanziati risorse annuali pari a 66 mila euro/anno nel triennio 2026/2028, allocate nel capitolo di PEG n. 1301142. Per il coaching formativo i costi sono quantificati nel triennio in € 38.288,00 euro.

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

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 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 stanziati 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.

4. Risorse dedicate all'attuazione del Piano

Per dare corso a quanto definito nel piano di azioni positive il Comune mette 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.

5. Monitoraggio delle azioni positive

Le singole azioni previste nel Piano sono oggetto di monitoraggio periodico, con lo scopo di verificarne lo stato di attuazione e di adottare, conseguentemente, le eventuali misure correttive.

Azione 1.1: monitoraggio annuale

Azione 1.2: monitoraggio costante, mediante acquisizione di segnalazioni e conseguenti verifiche degli ambienti.

Azione 1.3: monitoraggio costante, mediante acquisizione di segnalazioni.

Azione 2.1: monitoraggio tempestivo, ogni qualvolta viene attivata la procedura.

Azione 2.2: monitoraggio tempestivo, ogni qualvolta viene attivata la procedura.

Azione 3.1: monitoraggio trimestrale a cura dei Dirigenti (si prevede anche l'implementazione di una piattaforma informatica per tale attività).

Azione 3.2: monitoraggio tempestivo a cura del team coaching.

Azione 3.3: monitoraggio trimestrale a cura dei Dirigenti.

Azione 3.4: monitoraggio annuale a cura del C.U.G.

Azione 4.1: monitoraggio mensile di riscontro alle istanze pervenute a cura dei Dirigenti.

Azione 4.2: monitoraggio semestrale a cura dei Dirigenti.

6. 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 di Amministrazione Trasparente, affinché chiunque possa prenderne visione in qualsiasi momento.

3.1.3. Gli obiettivi di salute organizzativa: focus sulle azioni del “Family Audit”

Questo Ente persegue obiettivi di “salute organizzativa” come leva per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi, in un'ottica di protezione e creazione di Valore pubblico.

Come ampiamente illustrato nell'ambito del PAP, la finalità principale del “Family Audit” è il miglioramento del clima aziendale e il benessere dei lavoratori attraverso l'introduzione di misure e strategie organizzative coerenti con le esigenze di conciliazione vita e lavoro, con attenzione alle pari opportunità, senza tralasciare gli interessi dell'organizzazione.

Il Piano approvato consta di 28 azioni, da realizzare nel triennio 2026/2028, raggruppate convenzionalmente sui seguenti 5 macro ambiti tematici:

1. Organizzazione del lavoro.
2. Cultura del lavoro/Diversity Equality & Inclusion Management.
3. Comunicazione.
4. Welfare aziendale/People caring.
5. Welfare territoriale.
6. Nuove tecnologie.

Al termine del triennio di programmazione delle azioni contenute nel Piano Aziendale, l'Ente sarà sottoposto ad una nuova valutazione finalizzata al conseguimento della certificazione di livello *executive*. L'iter di certificazione "Family Audit" prosegue con i processi di consolidamento e mantenimento che, a loro volta, potranno esser ripetuti più volte.

In sintesi, per le finalità che qui rilevano, i contenuti del Piano Aziendale di questo Ente e il relativo cronogramma sono riportati in forma grafica nella tabella che segue unitamente al cronoprogramma di riferimento.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

SINTESI PIANO AZIENDALE FAMILY AUDIT DEL COMUNE DI PORTO TORRES

Macroambito	Campo di indagine	N°	Titolo azione	Responsabile	Tempistica		Proposta revisione stato avanzam. %
					Data di avvio	Data di scadenza	
Organizzazione del lavoro (7)	Orari e permessi	1	001 – PIANO FERIE CONDIVISO PER IL PERIODO ESTIVO	SEGRETARIO GENERALE – COORDINAMENTO	01.04.2026	31.12.2028	DA AVVIARE
	Processi di lavoro	5	002 - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RIUNIONI COMMISSIONI CONSILIARI E CONSIGLI COMUNALI	SEGRETARIO GENERALE	01.01.2026	31.12.2028	DA AVVIARE
			003 - PROGRAMMAZIONE RIUNIONI DI SETTORE E INCONTRI	SEGRETARIO GENERALE – COORDINAMENTO	01.11.2025	31.12.2028	DA AVVIARE
			004 - REVISIONI DEI PROCESSI DI LAVORO E COMUNICATIVI	SEGRETARIO GENERALE	01.03.2028	31.12.2028	DA AVVIARE
			005 - SCHEMA SINTETICO DI PROGETTI OPERATIVI	UFFICIO PERSONALE - COORDINAMENTO	01.03.2026	31.12.2028	DA AVVIARE
			006 - COMFORT NEL LUOGO DI LAVORO (CODICE DI OUTFIT ESTIVO)	UFFICIO PERSONALE	01.03.2027	31.12.2028	DA AVVIARE
	Luoghi di lavoro	1	007 - ESTENSIONE DEL LAVORO AGILE E COMUNICAZIONE PER MIGLIORE ORGANIZZAZIONE	SEGRETARIO GENERALE – COORDINAMENTO	01.01.2026	31.12.2028	DA AVVIARE
Cultura della conciliazione (5)	Competenza dei dirigenti	2	008 - FORMAZIONE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO INTERNO, SULLA CONCILIAZIONE E SULLE PARI OPPORTUNITA'	UFFICIO PERSONALE – SEGRETARIO GENERALE	01.11.2025	31.12.2028	DA AVVIARE
			009 - UTILIZZO DI UN LINGUAGGIO ALLINEATO / GENTILE E INCLUSIVO	UFFICIO PERSONALE - SEGRETARIO	01.03.2026	31.12.2028	DA AVVIARE
	Sviluppo del personale	3	010 - MANTENIMENTO GRUPPO DI LAVORO	REFERENTE INTERNA	01.12.2025	31.12.2028	DA AVVIARE
			011 - PIANO DEL BUON RIENTRO	SEGRETARIO GENERALE	01.03.2026	31.12.2028	DA AVVIARE
			012 - PIANO DI ACCOMPAGNAMENTO E KIT DI BENVENUTO/A	SEGRETARIO GENERALE - UFFICIO PERSONALE	01.03.2026	31.12.2026	DA AVVIARE

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Comunicazione (6)	Strumenti per informazione e comunicazione	6	013 - COMUNICAZIONE VERSO L'ESTERNO: IMMAGINE ESTERNA	UFFICIO STAMPA	01.11.2025	31.12.2028	DA AVVIARE
			014 - COMUNICAZIONE VERSO L'INTERNO – INCONTRI COL PERSONALE	REFERENTE INTERNA	01.12.2025	31.12.2028	DA AVVIARE
			015 - COMUNICAZIONE VERSO L'INTERNO: NUOVE STRATEGIE FRIENDLY	CED	01.01.2026	31.12.2028	DA AVVIARE
			016 - INDAGINE SU WELFARE AZIENDALE	UFFICIO PERSONALE	01.03.2026	30.06.2026	DA AVVIARE
			017 - VALUTAZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO, CONCILIAZIONE VITA E LAVORO E PARI OPPORTUNITA'	UFFICIO PERSONALE – SEGRETARIO GENERALE	01.09.2026	31.12.2028	DA AVVIARE
			018 - "IN COMUNE" NON SOLO I GOAL	GRUPPO DI LAVORO	01.03.2026	31.12.2028	DA AVVIARE
Welfare aziendale (5)	Contributi finanziari e benefit	2	019 - BUONO PASTO DAL CARTACEO ALL'ELETTRONICO	UFFICIO PERSONALE	01.01.2026	31.12.2028	DA AVVIARE
			020 - CONVENZIONI PER IL PERSONALE E LE RISPETTIVE FAMIGLIE	UFFICIO PERSONALE	01.09.2026	31.12.2028	DA AVVIARE
	Servizi al lav. e ai familiari	3	021 - GUIDA ACCOGLIENTE PER UN GENTILE BENVENUTO	SEGRETARIO GENERALE	01.03.2026	31.12.2028	DA AVVIARE
			022 - MAPPA DEI SERVIZI DI CONCILIAZIONE PER I LAVORATORI E LE LAVORATRICI	SERVIZI SOCIALI	01.03.2026	31.12.2028	DA AVVIARE
			023 - SPAZIO BREAK	SEGRETARIO GENERALE – DATORE DI LAVORO	01.03.2026	31.12.2026	DA AVVIARE
Welfare territoriale (4)	Orient. servizi nell'ottica del benessere e del territorio	4	024 - ADESIONE AL PROGETTO COMUNE AMICO DELLE FAMIGLIE	SERVIZI SOCIALI	01.09.2026	31.12.2028	DA AVVIARE
			025 - MAPPA DEI SERVIZI PER LE FAMIGLIE DEL TERRITORIO	SEGRETERIA DEL SINDACO	01.03.2026	31.12.2028	DA AVVIARE
			026 - SPAZIO FAMILY FRIENDLY IN COMUNE	UFFICIO TECNICO	01.03.2026	31.12.2028	DA AVVIARE
			027 - QUESTIONARIO DI SODDISFAZIONE DELLA CITTADINANZA	SEGRETARIO GENERALE	01.01.2028	31.12.2028	DA AVVIARE
Nuove tecnologie (1)	Orient. Ai servizi ICT	1	028 - SISTEMI GESTIONE PRESENZE (TIMBRATURA DIGITALE)	CED – UFFICIO PERSONALE	01.09.2026	31.12.2028	DA AVVIARE
TOTALE AZIONI (28)							DA AVVIARE

Città metropolitana di Sassari

Piano dei tempi FA – Comune di Porto Torres

[illegible]

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Nel corso del primo trimestre 2026, oltre all'azione definita *“Formazione sul benessere organizzativo interno, sulla conciliazione e sulle pari opportunità”*, già richiamata alla sezione III.4 del PAP, sono state avviate ulteriori azioni, tra le quali la n. 3 definita *“Programmazione riunioni di settori e incontri”*, rilevante per le finalità della presente sottosezione, in quanto intercetta il campo di indagine relativo ai processi di lavoro.

In tale prospettiva e in una logica di stretta complementarietà tra gli obiettivi di salute organizzativa e le finalità del Piano Aziendale di Family Audit, si riportano le informazioni di dettaglio relative alle specifiche attività dedicate proprio al perseguimento di obiettivi di salute organizzativa, corredate di indicatori, valori di partenza e valori attesi associati.

Denominazione	Descrizione sintetica	Data inizio	Data fine	Indicatore	Valore di partenza	Valore atteso	Valore ottenuto
1.Piano ferie condiviso per il periodo estivo	Definizione piano delle ferie con ampio anticipo e tenendo conto delle esigenze di conciliazione vita, famiglia e lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici (periodo di riferimento: 1 giugno – 30 settembre).	01.04.2026	31.12.2028	1.Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	60%	
				2.Percentuale piano ferie pubblicati e condivisi	0	100%	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

2.Programmazione riunioni di settore e incontri	Pianificazione delle riunioni di settore per la comunicazione degli obiettivi di lavoro con adeguato anticipo ed in orario di ufficio, utilizzando programmi adeguati	01.11.2025	31.12.2028	1.Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	60%	
				Giorni intercorsi tra programmazione e effettuazione delle riunioni	0	5	
				Numero di riunioni e incontri programmati	0	3	
3. Organizzazione e gestione delle riunioni commissioni consiliari e consigli comunali	Organizzazione delle riunioni delle Commissioni Consiliari con adeguato anticipo ed in orario di ufficio, utilizzando programmi adeguati (ad es. di agenda condivisa)al fine di poter programmare e organizzare al meglio il	01.01.2026	31.12.2028	1.Giorni intercorsi tra programmazione e effettuazione delle riunioni	2	3	
				2.Aggiornamento regolamento Consiglio comunale e Commissioni Consiliari	0	50%	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	lavoro tenendo conto degli impegni lavorativi, dei servizi agli utenti e dei bisogni di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici.			3. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	80%	
4. Revisioni dei processi di lavoro e comunicativi	Revisione dei processi di lavoro per un utilizzo più efficiente delle risorse, decentrando alcune attività di pubblicazione, trasmettendo agli uffici competenze specifiche per svolgere il compito in autonomia (previa formazione)	01.03.2026	31.12.2028	Creazione dell'iter per la pubblicazione degli atti in amministrazione trasparente condiviso con il RPCT e il CED	0	100%	
				2. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	80%	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

5. Schema sintetico di progetti operativi	Progettazione di uno strumento per far conoscere ai dipendenti ruoli, competenze professionali e trasversali, attitudini, responsabilità e incarichi di ciascun dipendente per progetto.	01.03.2026	31.12.2028	Elaborazione e pubblicazione degli strumenti organizzativi adottati sulle base delle aree organizzative			
				Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento.			

Per le finalità che qui rilevano, è opportuno evidenziare che, nell’ambito della specifica azione denominata “Schema sintetico di progetti operativi”, inoltre, questo Ente ha manifestato la volontà di avviare uno studio di fattibilità per valutare l’implementazione di un **modello organizzativo per processi.**

3.1.4. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

L'Amministrazione persegue obiettivi di "salute digitale" non solo come efficienza tecnologica, ma come leva per promuovere il benessere del personale e la resilienza dei processi.

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, 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 3.1.1.1 del presente Piano denominata "Semplificazione e reingegnerizzazione dei processi"..

3.1.4.1. 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:

- A. **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.
- B. **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).
- C. **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.

D. **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 mediante **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. possano essere fruiti i servizi dell'amministrazione tramite gli **sportelli fisici** solo qualora non possono essere sostituiti da quelli online;

E. **sviluppare servizi di connessione telematica** con **banda ultralarga** anche attraverso l'adesione a progetti **5G** destinati alla città metropolitana;

F. **aumentare il livello di sicurezza informatica** dei portali istituzionali dell'amministrazione;

G. **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;

H. **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).

L'accrescimento dell'interoperabilità delle banche dati di cui al punto C), il quale coinvolge sia quelle interne che quelle esterne all'ente, è stato perseguito attraverso due distinte linee di azione. La prima si è concentrata sulla cooperazione applicativa tra i sistemi cloud proprietari di diverse aziende, raggiungendo tale obiettivo mediante l'attivazione di appositi *webservices*, attraverso i quali è possibile interrogare e allineare banche dati diverse. Un esempio è l'integrazione con il protocollo e il sistema di gestione documentale, creando così un punto unico di aggregazione per tutti i documenti informatici, sia in ingresso che prodotti dall'ente.

La seconda linea d'azione, invece, mira a rendere disponibili le banche dati condivise da altre pubbliche amministrazioni attraverso la Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND). Tramite la PDND si concretizza uno dei principi fondamentali della digitalizzazione, noto come *once-only*, che apporta un grande beneficio ai cittadini: non devono più presentare documentazione che l'amministrazione può acquisire direttamente senza la necessità che sia l'utente a fornirne una copia. Questo strumento consiste in una piattaforma che consente agli operatori di accedere e interrogare banche dati cruciali come l'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR), la banca dati INPS relativa alle Dichiarazioni Sostitutive Uniche (DSU) e agli ISEE, e il registro imprese, rispettando anche ulteriori criteri quali ottenere informazioni non eccedenti la finalità del trattamento e il tracciamento delle operazioni di ricerca tramite apposito sistema di log.

Rispetto all'Obiettivo di cui al punto D), ovvero quello di **"Realizzare dei servizi pubblici digitali"**, l'Ente ha promosso l'attivazione di uno **"Sportello di Facilitazione per il Cittadino"**, operativo dal 14 gennaio 2026 fino al 29 aprile 2026 (salvo ulteriori estensioni) finalizzato a:

- rendere l'Amministrazione sempre più **accessibile e inclusiva**, favorendo una relazione diretta con la cittadinanza e promuovendo l'utilizzo consapevole delle piattaforme digitali,
- rendere sempre più **autonomi i cittadini** nel loro approccio con le procedure digitali.

Nello specifico, il servizio intende offrire supporto ai cittadini in termini di:

- informazioni sui servizi comunali;
- assistenza e orientamento verso gli uffici competenti;
- formazione nell'utilizzo dei servizi digitali dell'Ente.

Nell'ambito degli obiettivi di promozione dello sviluppo digitale, l'Ente valuterà l'adesione alle iniziative di progettazione straordinaria del **Servizio Civile Digitale**, previsto dal PNRR quale misura volta a promuovere lo sviluppo delle competenze digitali nei cittadini e, a cascata, favorire il pieno godimento dei diritti di cittadinanza di tutti. In particolare, si valuterà la partecipazione a iniziative ulteriori rispetto alla progettazione ordinaria (proposta in seno al Servizio Civile Universale), per consentire, ad esempio, di strutturare il servizio di facilitazione digitale sopra illustrato in modo più continuativo, accedendo a strumenti più adeguati e a una migliore organizzazione.

Inoltre, rispetto allo specifico obiettivo richiamato al punto D).d, si evidenziano i risultati conseguiti in termini di rafforzamento del questionario di rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza (indagini di *customer satisfaction*). In particolare, nel corso del triennio 2025/2027 l'Ente ha implementato, senza ulteriori oneri finanziari, una soluzione digitale volta ad **integrare lo strumento del questionario di rilevazione nell'ambito di alcuni servizi digitali** erogati al cittadino in ambito tributario.

Nello specifico, a partire da luglio 2025, è stato possibile integrare i messaggi di conferma e disdetta delle richieste di appuntamento presso l'Ufficio Tributi, ricevute attraverso l'applicativo LINKmate, con un messaggio di invito alla compilazione del Questionario di gradimento. Tale intervento risponde alla logica per cui avvicinare temporalmente la valutazione del servizio al momento di effettiva fruizione potrebbe aumentare la probabilità di partecipazione dei cittadini alla valutazione dei servizi ricevuti e, conseguentemente, migliorare l'efficacia dello strumento di customer satisfaction.

Ciò premesso, proseguirà l'impegno dell'Ente nel senso di potenziare lo strumento del questionario di gradimento dei servizi comunali – già consultabile direttamente dalla home page del sito web del Comune - valutando la fattibilità ed integrabilità anche in altri ambiti di analoghe soluzioni in grado di consegnare all'utente, tramite SMS o email, e comunque immediatamente al termine dell'esperienza con i servizi dell'Ente, il link di accesso al questionario.

Con riferimento all'aumento della sicurezza informatica di cui al punto F) l'ente ha avviato un percorso che richiama, pur non essendo obbligato dalle disposizioni normative, alla Direttiva (UE) 2022/2555 del Parlamento e del Consiglio Europeo recepita dal Governo Italiano con il Decreto Legislativo 4 settembre 2024, n. 138. nota come NIS2. Tra i punti cardine del dettato normativo infatti vi sono due aspetti che più di ogni altro caratterizzano la sicurezza dei dati e dei sistemi informatici: la governance delle tecnologie e delle dotazioni strumentali e la consapevolezza dell'utente che svolge le operazioni.

Per quanto concerne la governance, i recenti prodotti acquistati finalizzati alla sicurezza informatica comprendono sistemi evoluti di *detection & response* (c.d. EDR) capaci di intercettare potenziali minacce in esecuzione nei sistemi interni dell'ente e porre le contromisure iniziali per mitigare i rischi quali propagazione, accesso non autorizzato ed esfiltrazione non autorizzata dei dati. E' inoltre compreso un SOC (security operations centre)

che attraverso l'intelligenza artificiale e il supporto di tecnici altamente specializzati garantisce una copertura h24/7 per il supporto in caso di incidente informatico.

L'utente è stato riconosciuto indiscutibilmente come l'attore principale delle politiche di sicurezza e con le sue azioni può assumere un ruolo determinante nella lotta al cybercrime. Attraverso di lui infatti, dei soggetti non autorizzati possono ottenere l'accesso alle reti aziendali mediante dei meccanismi molto sofisticati di *phishing*, che ad oggi è il metodo più utilizzato per ingannare utenti inconsapevoli concedendo le chiavi di accesso alle infrastrutture informatiche. In tale direzione sono stati organizzati e si svolgeranno a breve delle campagne di *spear phishing*, ovvero un finto tentativo dopo il quale si riceveranno accurate informazioni sull'errore commesso e specifica formazione tramite dei video formativi.

Un ruolo fondamentale nel processo di cambiamento verso la transizione digitale dell'ente si conferma quello del **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.

3.2. Organizzazione del lavoro agile

Come 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) Predispose 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 personal computer e 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.

3.2.1. Focus sul "Family Audit" e le azioni dedicate al Lavoro Agile

Nell'ambito del Piano Aziendale del "Family Audit" e per le finalità che qui rilevano, si richiamano a seguire le specifiche azioni dedicate alla promozione e alla valorizzazione del **Lavoro Agile**:

1. "Estensione del lavoro agile e comunicazione per una migliore organizzazione".
2. "Sistemi di gestione delle presenze, attraverso strumenti di timbratura digitale".

La prima azione è finalizzata a realizzare una progressiva estensione del lavoro agile come possibile modalità di esecuzione del rapporto di lavoro per parte dei/delle dipendenti dell'organizzazione, anche grazie al percorso in atto di digitalizzazione delle pratiche, previa valutazione di alcune variabili:

- possibilità di inserire ulteriori voci di condizioni e priorità, ad esempio la distanza chilometrica, i tempi degli spostamenti casa-lavoro e la possibilità di rotazione;
- possibilità di estendere il lavoro agile nel periodo estivo come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro per parte dei/delle dipendenti dell'Organizzazione;
- valutare la possibilità di erogare benefit come ad esempio il buono pasto elettronico con attenzione all'equilibrio di trattamento tra lavoratori in sede e a distanza, comunque nel rispetto dei vincoli normativi e contrattuali.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

L'obiettivo finale è quello di assicurare al lavoratore una maggiore serenità nella conciliazione dei propri impegni lavorativi e le esigenze personali, garanzia di parità di trattamento e opportunità per tutti i dipendenti e promuovere la diffusione di una cultura del lavoro per obiettivi anziché in funzione della presenza fisica.

Gli indicatori di risultato associati alla presente azione sono i seguenti:

Descrizione misura	Data inizio	Data fine	Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Estensione del lavoro agile e comunicazione per una migliore organizzazione	01.01.2026	31.12.2028	1. Percentuale dipendenti che lavorano in SW / numero di dipendenti potenziali	34%	40%	
			2.2. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	60%	
2. Sistemi di gestione delle presenze, attraverso strumenti di timbratura digitale".	01.09.2026	31.12.2028	1. Numero dipendenti che utilizzeranno sul totale dipendenti	0	10%	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

			2. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	50%	

3.2.2. Le azioni di sviluppo organizzativo funzionali agli Obiettivi di Valore Pubblico territoriale

Nella Tabella 3.2.1 sono sintetizzate le principali azioni di sviluppo organizzativo funzionali ad abilitare il Valore Pubblico perseguito complessivamente da questa Amministrazione. Si precisa che, mentre le azioni specifiche, ove previste, risultano essere state completate nel corso del 2025, quelle di carattere trasversale si svilupperanno o continueranno a svilupparsi nel corso del triennio 2026/2028.

Tabella n. 3.2.1 - Azioni di sviluppo organizzativo funzionali ad abilitare gli obiettivi di Valore Pubblico

OVPT	OBIETTIVO GESTIONALE/ OPERATIVO	AZIONI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO						
		TRASVERSALI	SPECIFICHE (completate nel triennio 2026/2028)					
		Valide per il triennio 2026/2028	Descrizione	Formula	Polarità	baseline	Target	Risultato

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

VPT_1	2025_11_01_C conseguire la Certificazione Family Audit	1.Reingegnerizzazione dei processi; digitalizzazione e promozione servizi;	Si rinvia alla disamina delle 5 azioni di sviluppo organizzativo contenute nel P.A. di F.A. e ai relativi indicatori di risultato esaminate sopra (cfr. par. 3.1.3)	Mantenimento di un Gruppo di lavoro multidisciplinare	+Innovazione organizzativa (Stato di avanzamento creazione Gruppo di lavoro: 25% progetto, 50% confronto, 75% approvazione, 100% operatività)	+	100%	100% 2026	
		2.piena accessibilità digitale;						100% 2027	
		3.formazione per un nuovo modello organizzativo del lavoro (servizi digitali, soft skills, cybersecurity)						100% 2028	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

VPT_1	2025_02_01_A ccrescere il valore pubblico in termini di benessere economico, sociale e ambientale a favore della comunità	1.Reingegnerizzazione dei processi, digitalizzazione e promozione servizi; 2.Piena accessibilità digitale; 3.Formazione per un nuovo modello organizzativo del lavoro (servizi digitali, soft skills, cybersecurity)	Si rinvia alle 5 azioni di sviluppo organizzativo contenute nel Piano Aziendale di F.A. e relativi indicatori di risultato esaminate sopra (cfr. par. 3.1.3.)	Non sono previste specifiche azioni di sviluppo organizzativo dedicate al presente obiettivo
VPT_1	2025_32_01_I nformatizzare il servizio cimiteriale			Non sono previste specifiche azioni di sviluppo organizzativo dedicate al presente obiettivo

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

VPT_1	2025_03_01_V valorizzare il patrimonio immobiliare e mobiliare dell'ente in conformità agli standard contabili internazionali e nazionali (IPSAS/EPAS,I TAS)	1.Reingegnerizzazione dei processi; digitalizzazione e promozione servizi; 2.piena accessibilità digitale; 3.formazione per un nuovo modello organizzativo del lavoro (servizi digitali, soft skills, cybersecurity).	Si rinvia alle 5 azioni di sviluppo organizzativo contenute nel Piano Aziendale di F.A. e relativi indicatori di risultato esaminate sopra (cfr. par. 3.1.3.)	Non sono previste specifiche azioni di sviluppo organizzativo dedicate al presente obiettivo
VPT_2	2024_02_02_I implementare, monitorare e realizzare il piano di azione			Non sono previste specifiche azioni di sviluppo organizzativo dedicate al presente obiettivo

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	del progetto transfrontaliero Femmes Libres								
VPT_3	Implementare, monitorare e realizzare il piano di azione del progetto transfrontaliero CLEANPORTI	1.Reingegnerizzazione dei processi; digitalizzazione e promozione servizi;	Si rinvia alle 5 azioni di sviluppo organizzativo contenute nel Piano Aziendale di F.A. e relativi indicatori di risultato esaminate sopra (cfr. par. 3.1.3.)	Mantenimento di un Gruppo di lavoro interno. Convocazione di comitati di pilotaggio in modalità online.	+Innovazione organizzativa mantenimento operatività di gruppo di lavoro	+	100%	100%	0
VPT_4	2024_15_01_A deguare la pianificazione urbana della mobilità sostenibile	2.piena accessibilità digitale; 3.formazione per un nuovo modello organizzativo del lavoro (servizi digitali, soft skills, cybersecurity);		Mantenimento di un Gruppo di lavoro interno	+Innovazione organizzativa mantenimento operatività di gruppo di lavoro	+	100%	100%	0

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

VPT_4	2024_23_01_I implementare, monitorare e realizzare il piano di azione del progetto transfrontalier o CLASTER			Mantenimento del Gruppo di lavoro interno	+Innovazione organizzativa mantenimento operatività gruppo di lavoro	+	100%	100%	

Per quanto riguarda le azioni di organizzazione di lavoro agile strettamente **funzionali ad abilitare gli obiettivi di Valore Pubblico**, non sono state individuate azioni specifiche da associare agli obiettivi indicati.

Si rinvia alle azioni di carattere generale descritte alla [sottosezione 3.2](#) dedicata e a quelle specifiche individuate dal Piano Aziendale di Family Audit, ampiamente descritte alla [sottosezione 3.2.1.](#)

3.3. Piano triennale dei fabbisogni del personale

3.3.1. Fabbisogno 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.

Con Deliberazione di Giunta comunale n. 195 del 17.09.2025, previa attestazione dell'Organo di Revisione Contabile resa ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448 e del Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, l'Ente ha approvato il programma di fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 a tempo pieno e indeterminato, come risultante dalla tabella di seguito riportata:

Tabella n. 3.3.1 - Programma fabbisogno del personale triennio 2025/2027

Area giuridica	Unità	Modalità di reclutamento	FT Full Time /PT Part Time	Profilo
Funzionari ed elevate qualificazioni	1	Stabilizzazione personale assunto con rapporto di lavoro subordinato ex art. 1, comma 179, legge n. 178/2020, mediante concorso pubblico bandito ai sensi dell'articolo 1, comma 181	FT	Funzionario amministrativo contabile
	1	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 – interpello elenchi idonei	FT	Funzionario tecnico

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	1	Modifica profilo professionale personale interno	FT	Avvocato
Istruttori	1	Scorrimento propria graduatoria concorsuale	FT	Istruttore amministrativo contabile
	2	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 – concorso pubblico		Istruttore di vigilanza

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, di seguito PTFP, costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Ente, ed esprime, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, gli indirizzi e le strategie relativi alle risorse umane, con particolare riferimento agli strumenti e agli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne. Il PTFP indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Le principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale sono:

- l'art. 89 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 91 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli Enti Locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- in materia di dotazione organica, l'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

La riforma introdotta dal D.Lgs. 75/2017, che ha novellato l'art. 6 del D.Lgs 165/2001, ha mutato radicalmente la nozione di dotazione organica, stabilendo che essa sia determinata dalla somma del personale in servizio e di quello di cui è programmata l'assunzione, determinando in tal modo il superamento della precedente nozione di "sovrannumero". In relazione all'attuale dettato normativo, possono essere rilevate condizioni di "eccedenza" di personale in relazione all'adeguatezza del personale in servizio rispetto alle esigenze funzionali o per esigenze finanziarie, dettate dall'impossibilità per l'Ente di rispettare i vincoli imposti dal legislatore in materia di spesa del personale.

Le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018, lasciando ampio spazio agli Enti Locali e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima", affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*.

Il quadro ordinamentale di riferimento è stato profondamente innovato negli ultimi anni, in primis dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019 (c.d. "decreto crescita"), convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853 della legge 27

dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli Enti Locali. Successivamente, il decreto Ministeriale 17 marzo 2020 *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, in attuazione delle disposizioni di cui al citato art. 33, comma 2 del decreto legge 34/2019, ha fornito indicazioni operative finalizzate ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Tali disposizioni hanno superato il principio del *turn over* per la definizione delle capacità assunzionali, e introdotto un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale dipendente, con la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie ossia di ente virtuoso o meno, di incrementare la spesa di personale dipendente registrato nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato.

La cornice sopra delineata implica un monitoraggio costante della sostenibilità finanziaria del PTFP, attestata con il parere di regolarità contabile e con l'asseverazione dei revisori dei conti, in quanto strettamente correlata e vincolata all'andamento delle entrate correnti. Permane, inoltre in capo all'Ente l'obbligo di rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 pur non rilevando, a tal fine, la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del suddetto DM 17 marzo 2020.

Il PTPF costituisce il presupposto per la legittimità di qualsiasi assunzione da parte dell'Ente, anche a tempo determinato, o da parte di soggetti terzi attraverso contratto di somministrazione lavoro a tempo determinato. La programmazione delle assunzioni con contratto di lavoro flessibile previste nel Piano deve rispettare il perimetro giuridico stabilito dall'art. 36 del D.Lgs. n.165/2001, da altre normative specifiche e dai CCNL vigenti nel tempo, nonché quelli finanziari, salvo deroghe previste dalla legge, ossia lo specifico tetto di spesa per il lavoro flessibile, calcolato ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 28, del DL n.78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. A tal proposito, si precisa che l'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella legge n. 160/2016, ha espressamente escluso dal limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del T.U.E.L. di cui al D.Lgs n. 267/2000.

Il comma 2 dell'art. 36, del D.Lgs 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.Lgs 75/2017 – invece, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali. Tra contratti di tipo flessibile oggi ammessi, rientrano unicamente: i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato; i contratti di formazione e lavoro; i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga.

3.3.1.1. Verifica sostenibilità finanziaria

Come da Deliberazione di Giunta comunale n. 195 del 17.09.2025, di approvazione del programma triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027, il Comune di Porto Torres, per l'anno 2025, registra un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti,

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

aggiornato all'ultimo rendiconto approvato, pari al 21,90%, ben al di sotto del valore soglia del 27%, di cui alla tabella 1 del decreto ministeriale 17 marzo 2020. Il Comune di Porto Torres, pertanto, si colloca nella fascia dei c.d. *Comuni virtuosi*. Tale rapporto permarrà anche per l'anno 2026, sino all'approvazione del rendiconto dell'esercizio 2025. Sarà pertanto oggetto di aggiornamento nel corso del corrente anno, in sede di modifica/integrazione della presente programmazione.

La spesa personale dipendente prevista nel presente PTFP, come di seguito rappresentata, permette altresì il rispetto degli equilibri di bilancio relativamente alla spesa di personale dipendente e il rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, quantificato nell'importo di € 5.775.023,49 e del limite di cui art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, quantificato nell'importo di € 1.864.156,10.

La dotazione organica dell'ente, infatti, tenuto conto della spesa dei dipendenti in servizio, di quelli cessati e di quelli previsti in assunzione ereditati dalla programmazione 2025/2027 (comprese le eventuali assunzioni flessibili), ove fosse completamente coperta, determinerebbe un costo teorico, al lordo delle voci escluse dal calcolo di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, dell'importo di:

2026	2027	2028
€ 5.520.311,13	€ 5.526.503,17	€ 5.476.136,38

nel rispetto del principio di contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti della legge 296/2006, così come rappresentato nelle tabelle allegate al presente documento. (Allegato "Verifica limite massimo potenziale dotazione organica").

3.3.1.2. Programmazione del fabbisogno di personale relativa al triennio 2026/2028

Attualmente sono in corso le procedure di reclutamento del personale previsto nel prefato programma triennale del fabbisogno del personale 2025/2027 a cui si aggiunge la richiesta di modifica di profilo professionale avanzata da un dipendente che comporta per l'anno 2026.

Considerato il carattere dinamico della programmazione, si procederà con l'aggiornamento della presente sottosezione all'esito delle verifiche preliminari sulle nuove capacità assunzionali e sui vincoli di finanza pubblica in materia di spesa del personale.

Appurato che non si rilevano situazioni di eccedenza del personale, rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente, verificate in relazione alla eventuale esternalizzazione della gestione di servizi, con il conseguente trasferimento di personale alle dipendenze del nuovo soggetto, e alla realizzazione della gestione associata di servizi, con il conseguente trasferimento di personale alle dipendenze del nuovo soggetto chiamato a gestire in forma associata tali attività, non si rende necessario attivare nell'anno corrente, così come negli esercizi precedenti, procedure di mobilità e di collocamento in disponibilità di personale.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

		<i>Personale alla data del 01/01/2026</i>		<i>Previsione cessazioni 2026</i>	<i>Integrazion e 2026</i>	<i>Posti dotazione organica definitiva 2026</i>
<i>Area giuridica</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Tempo del lavoro</i>	<i>posti coperti</i>			
DIRIGENTI	Dirigente		1			1
	Dirigente tecnico		1			1
			2	0	0	2
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	Assistente sociale	100,00%	4			4
	Assistente sociale	83,33%	2			2
	Avvocato	100,00%	1		1	2
	Educatore profes.le socio pedagogico	100,00%	1			1

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	Funzionario amministrativo	83,33%	1			1
	Funzionario amministrativo contabile	100,00%	21	1	1	21
	Funzionario amministrativo contabile	50,00%	1			1
	Funzionario dell'area di vigilanza	100,00%	3	1		2
	Funzionario informatico	100,00%	1			1
	Funzionario tecnico	100,00%	9	1	1	9
	Funzionario tecnico	50,00%	1			1
	Specialista informatico digitale	100,00%				0
	Specialista tecnico	100,00%		1	1	0

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

			45	4	4	45
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Agente di polizia locale	100,00%	15	1	2	16
	Educatore profes.le socio pedagogico	100,00%	1			1
	Geometra	100,00%	7			7
	Istruttore amministrativo contabile	100,00%	41		1	42
	Istruttore amministrativo contabile	83,33%	1			1
	Istruttore informatico	100,00%	3			3
	Istruttore informatico	50,00%	1	1		0
			69	2	3	70
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Autista	100,00%	1			1

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	Collaboratore amministrativo	100,00%	9			9
	Collaboratore amministrativo contabile	100,00%	5			5
	Collaboratore servizi di supporto/sorveglianza	100,00%	1			1
	Collaboratore tecnico manutentivo	100,00%	1			1
			17	0	0	17
AREA DEGLI OPERATORI	Operatore in servizi ausiliari di supporto/sorveglianza	100,00%	6	2		4
			6	2	0	4
			139	8	7	138
Personale in aspettativa non retribuita						

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	Funzionario amministrativo contabile	2
Totale personale		140

Si ricorda che, con deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 21.01.2025, successivamente integrata, da ultimo, con deliberazione di Giunta comunale n. 195 del 17 settembre 2025: *“Programmazione del fabbisogno del personale 2025/2027, verifica eccedenze – dotazione organica – integrazione catalogo profili professionali”*, l’Amministrazione ha provveduto alla ricognizione e aggiornamento dei profili professionali dell’Ente e approvato il catalogo dei profili professionali, così come rappresentati nell’Allegato al presente PIAO denominato “Sez. 3.3.1 - Allegato profili professionali” a cui si rimanda per una disamina più completa.

Relativamente alle modalità di reclutamento, l’Amministrazione, al momento, ritiene di portare a compimento la programmazione 2025/2027, così come definita con la deliberazione di Giunta comunale n. 195 del 17.09.2025 e dare corso alla richiesta di modifica del profilo professionale pervenuta.

<i>Area giuridica</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Integrazione 2026</i>	<i>Modalità di reclutamento</i>	<i>Fabbisogno 2025/2027 annualità 2025</i>	<i>Fabbisogno 2026/2028 annualità 2026</i>

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	Avvocato	1	mobilità interna	SI	
	Funzionario amministrativo contabile	1	modifica profilo professionale		SI
	Funzionario dell'area di vigilanza	-1	modifica profilo professionale		SI
	Funzionario tecnico	1	Elenco idonei (ASMEL)	SI (procedura conclusa)	
	Specialista tecnico	1	PON Coesione sociale	SI (procedura conclusa)	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Agente di polizia locale	2	Concorso esterno	SI	
	Istruttore amministrativo contabile	1	Scorrimento propria graduatoria	SI	

3.3.1.3. Programmazione lavoro flessibile relativa al triennio 2026/2028

Spesa complessiva lavoro flessibile anno 2009				€ 1.864.156,10		
Spesa presunta programma lavoro flessibile triennio 2026/2028						
Unità	Area	Tipologia di contratto	Profilo	2026	2027	2028
1	DIRIGENTI	Tempo determinato – art. 110, co. 1 TUEL	Dirigente contabile (*)	67.437,19	67.437,19	67.437,19

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

1	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	Tempo determinato – art. 110, co. 1 TUEL	Funzionario tecnico	86.287,31	86.287,31	86.287,31
1		Tempo determinato – art. 90 TUEL	Specialista della comunicazione istituzionale	46.500,99	46.500,99	46.500,99
1		Tempo determinato (finanziamento RAS per esercizio delega paesaggistica)	Funzionario tecnico	31.891,13	38.269,35	
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo determinato – art. 90 TUEL	Portavoce del Sindaco	35.236,21	35.236,21	35.236,21
		Tempo Determinato	Agente di polizia locale (stagionali)	limiti della programmazione dell'utilizzo dei proventi del C.d.S.		
1	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Somministrazione lavoro a tempo determinato	Collaboratore amministrativo	42.698,68	42.698,68	
				€ 310.051,50	€ 316.429,72	€ 235.461,69

(*) la spesa prevista per gli incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 del TUEL non comprende la retribuzione di posizione conteggiata nell'ambito delle risorse previste per il fondo salario accesso

3.3.2. Formazione del personale

Lo sviluppo del capitale umano impone 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.

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

Nella prospettiva del PIAO, in particolare, la formazione del personale costituisce una delle **determinanti della creazione di Valore Pubblico**, inteso come complesso dei benefici e dei miglioramenti che i servizi, i programmi e le politiche pubbliche apportano alle comunità e alla società nel suo complesso, comprendendo l'equità sociale, la sostenibilità ambientale e lo sviluppo economico.

Nello specifico, la qualità del benessere formativo come **leva che abilita la creazione di Valore Pubblico**, agisce lungo due versanti:

- su quello **interno**, la formazione ha un impatto fondamentale, in quanto strettamente legata alla soddisfazione, alla fidelizzazione, al benessere organizzativo e all'impegno dei dipendenti. La crescita delle persone attraverso la formazione e, più in generale, il miglioramento del benessere delle risorse umane si trasforma in un significativo ritorno in termini di motivazione, senso di appartenenza e soddisfazione lavorativa;
- su quello **esterno**, le maggiori performance e il maggior valore pubblico realizzato dalle amministrazioni, anche attraverso il rafforzamento delle competenze del proprio personale, producono esternalità positive in termini di fiducia dei cittadini e delle imprese nei confronti delle istituzioni; una più forte legittimazione delle amministrazioni costituisce un incentivo non economico dei dipendenti pubblici, una leva di *engagement* e una spinta all'ulteriore miglioramento delle loro competenze.

L'impostazione delineata recepisce le indicazioni contenute nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14.01.2025, rubricata *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"*, nella quale sono illustrati gli assi portanti del processo di formazione comune a tutte le pubbliche amministrazioni.

La Direttiva segue (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”*.

Gli assi portanti della Direttiva possono essere così sintetizzati:

- 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.**
- Tale obiettivo, concreto e misurabile, 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.

Sulla scorta di tali premesse, questa Amministrazione individua gli assi portanti della programmazione della formazione del proprio personale, mutuando le indicazioni operative contenute nella Direttiva. Resta inteso che, stante il carattere dinamico della programmazione, l’ente si riserva di

modificare i propri obiettivi al variare del quadro normativo di riferimento e/o in adesione ad eventuali nuovi atti di indirizzo del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Allo stato attuale l'ente non ha strutturato un piano pluriennale della formazione, ma è rimessa all'autonomia gestionale dei singoli Dirigenti l'organizzazione delle attività formative di competenza, con individuazione delle materie da trattare, della tipologia di corsi e individuazione del personale tenuto a partecipare.

È garantita in ogni caso la partecipazione obbligatoria nei casi previsti dalla legge (anticorruzione, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro).

Nello specifico, l'impianto formativo proposto capitalizza i risultati conseguiti dall'Ente nell'ambito della programmazione di 2024/2026, rispetto all'obiettivo intersettoriale di P.E.G. *"2024_11_01: Affiancamento e monitoraggio nello sviluppo delle competenze dei dipendenti attraverso la piattaforma Syllabus e il portale della formazione Accrual"* (riproposto anche per il triennio 2025/2027), finalizzato allo sviluppo delle competenze e all'allineamento delle attuali conoscenze e capacità con le quelle oggi richieste nell'ambito della riforma della pubblica amministrazione.

Pertanto, in una prospettiva tesa a rafforzare la crescita formativa del proprio personale, assumendo, al contempo, un orizzonte temporale di medio periodo e garantendo la continuità fra i vari anni in funzione dei fabbisogni e degli obiettivi formativi rilevati, la programmazione della formazione relativa al triennio 2026/2028 sviluppa i seguenti indirizzi:

- Realizzare un **contemperamento** fra le specifiche esigenze formative (emerse dall'analisi dei fabbisogni) e la formazione obbligatoria, secondo specifiche norme di legge (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, riconoscere tutta la formazione del personale funzionale alla sua attuazione come **necessaria**, ossia **indispensabile al raggiungimento di milestone e target**, a prescindere dalla previsione della sua obbligatorietà a cura di specifiche norme.
- **Riconoscere la 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 (confermando la logica che sta alla base del nuovo Piano di Sviluppo Locale dell'Ente).
- Attuare politiche di gestione del personale in grado di recuperare la motivazione alla formazione verso tutte le opportunità formative, e non solo verso quelle obbligatorie, per giungere ad affermare la centralità della formazione come **"fattore motivante all'azione pubblica"**.
- "Pensare" la formazione non solo come catalizzatore di produttività ed efficienza organizzativa, ma anche come strumento di ampliamento, diversificazione e rafforzamento di competenze e abilità dei dipendenti, promuovendo le condizioni per realizzare un contesto che valorizza il pensiero critico e fornisce alle persone gli strumenti per affrontare nuove richieste contribuendo al raggiungimento degli obiettivi organizzativi.
- Progettare l'analisi dei fabbisogni formativi in maniera tale da:
 - sviluppare la **valenza multidimensionale del processo di analisi**, affinché tenga conto delle diverse dimensioni coinvolte, quali quella organizzativa, professionale, individuale e di riequilibrio demografico.
 - 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.

- Sviluppare interventi formativi, non solo nella prospettiva di trasmettere conoscenze e competenze funzionali agli obiettivi di performance, ma nel senso di accrescere nelle persone una consapevolezza del ruolo svolto, sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione, e dell'impatto sull'organizzazione e sugli utenti finali.
- Progettare interventi in cui la formazione tradizionale – ossia quella orientata a trasmettere conoscenze e competenze, sia 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.
- Curare la dimensione *valoriale* della formazione 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.
- Sviluppare strategie di valorizzazione del capitale umano comune a tutte le PP.AA. in coerenza con il quadro di principi affermati dalla Comunicazione della Commissione Europea sul rafforzamento dello spazio amministrativo europeo (ComPAct), come di seguito rappresentate:

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Figura 3.3.1 - Le aree di competenze trasversali del personale pubblico nella strategia del PNRR



- L'obiettivo di performance organizzativa e dirigenziale consistente nella predisposizione di piani formativi per il conseguimento delle **40 ore di formazione del personale**, già assunto con l'aggiornamento del PIAO 2025/2027, si intende confermato anche nell'ambito della presente programmazione. L'Ente si riserva la facoltà di aggiornare il presente obiettivo in caso di nuovi indirizzi stabiliti dal Ministro della Pubblica Amministrazione.

- Realizzare percorsi di formazione in grado di promuovere una fruizione integrata fra i diversi livelli:
 - formazione di tipo **trasversale** nelle 5 aree individuate dal *“Framework delle competenze trasversali del personale pubblico nella strategia del PNRR”* sopra rappresentato, come da figura n. 3.3.1 di cui a pag. 377 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;
 - **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;
 - 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.
- sviluppare la **formazione obbligatoria**, ad esempio, in materia di anticorruzione, così come in ambito di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, non come mero adempimento formalistico ma **in una prospettiva 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.

Nel complesso e dinamico quadro di riferimento, l'offerta formativa si conferma articolata come segue:

1. 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, articolate sui livelli base, base/specialistici, specialistici. I vantaggi collegati al ricorso a tale 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.
2. Finanziamenti di cui al **progetto PerForma PA.**
3. Corsi di formazione erogati dalla **SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione)**
4. Offerta di corsi di laurea e Master delle Università aderenti all'iniziativa "**PA 110 e lode**";
5. Formazione *in house* o al mercato degli operatori economici mediante proprie risorse.

Rispetto alla varietà dell'offerta formativa esaminata, questo Ente, in seguito alla registrazione al portale Syllabus avvenuta nel 2023, ha promosso a partire dal 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", quale canale privilegiato per il conseguimento dell'obiettivo trasversale di PEG valido (triennio 2024/2026 con azioni concluse nel 2025).

Resta fermo che, come evidenziato da specifiche Direttive del Segretario Generale (ad esempio, prot. n. 24813 del 28 maggio 2024 e n. 48876 del 31 ottobre 2024), al fine di conseguire gli obiettivi formativi previsti dalla presente programmazione 2026/2028, il ricorso alla piattaforma Syllabus non preclude la partecipazione alla formazione su particolari tematiche, così come avvenuto fino ad oggi.

Inoltre, pur nella consapevolezza dei vantaggi del ricorso alla piattaforma Syllabus, si conferma l'impegno dell'Ente a valutare, 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, ulteriori proposte formative, ricorrendo a soggetti istituzionali o ad operatori del mercato.

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, disciplinata da un'apposita convenzione fra i comuni aderenti alla Rete Metropolitana, per la gestione associata del servizio di aggiornamento professionale nelle materie obbligatorie previste per legge e non.

Infine, con riguardo alla formazione in tema di prevenzione della corruzione e agli specifici percorsi formativi necessari a realizzare la completa digitalizzazione dei contratti, così come previsto dalla strategia di cui al PNA 2025, si rinvia alla sottosezione 2.3 del presente Piano e allo specifico paragrafo 2.3.4, per l'analisi dell'obiettivo assegnato agli Enti dal PNA 2025, denominato "Consolidamento delle competenze del personale (RUP, DEC, DL, relativi collaboratori, collaudatori, etc.) in materia di utilizzo delle piattaforme digitali".

3.3.2.1. Family Audit: il Piano aziendale e la formazione su benessere organizzativo, conciliazione e pari opportunità.

Sul fronte delle azioni formative trasversali nonché di quelle funzionali al raggiungimento degli Obiettivi VPT, merita un approfondimento specifico il percorso formativo avviato lo scorso dicembre 2025 nell'ambito delle azioni previste dal **Piano aziendale di "Family Audit"** di questo Comune. Per ogni ulteriore approfondimento, si rinvia alla sottosezione 2.2 "Performance" del presente PIAO e all'obiettivo definito ["Conseguire la Certificazione Family Audit"](#), nonché allo specifico [approfondimento](#) all'interno della sottosezione 3.1.2, dedicato alle fasi del percorso di certificazione di Family Audit.

L'azione, sviluppata nel macroambito della "Cultura della conciliazione", è denominata **"Formazione sul benessere organizzativo interno, sulla conciliazione e sulle pari opportunità"** e prevede un impatto pari a 10/10.

Lo sviluppo del percorso formativo funzionale all'attuazione dell'attività, prende avvio con la Deliberazione di Giunta comunale n. 241 del 07.11.2025, con la quale sono state adottate le *"Linee di indirizzo per l'attuazione dell'azione del Piano Aziendale, denominata "Formazione sul benessere organizzativo interno, sulla conciliazione e sulle pari opportunità"*, ovvero per la realizzazione di un percorso formativo, accompagnato da attività di *coaching organizzativo*, volto all'acquisizione e al potenziamento delle competenze trasversali di tutti i dipendenti dell'Ente, con lo scopo di:

- migliorare l'organizzazione interna, il benessere organizzativo e la comunicazione interna ed esterna;
- incrementare la valutazione delle performance attraverso la consapevolezza del ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione, nell'ottica della creazione di valore pubblico.

Con successiva Determinazione del Dirigente dell'Area Politiche del personale n. 3282 del 09.12.2025, nel rispetto delle linee di indirizzo definite dalla Giunta, l'Ente ha affidato ad un operatore economico del settore il servizio di formazione e coaching organizzativo, quale segmento della più ampia azione formativa individuata dal Piano Aziendale.

L'azione individuata dal Piano risulta così articolata:

1. per quanto riguarda la macroarea del **benessere organizzativo**, interesserà:
 - a. Dirigenti/E.Q. e Amministratori (su comunicazione strategica - leadership - senso di identità - conoscenze di coordinamento – organizzazione del lavoro in team, gestione dei conflitti ecc);
 - b. Personale (su gestione dei tempi, gestione dello stress da lavoro correlato, gestione degli imprevisti, comunicazione interpersonale, abilità sociali, capacità comunicative e problem solving).
2. Sul fronte della **parità di genere**, l'attività sarà finalizzata a favorire l'acquisizione di informazioni e conoscenze in relazione a:
 - a. utilizzo di un linguaggio inclusivo e gentile;
 - b. tutela della vita privata e della persona in caso di comportamenti scorretti, mobbing, discriminazioni.

L'azione individuata dal Piano aziendale è avviata formalmente lo scorso dicembre con l'affidamento dello specifico segmento dedicato al benessere organizzativo, coprirà, come da cronogramma di riferimento, l'intero triennio oggetto della presente programmazione, con data fine attività fissata al 31.12.2028 ed è associata ai seguenti indicatori di risultato:

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di presenze / numero di convocati-convocate (Quantità)	0	90%	
2.2. Percentuale di risposte "SODDISFATTO" o "MOLTO SODDISFATTO" a domanda specifica del questionario di gradimento (Qualità)	0	70%	

3.3.2.2. Le azioni di salute professionale (reclutamento e formazione) funzionali agli Obiettivi di Valore Pubblico

Con riferimento alle specifiche azioni di salute professionale afferenti all'area del **reclutamento**, non sono state previste nel triennio di riferimento assunzioni funzionali agli specifici agli obiettivi di Valore Pubblico individuati.

Nondimeno, considerato il carattere dinamico della programmazione, potranno essere previsti degli aggiornamenti nell'arco temporale considerato.

Con riguardo alle azioni di salute professionali che riguardano l'ambito della formazione, si rappresentano gli interventi previsti e il collegamento con le azioni formative di carattere generale e trasversale funzionali al perseguimento di tutti gli Obiettivi di Valore Pubblico individuati.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

Tabella A – Azioni di formazione generali e specifiche funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico

AZIONI DI FORMAZIONE DEL PERSONALE											
O.V.P.T.	OBIETTIVO GESTIONALE	Trasversale				Specifiche					
		Descrizione	Indicatori	Descrizione	Indicatori	Descrizione	Formula	Polarità	Baseline	Target	Risultato ottenuto
V.P.T._1	2025_11_01_ Conseguire la Certificazione Family Audit	1.Formazione e secondo il framework delle competenze trasversali del personale pubblico nella strategia del PNRR.	1.Secondo le modalità di cui alla Direttiva Zangrillo del 14.01.2025. 2.Secondo le modalità richiamate al paragrafo dedicato 3.1.1.1 del presente PIAO "Semplificazione e			Specificazione del P.A. di F.A.: "Percorso di formazione sul benessere organizzativo interno, sulla conciliazione e sulle pari opportunità"	Per il dettaglio relativo a Indicatori, baseline e target si rinvia al relativo approfondimento	+	0%	100%	

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

2025_02_01_Accrescere il valore pubblico in termini di benessere economico, sociale e ambientale a favore della comunità	2.Formazioni e in materia di sicurezza informatica	reingegnerizzazione dei processi” 1.Formazione conseguite secondo le modalità di cui alla Direttiva Zangrillo del 14.01.2025 2.Secondo le modalità richiamate al paragrafo 3.1.1.1 del presente PIAO “Semplificazione e reingegnerizzazione dei processi”.	Specificazione azione del P.A. di F.A.: “Percorso di formazione sul benessere organizzativo interno, sulla conciliazione e sulle pari opportunità”.	Per il dettaglio relativo a Indicatori, baseline e target si rinvia al approfondimento	Acquisire conoscenze (Delibere ANAC più significative) per l’assolvimento in autonomia degli obblighi di pubblicazione in A.T.	% soggetti formati/tot . soggetti preposti agli obblighi di pubblicazione	+	0	● Entro il 2026: 55%; ● Entro il 2027: 75%; ● Entro il 2028: 100%	
	1.Formazione e secondo il framework delle competenze trasversali del personale pubblico nella strategia del PNRR				Non sono previsti o sono stati già completati gli interventi formativi specifici per il conseguimento dell’OVPT associato					
2025_32_01_Informatizzare il servizio cimiteriale										

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

		2.Formazione in materia di sicurezza informatica 1.Formazione e secondo il framework delle competenze trasversali del	1.Formazione conseguite secondo le modalità di cui alla Direttiva Zangrillo del 14.01.2025 2.Secondo le modalità richiamate al paragrafo dedicato 3.1.1.1 del presente PIAO “Semplificazione e reingegnerizzazione dei processi”			

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	2025_03_01_Valorizzare il patrimonio immobiliare e mobiliare dell'ente in conformità agli standard contabili internazionali e nazionali (IPSAS/EPAS,ITAS)	personale pubblico nella strategia del PNRR 2.Formazione e in materia di sicurezza informatica	1.Formazione conseguita secondo le modalità di cui alla Direttiva Zangrillo del 14.01.2025. 2.Secondo le modalità richiamate al paragrafo dedicato 3.1.1.1 del presente PIAO “Semplificazione e reingegnerizzazione dei processi”.	Specifica azione del P.A. di F.A.: “Percorso di formazione sul benessere organizzativo interno, sulla conciliazione e sulle pari opportunità”.	Per il dettaglio relativo a Indicatori, baseline e target si rinvia al relativo approfondimento	Non sono previsti o sono stati già completati gli interventi formativi specifici per il conseguimento dell’OVPT associato

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

V.P.T._2	2024_02_02_Implementare, monitorare e realizzare il piano di azione del progetto transfrontaliero Femmes Libres		1.Formazione conseguita secondo le modalità di cui alla Direttiva Zangrillo del 14.01.2025.	Specifica azione del P.A. di F.A.: "Percorso di formazione sul benessere organizzativo interno, sulla conciliazione e sulle pari opportunità".	Per il dettaglio relativo a Indicatori, baseline e target si rinvia al approfondimento	Non sono previsti o sono stati già completati gli interventi formativi specifici per il conseguimento dell'OVPT associato
V.P.T._3	2025_24_01_Implementare, monitorare e realizzare il piano di azione del progetto transfrontaliero CLEANPORTI		2.Secondo le modalità richiamate al paragrafo dedicato 3.1.1.1 del presente PIAO	Specifica azione del P.A. di F.A.: "Percorso di formazione sul benessere organizzativo interno, sulla conciliazione e		Non sono previste misure formative specifiche per il conseguimento dell'OVPT associato
V.P.T._4	2024_15_01_Adeguare la pianificazione urbana della mobilità sostenibile		"Semplificazione e reingegnerizzazione dei processi".			

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

	2024_23_01_Implementare, monitorare e realizzare il piano di azione del progetto transfrontaliero CLUSTER			sulle pari opportunità".		Non sono previste misure formative specifiche per il conseguimento dell'OVPT associato

4. Monitoraggio

Il monitoraggio del PIAO, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.L. 80/2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del D.M.132/2022 che prevedono dei monitoraggi separati, seguirà la periodicità definita per i singoli piani. Pertanto, il monitoraggio sarà effettuato come segue:

- 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.

Lo schema di sintesi dell'attività di monitoraggio è di seguito rappresentato.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana 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/accrescimento del valore pubblico (sociale, ambientale, economico, ecc.).	Consiglio comunale; Giunta comunale; Segretario Generale; Area Programmazione e Bilancio; Dirigenti; Nucleo di Valutazione; Stakeholders interni ed esterni;	Intermedio (di norma semestrale); Annuale	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	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.

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

2.2. PERFORMANCE	Verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, ivi inclusi quelli relativi a semplificazione, digitalizzazione, accessibilità e pari opportunità; relazione sulla performance		Annuale/Semestrale/concomitante		Presenza d'atto dello stato di attuazione degli obiettivi ed approvazione di eventuali variazioni programmatiche; proposta di valutazione della performance del personale; adozione della relazione sulla performance;
	Verifica della rispondenza tra le risorse finanziarie stanziare ed i risultati qualitativi e quantitativi ottenuti	Giunta comunale; Area Programmazione e Bilancio; Segretario Generale; Dirigenti; Nucleo di Valutazione; Stakeholders interni ed esterni.	Annuale/Semestrale/concomitante	Art. 6, 10, comma 1 lett b, 14 D.Lgs. 150/2009; Controllo di gestione – Artt. 196 e seguenti D.Lgs 267/00; Regolamento comunale sul sistema integrato dei controlli interni adottato con Deliberazione del Consiglio comunale n. 95 del 03.12/2021	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)

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio: attuazione delle misure di prevenzione e contrasto del rischio corruttivo; Idoneità delle misure al trattamento del rischio; Monitoraggio Obblighi di Trasparenza	Giunta comunale, Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT), Area Programmazione e Bilancio, Dirigenti Funzionari E.Q., Nucleo di Valutazione, ANAC	Concomitante, trimestrale Semestrale, Annuale Trimestrale/Annuale	Indicazioni ANAC – Piano Nazionale Anticorruzione; Art. 1, L. 190/2012; Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, 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	Relazione Annuale del RPCT (modello ANAC); Aggiornamento PIAO incluso il Piano Triennale di Prevenzione corruzione e trasparenza; Attestazione NDV su rispetto obblighi trasparenza; Relazioni sugli esiti controlli successivi di regolarità amministrativa; Direttive/raccomandazioni del RPCT; Informative agli Uffici competenti alla pubblicazione in termini di modifiche alla struttura o di interventi sulla qualità e/o quantità delle pubblicazioni.
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO					
SOTTOSEZIONE	COSA	CHI	QUANDO	DISPOSITIVI NORMATIVI E REGOLAMENTARI	ATTI

COMUNE DI PORTO TORRES
Città metropolitana di Sassari

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi	Nucleo di Valutazione, Giunta comunale, Segretario Generale, Area Politiche del Personale; Comitato Unico di Garanzia; Dirigenti.	Su base triennale con aggiornamento annuale; semestrale (formazione)	DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 - Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione;	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 attuazione della formazione.
3.2 ORGANIZZAZIONE E LAVORO AGILE	Monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione della coerenza dei contenuti della	Nucleo di Valutazione, Giunta comunale, Segretario Generale, Area Politiche del Personale; Comitato Unico di Garanzia; Dirigenti.	Su base triennale con aggiornamento annuale; semestrale (formazione)	DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 - Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione;	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	coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi	Area Politiche del Personale; Comitato Unico di Garanzia; Dirigenti.	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015 (lavoro agile)	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015 (lavoro agile)	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.

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:

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

4.1. Quadro di sintesi delle risultanze dell'attività di monitoraggio

Nel presente paragrafo si riporta in sintesi l'esito del monitoraggio periodico rispetto ai risultati attesi della programmazione di cui alle varie sezioni del PIAO in argomento.

I. Sintesi risultanze sezione 2.1 Valore Pubblico Sezione

Coerentemente con il ciclo della performance ed il controllo strategico periodico, l'Ufficio di Programmazione ha avviato il 1° luglio 2025 il monitoraggio intermedio degli obiettivi assegnati ai Dirigenti nell'ambito del P.E.G. 2025/2027, esaminando le risultanze del processo di ricognizione periodica, analisi e valutazione degli obiettivi strategici e di PEG dell'ente.

La relazione sullo stato di raggiungimento degli obiettivi alla data del 30.06.2025 è stata, dunque, validata dal NdV che ha altresì aggiornato la pesatura emersa all'esito del monitoraggio stesso.

L'iter si è concluso con la Deliberazione di Giunta comunale n. 227 del 23.10.2025, avente ad oggetto *“Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027, annualità 2025: stato di attuazione degli obiettivi strategici e degli obiettivi di PEG alla data del 30 giugno 2025 e variazione n. 2. Validazione della relazione da parte del Nucleo di Valutazione e nuova pesatura”*.

Per le finalità di che qui rilevano, nell'ambito dell'attività di monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati con il P.E.G. 2025/2027, l'esito del controllo strategico periodico ha permesso di accertare che, complessivamente, lo stato di attuazione degli obiettivi di gestione assegnati risulta coerente con le scelte strategiche dell'amministrazione adottate in sede di programmazione.

II. Sintesi risultanze sezione 2.2 Performance

Coerentemente con il ciclo della performance ed il controllo strategico periodico, l'attività di monitoraggio intermedio dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti con il PEG 2025-2027, consente di evidenziare che l'attuazione degli obiettivi è complessivamente in linea con le tempistiche previste in fase di approvazione. Fa eccezione l'obiettivo denominato *“2025_19_01_Realizzazione del calendario degli eventi giornaliero con georeferenziazione”*, oggetto di temporanea sospensione, per le specifiche motivazioni formulate e illustrate nella relazione resa dall'Ufficio interessato.

III. Sintesi risultanze sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella sezione 2.3 del presente PIAO si avvale dell'analisi degli esiti riferibili a:

- A. controllo successivo di regolarità amministrativa;
- B. stato di avanzamento dell'obiettivo *"2025_02_01 - Accrescere il valore pubblico in termini di benessere economico, sociale e ambientale a favore della comunità"*;
- C. verifica delle segnalazioni di *whistleblowing*, aggiornamento e attuazione del codice di comportamento.

A. Controllo successivo di regolarità amministrativa

Con Deliberazione di n. 177 del 08.08.2025 la Giunta comunale ha preso atto delle risultanze del controllo di regolarità amministrativa condotto sul campione di atti estratti per il primo semestre 2025.

Con Deliberazione di n.75 del 27.03.2026 la Giunta comunale ha preso atto delle risultanze del controllo di regolarità amministrativa condotto sul campione di atti estratti per il secondo semestre 2025.

I controlli puntuali su ciascun atto oggetto del campionamento, effettuati sulla base di n. 10 parametri predefiniti, riguardano anche l'attuazione di altre misure generali e specifiche di prevenzione (divieto di pantouflage, patti di integrità, verifica preliminare assenza di situazioni di conflitto di interesse, rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti, obblighi di trasparenza, bilanciamento privacy/trasparenza).

La valutazione complessivamente positiva dell'attività procedimentale e provvedimentale dell'Ente, consente di escludere la presenza di fenomeni corruttivi o di maladministration all'interno dell'Ente, idonei ad inficiare il corretto svolgimento dell'attività amministrativa nell'ambito propri dei procedimenti, con particolare riguardo a quelli esposti a maggior rischio corruttivo.

B. Stato di avanzamento dell'Obiettivo "2025_02_01 - Accrescere il valore pubblico in termini di benessere economico, sociale e ambientale a favore della comunità"

Ai fini del monitoraggio delle misure contenute nella sezione 2.3, lo stato di attuazione degli obiettivi di P.E.G. e, nello specifico, l'obiettivo denominato **"2025_02_01 - Accrescere il valore pubblico in termini di benessere economico, sociale e ambientale a favore della comunità"**, è in linea con quanto previsto in fase di assegnazione dell'obiettivo.

C. Verifica delle segnalazioni "whistleblowing", aggiornamento e rispetto codice di comportamento

All'esito della verifica, nel corso del 2025 risultano pervenute n. 2 segnalazioni, alle quali è stato dato puntuale riscontro.

Nel corso del 2025 non è stato necessario aggiornare il codice. Inoltre, non sono emersi profili di criticità sul rispetto delle disposizioni del codice.

III. Sintesi risultanze sezione 3.1 Organizzazione del lavoro agile

L'analisi dello stato di avanzamento dell'obiettivo denominato **"2025_11_01 - Conseguire la Certificazione Family Audit"**, offre elementi validi a supporto del monitoraggio delle misure a sostegno della promozione del lavoro agile. Il Piano aziendale approvato dalla Giunta comunale con Deliberazione n. 228 del 23.10.2025, contiene infatti specifiche azioni a supporto della promozione del lavoro agile e del benessere organizzativo.

Nonostante l'ufficio responsabile dell'obiettivo abbia richiesto la modifica delle date di alcune fasi, resta ferma la realizzazione di quelle al 31.12.2025 . Pertanto, l'esito del monitoraggio intermedio rivela che lo stato di avanzamento dell'obiettivo è in linea con i risultati attesi.

IV. Sintesi risultanze sezione 3.2 Fabbisogno del personale

Con propria Deliberazione n. 195 del 17.09.2025, la Giunta comunale ha approvato:

- la Programmazione del fabbisogno del personale 2025/2027 con contestuale verifica di eventuali eccedenze;
- la dotazione organica;
- l'integrazione del catalogo profili professionali.

Dall'esame della relazione allegata al Piano di programmazione e all'esito delle verifiche periodiche sull'attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP), è possibile constatare che le procedure di reclutamento, così come previste nell'ambito del PTFP 2024/2026, sono giunte a conclusione, mentre quelle relative al PTFP triennio 2025/2027 sono state già avviate o sono in procinto di esserlo. Pertanto è possibile affermare che le misure ad oggi attuate sono complessivamente in linea con quelle programmate.

V. Sintesi risultanze sezione 3.3 Formazione del personale

L'avanzamento dell'obiettivo denominato *"2024_11_01 - Affiancamento e monitoraggio nello sviluppo delle competenze dei dipendenti attraverso la piattaforma Syllabus e il portale della formazione Accrual"*, nonché di tutti quegli obiettivi che contemplano, tra le proprie fasi, specifici interventi formativi, risulta complessivamente allineato alla programmazione stabilita. La valutazione complessivamente positiva dello stato di avanzamento di

tali obiettivi, dunque, consente di affermare che le misure di formazione del personale concretamente attuate sono in linea con quelle previste nel piano del fabbisogno formativo del personale.

4.2. Prospettive per un monitoraggio integrato secondo la metodologia delle Linee Guida e M.O. del Piao.

Pur nel rispetto di quanto previsto dal D.M. 132/2022, in termini di monitoraggi separati, questo Ente intende valutare le condizioni di fattibilità e applicabilità delle indicazioni metodologiche contenute nei Manuali Operativi Comune e Città Metropolitane per la realizzazione di un monitoraggio integrato volto ad alimentare il Report integrato del PIAO, da costruire in modo simmetrico rispetto al PIAO stesso, in maniera tale da riuscire a quantificare:

- il Valore Pubblico Territoriale creato dal Comune rispetto al Valore atteso;
- il contributo effettivo delle performance del Comune alla sua creazione, rispetto a quanto atteso;
- il contributo effettivo delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza alla protezione del VPT;
- il contributo effettivo delle condizioni di salute delle risorse del Comune alla sua abilitazione, rispetto a quello atteso.

Per calcolare il VPT generato sarà utilizzata la “Matrice di misurazione del VPT” che per gli Enti di fascia medio-piccola, secondo la classificazione e la corrispondente metodologia proposta dalle Linee Guida, si può determinare in termini di “**media di raggiungimento degli obiettivi**”, per ogni livello della “Piramide”.

A tal fine, l’Ente valuterà l’adozione di applicativi in grado di alimentare il Report Integrato e supportarne l’intero processo di predisposizione.

Allegati o documenti richiamati nel presente PIAO 2026/2028

1. Documento Unico di Programmazione (DUP) Sezione strategica 2020-2025 e Sezione operativa 2026-2028. Aggiornamento n. 1. - Deliberazione del Consiglio comunale n. 65 del 19.12.2025.
2. Parere al Piano Azioni Positive espresso dalla Consigliera di Parità effettiva della Città Metropolitana di Sassari e Provincia Gallura Nord Est Sardegna.
3. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Porto Torres.
4. Approvazione Piano Esecutivo di Gestione e Piano degli Obiettivi 2026-2028 - Deliberazione della Giunta comunale n. 4 del 15.01.2026.
5. Revisione della macrostruttura e Relazione di accompagnamento alla proposta di revisione della macrostruttura.
6. Programmazione del fabbisogno del personale 2025/2027;
7. Verifica limite massimo potenziale Dotazione Organica relativa al triennio 2026/2028.
8. Nuovo regolamento sul lavoro a distanza.
9. Convenzione per la gestione associata del servizio di aggiornamento professionale nelle materie obbligatorie previste per legge e non, dei comuni aderenti alla Rete Metropolitana.
10. Piano triennale per la transizione digitale 2022/2024 del Comune di Porto Torres.
11. Obiettivi di accessibilità.
12. Scheda di check-list -Trasparenza e controlli nella fase esecutiva del contratto (Allegato alla Direttiva del RPCT n. 5/2026).