



Comune di Porto Torres

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026

(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)

Indice generale

Premessa.....	2
Riferimenti normativi.....	3
Sezione 1: SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
1.1 Analisi del contesto.....	5
1.2 Analisi del contesto interno.....	35
1.2.1 Organigramma dell'ente.....	43
1.2.2 La mappatura dei processi.....	44
Sezione 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	50
2.1 Valore pubblico.....	50
2.2 Programmazione Performance.....	56
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	58
Sezione 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	62
3.1 Struttura organizzativa.....	62
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	64
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	89
3.2 Semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.....	93
3.3 Organizzazione del lavoro agile.....	97
3.4 Piano triennale dei fabbisogni del personale.....	101
Sezione 4 MONITORAGGIO.....	112
Allegati.....	113

PREMESSA

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

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

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

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

Come anticipato in premessa, l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano delle azioni positive, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio e il Piano triennale dei fabbisogni del personale (ai sensi dell'art. 1 comma 1 del d.P.R. 24 giugno 2022 n. 81), quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Adozione annuale entro il 31 gennaio con aggiornamento a scorrimento. Predisposto unicamente in formato digitale e pubblicazione sul portale (<https://piao.dfp.gov.it/>) appositamente realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e ss.mm.ii. e dell'art. 7 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022, il termine di adozione annuale del PIAO è di norma fissato

il 31 gennaio. In caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

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

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

Tenuto conto del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il PIAO 2023/2025 ha sostanzialmente il compito di fornire una visione d'insieme dei principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'ente, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1-SCHEDA DELL'AMMINISTRAZIONE	ANAGRAFICA	Ente locale: Comune di Porto Torres Indirizzo: Piazza Umberto I - CAP 07046 Porto Torres (SS) Codice fiscale: 00252040902 Partita IVA: 00252040902 Sindaco: Massimo Mulas, eletto il 09.11.2020 Sito web: https://www.comune.porto-torres.ss.it/ Telefono: centralino 079/5008000 Indirizzo mail: protocollo@comune.porto-torres.ss.it Indirizzo posta elettronica certificata: comune@pec.comune.porto-torres.ss.it Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 133 Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 21.068 (fonte Anagrafe comunale)
----------------------------------	------------	--

1.1 ANALISI DEL CONTESTO

L'ambiente di riferimento generale. Il contesto strategico europeo

La programmazione europea, nazionale e regionale 2021-2027 – Quadro generale e strategia

La programmazione europea 2021-2027, nell'ambito della politica di coesione, propone 5 obiettivi di policy per il conseguimento di grandi obiettivi a livello europeo: 1. un'Europa più intelligente; 2. un'Europa più verde e a basse emissioni di carbonio; 3. un'Europa più connessa; 4. un'Europa più sociale; 5. un'Europa più vicina ai cittadini. Tali obiettivi strategici sono perseguiti attraverso programmi finanziati sia dai fondi strutturali e di investimento europei che da risorse nazionali e regionali.

In particolare, per la Regione Sardegna, al Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR), al Fondo Sociale Europeo plus (FSE+) e al Fondo Europeo per gli Affari Marittimi e per la Pesca (FEAMP), alimentati dal bilancio dell'Unione Europea, saranno aggiunte ulteriori risorse nazionali e regionali ed inoltre anche per il 2021-2027 sarà confermato il Fondo di Sviluppo e Coesione (FSC) alimentato con risorse nazionali. Il negoziato a livello europeo sul quadro regolamentare e finanziario è ancora aperto, per cui l'impostazione della Programmazione 2021-2027 risulta condizionata dall'evoluzione del processo di codecisione a livello europeo.

A livello nazionale, il confronto partenariale per la preparazione della programmazione europea 2021-2027 ha preso avvio il 10 aprile 2019 ed è stato articolato su cinque Tavoli tematici, corrispondenti ai cinque Obiettivi di policy proposti dalla Commissione europea. Il confronto partenariale attivato a livello nazionale si è formalmente concluso lo scorso mese di ottobre e il Dipartimento per le Politiche di Coesione all'inizio del 2020 reso disponibili i documenti di sintesi dei lavori dei 5 tavoli. Anche l'Amministrazione regionale ha già da tempo avviato la consultazione preliminare e il confronto partenariale in sede tecnica attraverso specifici incontri partenariali a cura della Autorità di Gestione FESR e FSE, nonché garantendo la partecipazione in seminari e convegni.

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 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. La riflessione e il confronto per l'impostazione dei programmi operativi regionali per il periodo 2021-2027 dovranno tenere in conto le indicazioni emerse dai tavoli

di concertazione nazionale, le raccomandazioni della Commissione e del Consiglio europeo sul Programma Nazionale di Riforma per l'Italia e i nuovi obiettivi strategici della Commissione europea sanciti dal Green Deal europeo, che integrano la strategia della Commissione per l'attuazione a livello europeo dell'Agenda 2030 e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, come declinati nel Programma Regionale di Sviluppo.

Il Programma Regionale di Sviluppo 2020-2024 della Regione, che nasce contestualmente alla fase di definizione del nuovo quadro di riferimento europeo per la programmazione delle Politiche di Coesione 2021- 2027, si basa sul quadro di riferimento dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, sulla Strategia Nazionale e Regionale per lo Sviluppo Sostenibile e vuole rappresentare il passaggio verso un approccio di governo integrato che, forte della propria identità, sia capace di coniugare competitività, attrattività e solidarietà. L'obiettivo del Governo regionale previsto dal PRS 2020-2024, è infatti, quello di definire le politiche e le strategie che la Regione intende attuare per assicurare una crescita economica inclusiva e la creazione di lavoro dignitoso per tutti, considerando l'impatto sull'ambiente, la salvaguardia della biodiversità e garantendo il soddisfacimento dei requisiti sociali connessi allo sviluppo delle potenzialità individuali e l'attenzione ai bisogni collettivi.

In considerazione delle conseguenze che la pandemia di CoViD-19 ha prodotto sul tessuto socio-economico regionale, si rende ancora più evidente la necessità di un forte orientamento dell'azione politica regionale verso il perseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. L'azione immaginata dal governo regionale sarà a maggior ragione caratterizzata dall'innovazione e dalla ricerca, in attuazione della Strategia di Specializzazione Intelligente (S3). Quest'ultima assumerà un ruolo fondamentale anche nella futura programmazione, per creare sviluppo e occupazione, valorizzando le risorse e le competenze presenti in Sardegna, governando il processo e l'orientamento delle politiche in chiave di sviluppo sostenibile in una visione unitaria delle interrelazioni ambientali, sociali ed economiche e mettendo a valore le risorse identitarie delle comunità. La riflessione e il confronto per l'impostazione dei programmi operativi regionali per il periodo 2021-2027 dovranno tenere in conto le indicazioni emerse dai tavoli di concertazione nazionale, le raccomandazioni della Commissione e del Consiglio europeo sul Programma Nazionale di Riforma per l'Italia e i nuovi obiettivi strategici della Commissione europea sanciti dal Green Deal europeo, che integrano la strategia della Commissione per l'attuazione a livello europeo dell'Agenda 2030 e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, come declinati nel Programma Regionale di Sviluppo.

Il Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR) Il Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR) contribuisce alla correzione dei principali squilibri regionali esistenti tra la Regione Sardegna e le altre Regioni dell'Unione tenendo conto anche delle eventuali difficoltà conseguenti agli impegni assunti in materia di decarbonizzazione. Il Fondo Europeo FESR finanzia il Programma Regionale FESR Sardegna 2021-27, risultato del negoziato tra la Commissione Europea, la Regione Sardegna e il Partenariato istituzionale, economico e sociale. Il regolamento europeo (Ue) 2021/1058 del 24 giugno 2021 relativo al FESR, riprende i cinque obiettivi strategici individuati nel regolamento sulle disposizioni comuni e li declina in obiettivi specifici pertinenti per il FESR:

OS1 - Un'Europa più competitiva e intelligente attraverso la promozione di una trasformazione economica innovativa e intelligente e della connettività regionale alle TIC:

1. sviluppare e rafforzare le capacità di ricerca e di innovazione e l'introduzione di tecnologie avanzate;
2. permettere ai cittadini, alle imprese, alle organizzazioni di ricerca e alle autorità pubbliche di cogliere i vantaggi della digitalizzazione;
3. rafforzare la crescita sostenibile e la competitività delle PMI e la creazione di posti di lavoro nelle PMI, anche grazie agli investimenti produttivi;
4. sviluppare le competenze per la specializzazione intelligente, la transizione industriale e l'imprenditorialità;
5. 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:

1. promuovere l'efficienza energetica e ridurre le emissioni di gas a effetto serra;
2. promuovere le energie rinnovabili in conformità della direttiva (UE) 2018/2001, compresi i criteri di sostenibilità ivi stabiliti;

3. sviluppare sistemi, reti e impianti di stoccaggio energetici intelligenti al di fuori della rete transeuropea dell'energia (RTE-E);
4. promuovere l'adattamento ai cambiamenti climatici, la prevenzione dei rischi di catastrofe e la resilienza, prendendo in considerazione approcci ecosistemici;
5. promuovere l'accesso all'acqua e la sua gestione sostenibile;
6. promuovere la transizione verso un'economia circolare ed efficiente sotto il profilo delle risorse;
7. 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;
8. 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:

1. sviluppare una rete TEN-T intermodale, sicura, intelligente, resiliente ai cambiamenti climatici e sostenibile;
2. 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:

1. 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;
2. 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;

3. 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;
4. promuovere l'integrazione socioeconomica dei cittadini di paesi terzi, compresi i migranti, mediante azioni integrate, compresi gli alloggi e i servizi sociali;
5. 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;
6. 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:

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

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

- investimenti in infrastrutture;
- attività per la ricerca applicata e l'innovazione, compresi la ricerca industriale, lo sviluppo sperimentale e gli studi di fattibilità;

- investimenti legati all'accesso ai servizi;
- investimenti produttivi in PMI e investimenti volti a mantenere i posti di lavoro esistenti e a creare nuovi posti di lavoro;
- attrezzature, software e attività immateriali;
- attività di creazione di reti, la cooperazione, lo scambio di esperienze e le attività che coinvolgono poli di innovazione, anche tra imprese, organizzazioni di ricerca e autorità pubbliche;
- l'informazione, la comunicazione e gli studi;
- l'assistenza tecnica.

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

Anche le grandi imprese possono essere beneficiare di un sostegno ma solo per attività di ricerca e innovazione da svolgersi in cooperazione con PMI o se il finanziamento riguarda principalmente le misure di efficienza energetica e le energie rinnovabili, mentre le imprese in difficoltà non possono essere beneficiarie del sostegno del FESR a meno che l'intervento non sia autorizzato nell'ambito di aiuti de minimis o di norme temporanee in materia di aiuto di Stato per far fronte a circostanze eccezionali. Infine, 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 2021-27, dall'ammontare di oltre 1 miliardo e 500 milioni di euro per il periodo di programmazione 2021-2027. Il Programma, approvato dalla Commissione europea con la Decisione C(2022)7877 del 26 ottobre 2022 ha una dotazione finanziaria quasi raddoppiata rispetto al precedente ciclo di

programmazione - da 930,9 milioni nel POR FESR 2014-20 a 1.581 milioni nel PR FESR 21-27 - finanziata al 70% da risorse UE e al 30% da risorse nazionali - ed 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 il 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 21-27 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 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, attraverso la previsione di una specifica concentrazione tematica, al settore della politica di inclusione sociale (compresa la promozione dell'integrazione socioeconomica di cittadini di paesi terzi), al contrasto della deprivazione materiale, nonché nel sostegno all'occupazione giovanile. È sulla base a tali specificità e caratteristiche del Fondo, che la regione Sardegna, in coerenza con le esigenze del territorio, elabora uno specifico documento che programma le risorse del FSE + messe a sua disposizione, anche tenuto conto degli esiti delle fasi di ascolto e confronto che vedono il Partenariato Istituzionale, Economico e Sociale coinvolto attivamente sin dalla fase di programmazione.

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

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

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

Le nuove regole adottate dall'Unione Europea in materia di coordinamento delle politiche economiche e di bilancio degli Stati membri hanno determinato la necessità di rivedere la struttura e la tempistica dei documenti programmatici italiani: l'avvio del ciclo è anticipato al primo semestre dell'anno e la manovra di finanza pubblica (legge di stabilità e legge di bilancio) rimane stabilita per ottobre. Le modifiche mirano a conseguire la piena integrazione tra il ciclo di programmazione nazionale e il nuovo semestre europeo. Lo strumento fondamentale su cui si impernia la politica economica del Governo è rappresentato dal Documento di Economia e Finanza (DEF), previsto dalla L. 7 aprile 2011 n.39.

Il Quadro normativo nazionale all'interno del quale il Comune di Porto Torres, al pari degli altri comuni ed enti territoriali, si trova ad operare è senza dubbio molto complesso. Infatti, le disposizioni in materia di finanza pubblica, di cui alle manovre di bilancio di questi ultimi anni, rappresentano solo l'ultima serie di norme che il legislatore, nel rispetto ed in coerenza con gli obiettivi programmatici fissati dall'Unione Europea, individua per il rilancio dell'economia, attraverso un percorso di risanamento dei conti pubblici e di rigore finanziario. In particolare, i Comuni, in questi ultimi anni, hanno dovuto prendere atto della progressiva involuzione dei concetti di autonomia finanziaria ed impositiva che dovevano essere rappresentativi della capacità di ogni Comune di definire lo sviluppo economico e sociale del territorio amministrato in attuazione di proprie libere politiche tributarie, fiscali e tariffarie.

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

senso i paletti all'interno del documento di programmazione economico finanziaria, ovvero il "Documento di Programmazione Economico Finanziaria DEF". Il DEF 2023, approvato dal Consiglio dei ministri in data 11 aprile 2023 si compone di tre sezioni: Sezione I - Programma di Stabilità; Sezione II: Analisi e tendenze di finanza pubblica; Sezione III: Programma nazionale di riforma. Il DEF del 2023, con i relativi allegati è consultabile al seguente link: <https://www.mef.gov.it/documenti-pubblicazioni/doc-finanza-pubblica/index.html> Nella relazione al parlamento, presentata dal Presidente del Consiglio dei ministri l'11 aprile 2023, si evidenzia la necessità di adottare misure urgenti per contrastare gli effetti di una prolungata fase di inflazione e di rialzo dei tassi di interesse, in un contesto internazionale complesso e incerto e che incide in maniera pesante sui redditi delle famiglie e sui margini delle imprese.

Il potere di acquisto delle famiglie si è ridotto, la propensione al risparmio è in netto calo a causa della riduzione dei redditi reali (a fronte di un aumento dei redditi disponibili nominali + 6,3% si è raggiunto una percentuale di inflazione pari al 8,7%).

Con il DEF 2023 sono confermati gli obiettivi programmatici di indebitamento netto già autorizzati nel mese di novembre con la nota di aggiornamento del DEF 2022, a fronte di un andamento tendenziale dei conti pubblici più favorevole negli anni 2023 e 2024. Le risorse che si rendono disponibili saranno utilizzate per sostenere il reddito disponibile e il potere d'acquisto dei lavoratori dipendenti nel 2023, e saranno destinate, nel 2024 a interventi di riduzione della pressione fiscale.

In data 27 settembre 2023 il presidente del Consiglio dei ministri Giorgia Meloni e il Ministro dell'Economia e delle Finanze Giancarlo Giorgetti hanno illustrato al Consiglio dei ministri la Nota di Aggiornamento al Documento di Economia e Finanza (NADEF). Il documento con i relativi allegati è consultabile al seguente link: <https://www.mef.gov.it/documenti-pubblicazioni/doc-finanza-pubblica/index.html>

Il potere di acquisto delle famiglie e la competitività delle imprese subiscono gli effetti negativi della congiuntura economica. Il Governo valuta, pertanto, la necessità di ricorrere alla procedura prevista dall'articolo 6, della legge n. 243 del 2012 che prevede, in circostanze eccezionali e sentita la Commissione europea, la possibilità di richiedere l'autorizzazione al ricorso all'indebitamento. Nel 2024 e 2025, le risorse ottenute saranno

utilizzate, e previste nel disegno di legge di bilancio, per il taglio al cuneo fiscale sul lavoro anche nel 2024 e l'attuazione della prima fase della riforma fiscale, il sostegno alle famiglie e alla genitorialità, la prosecuzione dei rinnovi contrattuali del pubblico impiego con particolare riferimento al settore della sanità, il potenziamento degli investimenti pubblici, con priorità per quelli previsti nell'ambito del PNRR, nonché il finanziamento delle politiche invariate.

La pandemia da covid-19 e la conseguente crisi economica, hanno spinto l'Unione Europea a formulare una risposta coordinata a livello sia congiunturale, con la sospensione del Patto di Stabilità e ingenti pacchetti di sostegno all'economia adottati dai singoli Stati membri, sia strutturale, in particolare con il lancio a luglio 2020 del programma Next Generation EU (NGEU). Il NGEU segna un cambiamento epocale per l'UE. La quantità di risorse messe in campo per rilanciare la crescita, gli investimenti e le riforme ammonta a 750 miliardi di euro, dei quali oltre la metà, 390 miliardi, è costituita da sovvenzioni. L'iniziativa NGEU canalizza notevoli risorse verso Paesi quali l'Italia che, pur caratterizzati da livelli di reddito pro capite in linea con la media UE, soffrono di bassa crescita economica ed elevata disoccupazione.

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

Il Piano si articola in 6 Missioni individuate in piena coerenza con i 6 pilastri del Next Generation EU. Le Missioni si articolano in Componenti, aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da Investimenti e Riforme.

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

La Missione 1 si articola in tre Componenti: 1. Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella Pubblica amministrazione 2. Digitalizzazione, innovazione e competitività del sistema produttivo 3. Turismo e Cultura 4.0

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

Inoltre, prevede azioni volte al risparmio dei consumi di energia tramite l’efficientamento del patrimonio immobiliare pubblico e privato, nonché iniziative per il contrasto al dissesto idrogeologico, la riforestazione, l’utilizzo efficiente dell’acqua e il miglioramento della qualità delle acque interne e marine. La Missione 2 si articola in quattro Componenti: 1. Economia circolare e agricoltura sostenibile 2. Energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile 3. Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici 4. Tutela del territorio e della risorsa idrica La Missione 3 “Infrastrutture per una mobilità sostenibile” ha l’obiettivo di rafforzare ed estendere l’alta velocità ferroviaria nazionale e di potenziare la rete ferroviaria regionale, con una particolare attenzione al Mezzogiorno. Promuove la messa in sicurezza e il monitoraggio digitale di viadotti e ponti stradali nelle aree del territorio che presentano maggiori rischi e prevede investimenti per un sistema portuale competitivo e sostenibile dal punto di vista ambientale per sviluppare i traffici collegati alle grandi linee di comunicazione europee, nonché per valorizzare il ruolo dei porti del mezzogiorno.

La Missione 3 si articola in 2 Componenti: 1. Investimenti sulla rete ferroviaria 2. Intermodalità e logistica integrata

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

Viene sostenuto il diritto allo studio e accresciuta la capacità delle famiglie di investire nell’acquisizione di competenze avanzate. Si prevede anche un rafforzamento dei sistemi di ricerca di base e applicata e nuovi strumenti per il trasferimento tecnologico. La Missione 4 si articola in due Componenti: 1. Potenziamento dell’offerta di servizi di istruzione: dagli asili alle Università 2. Dalla ricerca all’impresa

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

Sono inoltre previsti interventi speciali per la coesione territoriale, che comprendono gli investimenti per la Strategia nazionale per le aree interne e quelli per le Zone economiche speciali (ZES) e sui beni sequestrati e confiscati alla criminalità. La Missione 5 si articola in tre Componenti: 1. Politiche per il lavoro 2. Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore 3. Interventi speciali per la coesione territoriale

La Missione 6 “Salute” parte dall’assunto che la pandemia da Covid-19 ha confermato il valore universale della salute, la sua natura di bene pubblico fondamentale e la rilevanza macroeconomica dei servizi sanitari nazionali.

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

La Missione 6 si articola in due Componenti: 1. Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l’assistenza sanitaria territoriale 2. Innovazione, ricerca e digitalizzazione del Servizio sanitario nazionale.

L'Italia è la principale beneficiaria del programma di finanziamento comunitario con 191,5 miliardi di fondi suddivisi tra sovvenzioni (68,9 miliardi) e prestiti (122,6 miliardi). A tali risorse si aggiungono poi circa 13 miliardi di euro di cui il nostro paese beneficerà nell'ambito del programma React-Eu (assistenza alla ripresa per la coesione e i territori d'Europa). Il Governo ha inoltre, con apposito decreto-legge, stanziato ulteriori 30,62 miliardi che serviranno a completare i progetti contenuti nel PNRR.

Uno dei principali obiettivi del PNRR è la riduzione del persistente divario socioeconomico tra le regioni del Centro-Nord e le regioni del Mezzogiorno e per questo il 40% di tali finanziamenti saranno destinati a queste ultime. Il 30° rapporto CRENOS sull'economia della Sardegna dedica un focus denominato "Investimenti pubblici in Sardegna: gli enti locali saranno all'altezza?".

Nel rapporto si sottolinea come gli enti locali si troveranno in serie difficoltà nell'amministrare una quantità di risorse pubbliche senza precedenti, con forti preoccupazioni sulla loro efficiente gestione e il rispetto dei vincoli imposti dall'UE.

Le principali difficoltà segnalate dalle amministrazioni locali riguardano soprattutto le loro strutture organizzative con personale numericamente insufficiente e non abbastanza specializzato per poter gestire adeguatamente le risorse pubbliche in arrivo. Poiché la buona riuscita degli investimenti pubblici dipende dalla qualità istituzionale degli enti locali risulta sempre più necessario il sostegno da parte delle amministrazioni centrali per evitare che i finanziamenti previsti dal PNRR finiscano per essere un'ulteriore occasione sprecata per favorire lo sviluppo economico delle regioni meno sviluppate. Questo ancor più in quanto, soprattutto nella nostra regione, la realizzazione di investimenti e di infrastrutture nel territorio è fortemente legata al settore pubblico. Nel 2020 quasi il 48% degli investimenti totali hanno origine pubblica.

Con comunicato stampa n. 119 del 18/07/2023 si è reso noto che il Ministero dell'economia e delle finanze ha stabilito un finanziamento di ulteriori 217,8 milioni di euro del Fondo opere indifferibili (FOI) 2023 per gli interventi previsti dal PNRR e dal Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC), al fine di fronteggiare l'aumento dei costi dei materiali e consentire l'avvio delle procedure di affidamento dei lavori nel periodo compreso tra il 1° luglio 2023 e il 31 dicembre 2023. In particolare, il decreto del Ragioniere Generale dello Stato n. 175 dell'11 luglio 2023 ha

preassegnato con procedura semplificata del FOI i seguenti importi: 215 milioni di euro per gli interventi rientranti nel PNRR, 2,8 milioni di euro per gli interventi del PNC.

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

Porto Torres è una delle maggiori città del nord Sardegna, di circa 22 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 giocato forza 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, negli ultimi 12 mesi, hanno rinunciato, talvolta all'assistenza primaria per carenza di personale medico, ma soprattutto a qualche visita specialistica o esame diagnostico pur avendone bisogno (fonte: Rapporto Crenos 2023).

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

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

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

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

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

Gli investimenti nel territorio di Porto Torres

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

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

- "PNRR-M5C2-I2.1 - PROGETTO DI RIGENERAZIONE DELLA CITTADELLA SPORTIVA – REALIZZAZIONE DI 2 IMPIANTI SPORTIVI POLIVALENTI - VIA FALCONE BORSELLINO" CUP I21B21001150005";

- “PNRR-M5C2-I2.1 - PROGETTO DI RIGENERAZIONE DELLA CITTADELLA SPORTIVA - RIQUALIFICAZIONE E RECUPERO DEI LOCALI TRIBUNE FINALIZZATI ALLA REALIZZAZIONE DI UN CENTRO FITNESS IN PIAZZA CAGLIARI 1970. CUP I23D21000330005”;
- “PNRR-M5C2-I2.1 - PROGETTO DI RIGENERAZIONE DELLA CITTADELLA SPORTIVA – RIQUALIFICAZIONE CAMPI DA CALCIO VIALE DELLE VIGNE” CUP I29J21001650005;
- “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. SIA. - CUP CUP I27H18002720005.”;
- “PNRR M2C4I2.2 - INTERVENTI PER LA RESILIENZA, LA VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO E L'EFFICIENZA ENERGETICA DEI COMUNI - LAVORI DI RIPRISTINO AGIBILITA', MESSA IN SICUREZZA DELL'ISTITUTO SCOLASTICO BORGONA. SIA - 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

PNRR – M4C1I1.3 “Riqualificazione funzionale e messa in sicurezza della palestra della scuola elementare Pigliaru in Via Monte Angellu - CUP I29I22000180006

Fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e istruzione, D.Lgs. 65/2017, art. 12 - annualità 2022 (D.M. 89/2022) e 2023 (D.M. 82/2023).
Lavori di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza dell'edificio scolastico Figari in Via Balai a Porto Torres - Cup I25F21001440006

Fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e istruzione, D.Lgs. 65/2017, art. 12 - annualità 2022 (D.M. 89/2022) e 2023 (D.M. 82/2023).
Lavori di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza dell'edificio scolastico G. Gabriel in Viale delle Vigne CUP I25F21001420006

Fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e istruzione, D.Lgs. 65/2017, art. 12 - annualità 2022 (D.M. 89/2022) e 2023 (D.M. 82/2023).
Lavori di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza dell'edificio scolastico Siotto Pintor in Località Villaggio Verde CUP I25F21001430006

PNC.13 - D.L. 59/2021 - Manutenzione straordinaria finalizzata al miglioramento statico, sismico, all'efficientamento energetico e riqualificazione delle aree esterne dell'immobile destinato ad edilizia residenziale pubblica denominato "Case dei pensionati". CUP I27H21007270002

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

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

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

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

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

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

In data 10 agosto 2020 è stato sottoscritto tra Ministero dello sviluppo economico, Agenzia nazionale politiche attive lavoro - ANPAL, Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, Regione Autonoma della Sardegna, Provincia di Sassari, Comune di Sassari, Comune di Porto Torres, Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna 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 ha una dotazione finanziaria di 22 milioni di euro, di cui 20 stanziati dal Ministero dello Sviluppo Economico a valere sull'intervento nazionale Legge n. 181/1989 e 2 milioni stanziati dalla Regione Sardegna a titolo di cofinanziamento. Il Progetto di riconversione, elaborato e coordinato da Invitalia, ha la finalità di: a) promuovere gli investimenti nel settore della chimica verde e della bioeconomia; b) rafforzare il tessuto produttivo esistente; c) attrarre nuovi investimenti; d) sostenere il reimpiego dei lavoratori espulsi dal mercato del lavoro.

Si segnala che nell'ambito delle attività previste dal Progetto è stato emanato, con circolare direttoriale della Direzione Generale per gli incentivi alle Imprese del Mise 13 novembre 2020, n.29507, l'Avviso L.181/89 per l'area di crisi del polo industriale di Porto Torres con una dotazione finanziaria complessiva di 22 milioni di euro. A conclusione, è stata redatta apposita graduatoria.

Con la circolare direttoriale 11 luglio 2023 n. 2155 è stato attivato un nuovo intervento ai sensi della legge n. 181/1989. La misura, in sintesi, promuove la realizzazione di una o più iniziative imprenditoriali nel territorio dei Comuni dell'area di crisi industriale complessa del Polo industriale di Porto Torres, finalizzate al rafforzamento del tessuto produttivo locale e all'attrazione di nuovi investimenti.

Con avviso del 5 settembre 2023 sono stati prorogati i termini previsti dalla circolare n. 2155 del 11 luglio 2023 rispettivamente alle ore 12.00 del 31 ottobre 2023 e alle ore 12.00 del 30 novembre 2023.

Altro innovativo progetto è stato presentato in occasione del convegno organizzato dal Consorzio Industriale Provinciale di Sassari, dal titolo "Superare il passato, costruire il futuro", tenutosi a Porto Torres il 18 dicembre 2023. Il tema affrontato è stato quello della riconversione dell'area industriale di Porto Torres a partire dalla presentazione del masterplan per la riqualificazione del porto industriale e le valutazioni che avranno come oggetto lo sviluppo dell'economia portuale. Nell'occasione l'Autorità di Sistema dei porti della Sardegna, ha illustrato le strategie di sviluppo infrastrutturali dell'area.

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

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

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

Ancora, in ambito PNC, l'AdSP del mare della Sardegna ha ottenuto il finanziamento di un progetto complesso che prevede tra l'altro l'elettrificazione di banchine con un impianto di on-shore power supply (cold-ironing) per l'alimentazione elettrica in MT di navi da crociera e di vario tipo in diversi porti della Sardegna, tra cui quello di Porto Torres (CUP B21B21001840001).

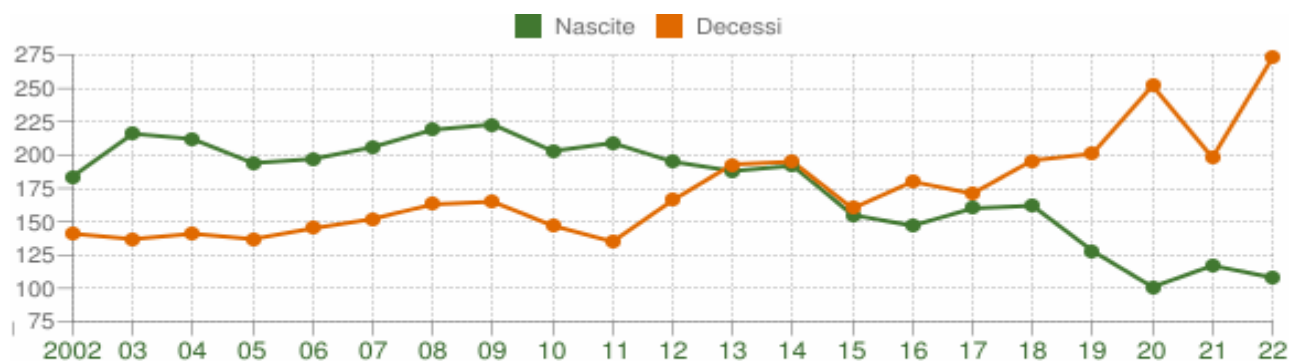
Sul fronte dello sviluppo e di progetti per il turismo accessibile, è stato presentato il progetto del Comune di Porto Torres, denominato "PNMetroPlus-città Medie del Sud", che punta a rafforzare il ruolo della cultura e del turismo sostenibile nello sviluppo economico, nell'inclusione sociale e nell'innovazione 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.

Analisi demografica

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.

Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni a Porto Torres.

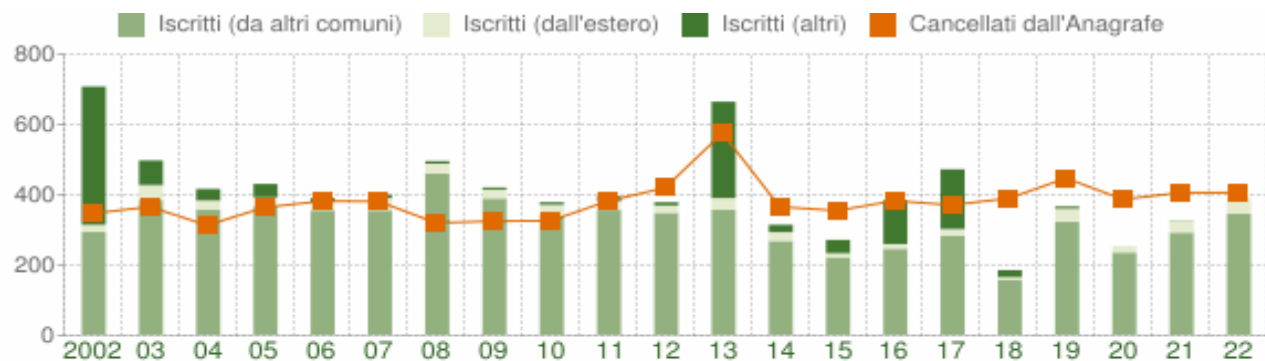
Il grafico seguente riporta l'andamento delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2022 (Movimento naturale).



Movimento naturale della popolazione

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

Il grafico seguente mostra, invece, il flusso migratorio, cioè l'andamento delle cancellazioni ed iscrizioni anagrafiche:



Flusso migratorio della popolazione

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

Secondo l'elaborazione dei dati ISTAT condotta dall'ass. Tuttitalia.it, l'andamento della popolazione residente è la seguente:

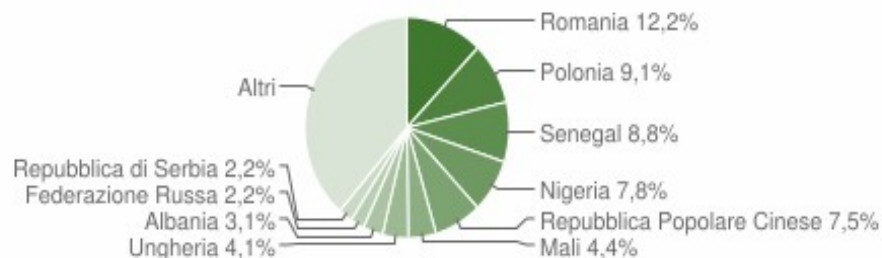
Anno 1° gennaio	<i>0-14 anni</i>	<i>15-64 anni</i>	<i>65+ anni</i>	<i>Totale residenti</i>	<i>Età media</i>
2002	3.029	15.433	2.589	21.051	38,6
2003	3.028	15.690	2.734	21.452	39,0
2004	3.039	15.750	2.871	21.660	39,4
2005	3.033	15.813	2.986	21.832	39,8
2006	3.006	15.807	3.140	21.953	40,3
2007	2.930	15.803	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

Sulla base dell'elaborazione dei dati ISTAT condotta dall'ass. Tuttaitalia.it, gli stranieri residenti a Porto Torres al 01.01.2023 sono n. 319 (-4 rispetto all'anno precedente) e rappresentano l'1,5% della popolazione residente.



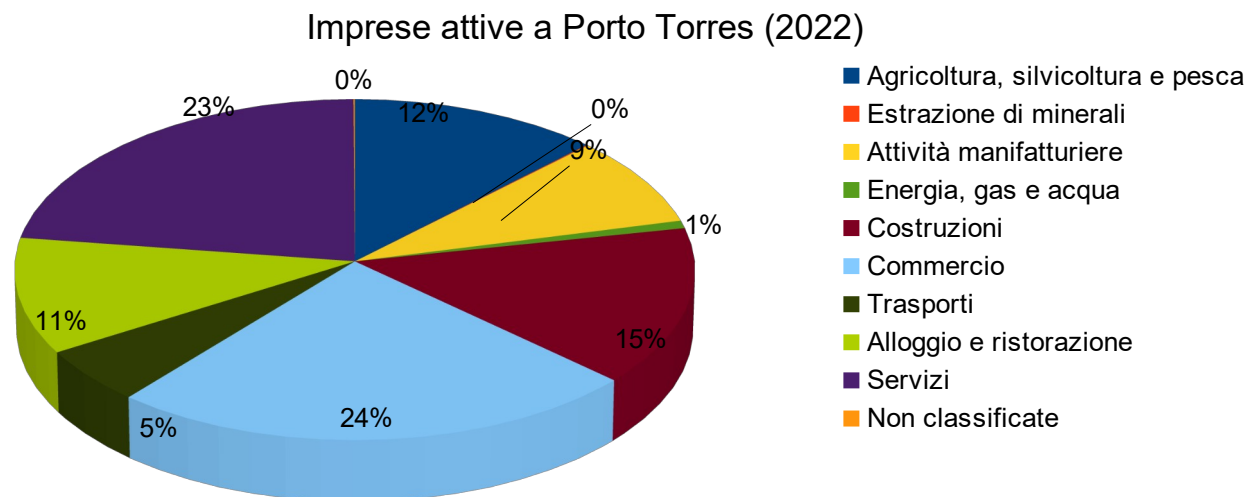
La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla **Romania** con il 12,2% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla **Polonia** (9,1%) e dal **Senegal** (8,8%).



Dati sull'economia insediata

Si riportano alcuni dati delle principali attività economiche, tratti da autorevoli fonti, tra cui l'Istat, l'Ufficio Statistica della Camera di Commercio del Nord Sardegna, il Crenos (Centro ricerche delle Università di Cagliari e Sassari), la Banca d'Italia ed altre.

Nel grafico seguente si riporta la distribuzione delle imprese attive nel 2022 (-0,27%) con sede a Porto Torres, secondo i dati ufficiali del Rapporto delle imprese del Nord Sardegna (Ed. 2023). Come si rileva dai dati dell'Osservatorio economico 2023 del Nord Sardegna, elaborato dalla CCIAA di Sassari, il 2022 si può considerare complessivamente un anno positivo, con dati sul numero di attività e addetti iscritti presso le quattro Camere di Commercio sarde che ha superato i livelli pre-crisi sanitaria. Emerge, in particolare, il nord Sardegna che ha registrato un tasso di crescita superiore alla media regionale e si è posizionato tra le migliori aree d'Italia in termini percentuali di sviluppo demografico imprenditoriale. Nel caso specifico del Comune di Porto Torres, si registra una lieve flessione del numero di imprese attive (-0,27%).



Dati sulla disoccupazione comune Porto Torres

Le tabelle che seguono riportano una sintesi dei dati relativi al comune di Porto Torres pubblicati dall'Agenzia Sarda per le Politiche Attive sul Lavoro (ASPAL) estrapolate dal SIL (Sistema Informativo Lavoro). I dati si riferiscono ai cittadini residenti nel comune di Porto Torres iscritti presso i Centri per l'impiego e si riferiscono al periodo gennaio 2021- settembre 2021. Non essendo dati ufficiali rilevati dall'ISTAT, risentono di alcuni limiti che restituiscono una fotografia sovrastimata rispetto al dato reale, ma sono comunque sufficientemente rappresentativi della situazione della disoccupazione della città.

Fascia età	Maschi	Femmine	Totale popolazione	Maschi	Femmine	Totale	% disoccupati
0-14	1.312	1.237	2.549				
15-24	1.071	965	2.006	300	250	550	27,42%
25-34	1.116	1.002	2.118	525	385	910	42,97%
35-44	1.460	1.491	2.951	514	466	980	33,21%
45-54	1.851	1.850	3.701	612	405	1.017	27,48%
55-64	1.579	1.614	3.193	323	162	485	15,19%
>64	2.172	2.753	4.925	45	23	68	1,38%
Totali	10.561	10.882	21.443	2.319	1.691	4.010	18,70%

Nella tabella seguente sono indicati i titoli di studio dei disoccupati iscritti sul SIL distinti per genere:

Titolo di studio	Maschi	Femmine	Totali	%
Licenza elementare	220	44	264	6,58%
Licenza media	1.072	486	1.558	38,85%
Diploma di istruzione secondari superiore che permette l'accesso all'università	607	592	1.199	29,90%
Diploma di specializzazione	0	1	1	0,02%
Diploma di laurea- vecchio ord. (4-6 anni)	37	114	151	3,77%
Diploma terziario extra universitario	2	7	9	0,22%
Diploma universitario	4	16	20	0,50%
Laurea vecchio o nuovo ordinamento (durata 2-6 anni)	2	3	5	0,12%
Laurea (non conforme)	11	19	30	0,75%
Laurea di 1° livello nuovo ordinamento (corso 3 anni)	33	120	153	3,82%
Laurea specialistica nuovo ordinamento (corso 2° livello 2 anni)	28	52	80	2,00%
Laurea specialistica a ciclo unico nuovo ordinamento (5-6 anni)	0	6	6	0,15%
Master universitario 1° livello	3	2	5	0,12%
Dottorato di ricerca	1	7	8	0,20%
Titolo di istruzione secondaria superiore (scolastica ed extra scolastica) che non permette l'accesso all'università	82	52	134	3,34%
Titolo di studio post-laurea	0	3	3	0,07%
Non disponibile	217	167	384	9,58%

1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

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

Organi di indirizzo politico e di governo del Comune

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

Il Sindaco eletto per il mandato 2020/2025 è Massimo Mulas.

Con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 55 adottata in data 24.11.2020, avente ad oggetto: "Presenza 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, 20, 21, 22 del 23.11.2020. Successivamente, con decreti sindacali, 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.

Si illustra l'attuale composizione della Giunta Comunale (aggiornata a seguito dei decreti sindacali n. 3 del 23.01.2023 e n. 15 del 27.10.2023, che hanno parzialmente rimodulato alcune deleghe):

- Simona Fois, Vice Sindaco 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;

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

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

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

Lista	Componenti eletti
Partito Democratico	6 consiglieri

Progetto Turritano	4 consiglieri
Italia in Comune	2 consiglieri
Impresa Comune	1 consiglieri
Psd'Az	2 consiglieri
Cambiamo Porto Torres	1 consiglieri
Lega Salvini Premier Sardegna	1 consigliere
M5S	1 consigliere
Gruppo Misto di Minoranza	1 consiglieri

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

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

Struttura organizzativa dell'ente

La struttura organizzativa dell'ente è articolata in Aree, Settori, Servizi ed Uffici La macrostruttura del Comune di Porto Torres è articolata in aree, servizi e uffici, rappresentati nella macrostruttura.

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

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 136 del 27.10.2017 è stata definita la struttura organizzativa, successivamente modificata con i seguenti provvedimenti: nn. 134 del 02.08.2018, 116 del 09/09/2020, 124 del 30.06.2021 e 14 del 28.01.2022.

Successivamente l'Ente ha avviato un processo di riorganizzazione, ispirandosi alle direttrici strategiche, riprese dalle linee programmatiche, di valorizzazione della struttura organizzativa del Comune e digitalizzazione dei servizi, soprattutto nell'ottica di semplificare il rapporto con i cittadini. Quindi, con decisione della Giunta Comunale n. 95 del 24/05/2022, attuata con decreto sindacale n. 5 del 5/12/2022, è stata approvata la nuova struttura organizzativa.

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

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

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

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

Dopo un lungo periodo dopo un lungo periodo fortemente penalizzante in cui l'assetto organizzativo dell'Ente ha subito negativamente gli effetti del blocco del turn over (che ha comportato una significativa contrazione del personale in organico e un correlato innalzamento dell'età media dei dipendenti), di recente, grazie alle novità introdotte con il d.l. n. 34/2019, sono stati coperti diversi posti vacanti.

Inoltre, essendosi sostanzialmente conclusa la fase straordinaria dettata dall'emergenza pandemica da Covid-19, che aveva causato un sostanziale "arresto" nell'espletamento delle procedure concorsuali (nel corso del 2021 e 2022 si è proceduto con il reclutamento di quasi tutte le figure previste nella programmazione del fabbisogno del personale, in gran parte attraverso l'istituto della mobilità volontaria e lo scorrimento delle graduatorie concorsuali di altri enti), l'ente ha ripreso con il reclutamento di personale anche mediante indizione di nuove procedure concorsuali.

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, è stata assegnata l'area dirigenziale delle politiche del personale al Segretario Generale e l'Area Programmazione, Bilancio, Partecipate, Tributi al nuovo Dirigente, mentre resta assegnato ad interim l'incarico dirigenziale dell'Area Ambiente al Dirigente responsabile dell'Area LL.PP. In questo modo è stato possibile effettuare anche una rotazione ordinaria di gran parte dei servizi dell'ente.

L'attuale assetto organizzativo è così definito:

Dirigenti	UOMINI	DONNE	TOTALE
Ruolo	1	0	1
Tempo determinato	2	0	2
Funzionari ed EQ	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	10	24	34

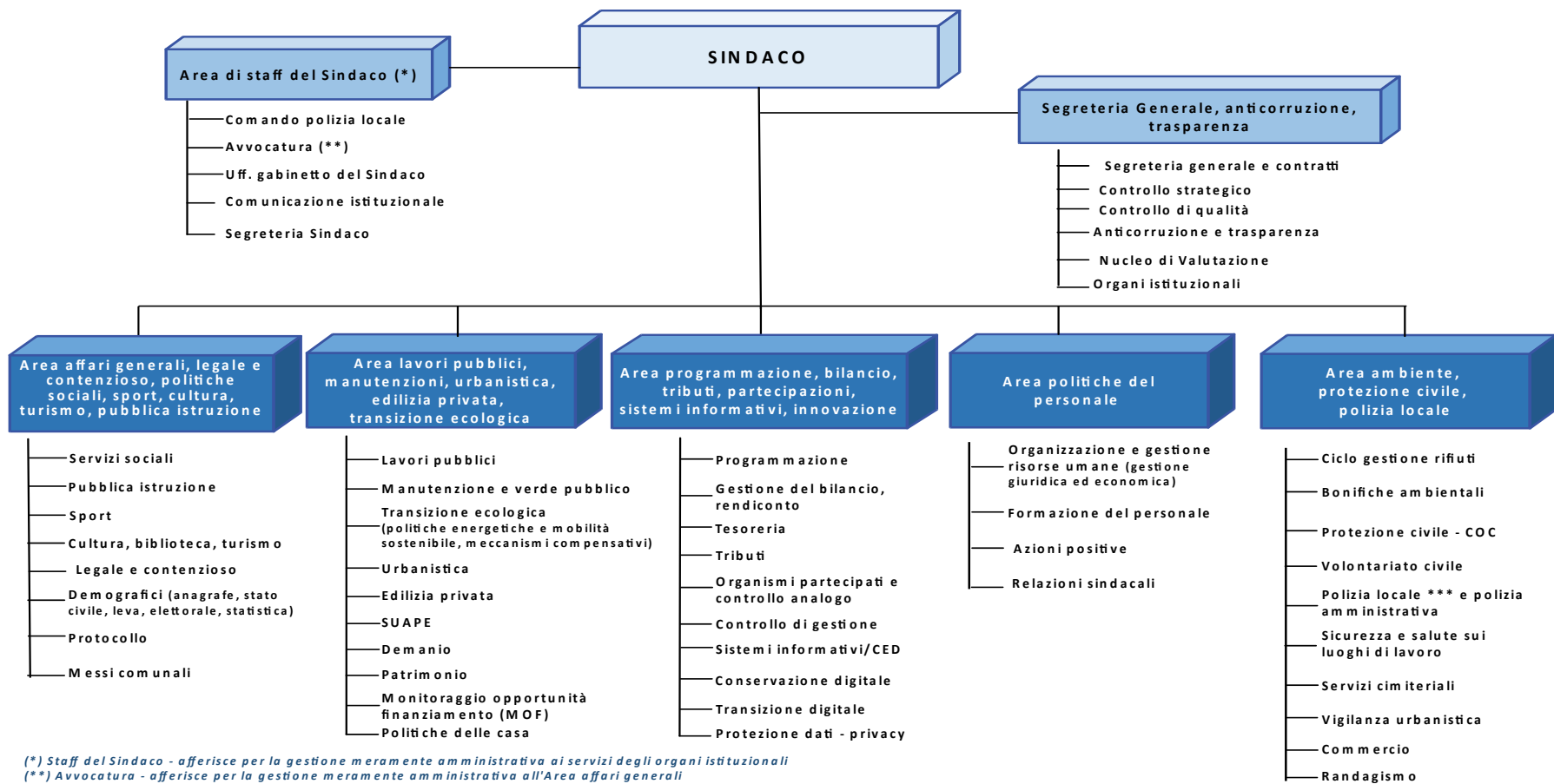
Posti di ruolo a part-time	1	3	4
Istruttori	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	25	34	59
Posti di ruolo a part-time	1	2	3
Operatori esperti	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	13	13	26
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
Operatori	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	6	0	6
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

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

Area	UOMINI	DONNE
Staff del Sindaco ^(*)	12	7

(*) <i>di cui Comando di Polizia Locale</i>	11	6
Segreteria generale, anticorruzione, trasparenza	2	4
<i>di cui supporto RPCT e controlli interni</i>		1
Area Affari Generali, legale e contenzioso, politiche sociali, sport, cultura, turismo, pubblica istruzione	11	24
Area Politiche del personale	2	4
Area Programmazione, bilancio, tributi, partecipazione, sistemi informativi, innovazione	7	17
Area Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia privata, patrimonio, transizione ecologica	14	13
Area Ambiente, protezione civile	9	7
TOTALE	57	76

1.2.1 ORGANIGRAMMA DELL'ENTE



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

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

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

1.2.2 LA MAPPATURA DEI PROCESSI

Area organizzativa	Unità organizzativa	Processo
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Incarichi esterni
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Programmazione del fabbisogno del personale
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Acquisizione del personale
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Progressioni di carriera
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Incarichi interni
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Presenze/assenze
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Permessi al personale
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Contrattazione decentrata integrativa
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Applicazione istituti salario accessorio
Politiche del personale	Organizzazione e gestione risorse umane	Rapporto di lavoro e gestione procedimenti disciplinari
Affari generali, legale, contenzioso, politiche sociali,	Politiche sociali, sport, cultura, pubblica istruzione	Concessione di contributi, sovvenzioni, vantaggi economici

sport, cultura, pubblica istruzione

Affari generali, legale,
contenzioso, politiche sociali,
sport, cultura, pubblica istruzione Politiche sociali, sport, cultura, pubblica istruzione

Autorizzazioni, rilascio documenti anagrafici, di stato civile,..

Affari generali, legale,
contenzioso, politiche sociali,
sport, cultura, pubblica istruzione Politiche sociali, sport, cultura, pubblica istruzione

Servizi a domanda individuale

Ambiente, protezione civile,
polizia locale Servizi cimiteriali

Concessioni cimiteriali

Tutte Vari

Incarichi professionali

Tutte Vari

Incarichi di consulenza, collaborazione

Lavori pubblici, manutenzioni,
urbanistica, edilizia, patrimonio,
transizione ecologica Vari

Programmazione triennale lavori

Lavori pubblici, manutenzioni,
urbanistica, edilizia, patrimonio,
transizione ecologica Vari

Programmazione triennale forniture e servizi

Lavori pubblici, manutenzioni,
urbanistica, edilizia, patrimonio, Vari

Progettazioni

transizione ecologica

Tutte	Vari	Criteri e modalità di scelta del contraente (sotto soglia)
Tutte	Vari	Criteri e modalità di scelta del contraente (sopra soglia)
Tutte	Vari	Gara d'appalto
Tutte	Vari	Esecuzione dell'affidamento
Tutte	Vari	Controversie stragiudiziali in materia di appalti
Ambiente, protezione civile, polizia locale	Ciclo gestione rifiuti	Raccolta, recupero, smaltimento rifiuti solidi urbani
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Urbanistica, edilizia privata	Abusivismo
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Urbanistica, edilizia privata	Autorizzazioni paesaggistiche, di vincolo idrogeologico
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Urbanistica, edilizia privata	Pianificazione urbanistica: Piani attuativi e varianti
Lavori pubblici, manutenzioni,	Urbanistica, edilizia privata	Pianificazione urbanistica: Piano urbanistico e varianti

urbanistica, edilizia, patrimonio,
transizione ecologica

Lavori pubblici, manutenzioni,
urbanistica, edilizia, patrimonio,
transizione ecologica

SUAPEE

Controlli in materia edilizia

Lavori pubblici, manutenzioni,
urbanistica, edilizia, patrimonio,
transizione ecologica

Lavori pubblici

Controlli preventivi e concomitanti sulla verifica degli
elementi minimi che assicurano il rispetto dei principi
generali del PNRR

Lavori pubblici, manutenzioni,
urbanistica, edilizia, patrimonio,
transizione ecologica

SUAPEE

Suape: attività svolte sulla base di autocertificazioni

Programmazione, bilancio,
tributi, partecipazioni, sistemi
informativi, innovazione

Organismi partecipati, controllo analogo e di gestione

Controlli sulla qualità e sui contratti di servizio delle
partecipate

Programmazione, bilancio,
tributi, partecipazioni, sistemi
informativi, innovazione

Organismi partecipati, controllo analogo e di gestione

Controllo analogo

Programmazione, bilancio,
tributi, partecipazioni, sistemi
informativi, innovazione

Organismi partecipati, controllo analogo e di gestione

Controllo economico, finanziario e patrimoniale
Multiservizi srl

Programmazione, bilancio, tributi, partecipazioni, sistemi informativi, innovazione	Organismi partecipati, controllo analogo e di gestione	Controllo sulla gestione Multiservizi srl
Programmazione, bilancio, tributi, partecipazioni, sistemi informativi, innovazione	Gestione del bilancio, rendiconto, tesoreria	Gestione PCC e pagamenti
Programmazione, bilancio, tributi, partecipazioni, sistemi informativi, innovazione	Tributi	Riscossione entrate tributarie
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Politiche della casa	Valorizzazione patrimonio immobiliare (uso abitativo)
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Patrimonio	Valorizzazione patrimonio immobiliare (diverso da uso abitativo)
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Patrimonio	Alienazioni patrimoniali
Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia, patrimonio, transizione ecologica	Urbanistica, edilizia privata	Espropri, occupazioni d'urgenza

Affari generali, legale,
contenzioso, politiche sociali,
sport, cultura, pubblica istruzione Legale

Area di staff Avvocatura

Ambiente, protezione civile,
polizia locale Ambiente

Contenziosi giudiziali (rappresentanza e conferimento
incarichi)

Accordi, transazioni, mediazioni

Servizi cimiteriali vari

Per il dettaglio dei processi mappati si rinvia all'allegato specifico del PTPCT 2024/2026.

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

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

Le direttrici strategiche tracciate dall'Amministrazione sono così evidenziate:

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 ter-ritorio, 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

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

Migliorare l'accessibilità degli impianti

strategia 2.5.1: Valorizzare gli aspetti educativi della pratica sportiva in accordo con le società sportive

strategia 2.5.2: Sostenere le società sportive

strategia 2.5.3: Promuovere iniziative di PPP

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

O.S. 3.1 Riconversione aree industriali

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

strategia 3.1.2: Completamento piano delle bonifiche

strategia 3.1.3: Attrazione nuovi investimenti

O.S. 3.2 Ripartire dal Porto

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

3.2.2: Zone economiche speciali;

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

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

3.2.5: Configurazione di un polo crocieristico nel nuovo porto commerciale

3.2.6: Valorizzare la pesca locale

3.2.7: Completamento mercato ittico e insediamento darsena pescherecci

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

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

4.1.2: Costituire il Parco archeologico

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

O.S. 4.2 Sviluppare nuovi servizi turistici

4.2.1: Piano di sviluppo turistico della città

O.S. 4.3 L'Asinara

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

4.3.2: Realizzare la rete idrica e fognaria

4.3.3: Potenziare il sistema di collegamento con l'isola

O.S. 4.4 Potenziare il sistema di collegamento con l'isola

4.4.1: Implementazione della rete ciclabile urbana

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

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

4.5.1: Ridare identità a luoghi abbandonati o degradati

4.5.2: Aumentare la qualità della vita dell'intorno sociale

4.5.3: Fornire uno spazio fruibile su cui fare attività

4.5.4: Attivare processi di partecipazione con la collettività

4.5.5: Avviare partenariati pubblici/privati

Tutte le direttrici strategiche convergono sull'obiettivo generale di accrescere il VALORE PUBBLICO, inteso come il miglioramento del benessere sociale, economico ed ambientale, ossia in generale della qualità della vita, della comunità rappresentata.

Per la definizione dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici si rinvia al Documento unico di programmazione (DUP) riferito al triennio in argomento, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 50 del 29.09.2023, successivamente aggiornato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 66 del 29.12.2023.

2.2 PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE

Tale ambito programmatico risponde agli obiettivi ed ai principi del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 avente ad oggetto "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.", come modificato dal d.lgs. n. 74 del 25.05.2017.

Il Piano della Performance è un documento programmatico con orizzonte triennale nel quale, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, le fasi di attuazione, gli indicatori ed i target, che costituiranno la base la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*.

La Giunta Comunale ha approvato il Piano esecutivo di gestione (comprensivo della declinazione degli obiettivi strategici) 2023/2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 82 del 11.05.2023, stato redatto in conformità alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, tenendo conto delle nuove linee Guida per il Piano della performance e per il Sistema di Misurazione e Valutazione della

performance adottate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento Funzione Pubblica-Ufficio per la valutazione della performance, alle quali anche le PA diverse dai ministeri possono far riferimento, recependone i principi generali.

In sede di monitoraggio intermedio degli obiettivi sono stati aggiornati ed approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 177 del 19.09.2023.

Sono confermati gli obiettivi strategici e di valore pubblico pluriennali già contenuto nel piano, mentre sono in fase di elaborazione i nuovi obiettivi, tra cui l'elaborazione del P.S.L. e la definizione di un cronoprogramma di attività correlate da implementare nel triennio.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Uno dei pilastri del rafforzamento del VALORE PUBBLICO per l'Amministrazione è rappresentato dalla trasparenza dell'azione amministrativa, misura essenziale per garantire sia l'accessibilità dei cittadini, sia l'accountability, quale forma di responsabilizzazione degli organi di governo e della struttura organizzativa per presidiare la legalità, il buon andamento ed i comportamenti proattivi finalizzati al perseguimento del benessere sociale, economico ed ambientale della comunità rappresentata. Tali presupposti sono contenuti nel più ampio sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza ampiamente descritto nel piano triennale di prevenzione della corruzione 2024/2026 predisposto dal RPCT dell'ente, sulla base degli indirizzi strategici approvati dal Consiglio Comunale e di seguito riportati:

- ✓ Rafforzare i controlli interni, preventivi, concomitanti e successivi, relativi ai processi di gestione dei fondi PNRR assegnati all'ente;
- ✓ Migliorare gli standard delle misure di trasparenza;
- ✓ Rafforzare ulteriormente l'approccio partecipativo ed attivo della struttura organizzativa (in primis i dirigenti ed i referenti), a partire dall'essenziale aggiornamento del processo di Mappatura dei Processi, dell'Analisi del Rischio e delle Misure di Contrasto e integrare con la mappatura delle aree di rischio specifico, con una particolare attenzione alle risultanze dell'analisi di contesto;
- ✓ Garantire le misure di prevenzione atte a migliorare e proteggere il valore pubblico (presidiando la correttezza dell'azione amministrativa, l'oculatezza delle scelte decisionali, evitando sprechi o disservizi);
- ✓ Sviluppare il processo di coordinamento, razionalizzazione e coerenza del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) con i vari strumenti di pianificazione, relativi in particolare a: a) organizzazione degli uffici, fabbisogno del personale e modalità di reclutamento; b) obiettivi di performance; c) obiettivi formativi e di valorizzazione delle risorse umane interne; d) lavoro agile; e) modalità e azioni tese a garantire la parità di genere; f) prevenzione della corruzione e trasparenza; g) semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure nel processo per la transizione digitale;

- ✓ assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;
- ✓ innalzare il livello qualitativo della formazione generale e specifica erogate.

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

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

1. Aggiornare la mappatura dei processi, con il coinvolgimento di tutte le aree dell'ente, soprattutto di quelli rilevanti per l'attuazione degli obiettivi di PNRR e dei fondi strutturali;
2. Analizzare, valutare le criticità e migliorare gli standard qualitativi della misura della trasparenza. L'attività di miglioramento delle misure di trasparenza riguarda principalmente i contenuti della sezione Amministrazione trasparente, che viene costantemente aggiornata e in taluni casi migliorata, in funzione delle risultanze dei monitoraggi periodici svolti sulle singole sottosezioni. È previsto, inoltre, il rafforzamento di detta misura per i provvedimenti relativi alle risorse del PNRR. L'Ente intende, inoltre, attivare misure organizzative idonee ad assicurare il regolare funzionamento dei flussi informativi ai fini della pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" mediante : - pubblicazione di dati ulteriori; - aumento della propria capacità di informare i cittadini circa le modalità di accesso ai servizi e le modalità di gestione dei procedimenti; - inserire il contatore delle visite nella sezione "Amministrazione Trasparente".
3. Migliorare i flussi informativi correlati al sistema dei controlli sulla società partecipata Multiservizi srl.
4. Rafforzare i controlli interni, con particolare riferimento alla gestione dei fondi PNRR;

5. Rafforzare la formazione del personale.

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

- a) l'intensificazione di riunioni, da garantire in modo costante e periodico, tra RPCT, i Dirigenti e i referenti, con l'obiettivo dell'aggiornamento continuo e regolare sulle attività dell'Amministrazione;
- b) l'intensificazione di giornate formative destinate al personale dell'ente (formazione generale e specifica);
- c) l'acquisizione di report sullo stato di attuazione delle misure (allegato 2).

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

L'Ente si impegna infine a monitorare le ipotesi in cui si verificano i presupposti per l'applicazione della rotazione c.d. "straordinaria", anche in considerazione del fatto che l'ANAC svolge specifici controlli sull'attuazione di questa misura. Sul punto si richiama la Delibera 215/2019 recante *"Linee guida in materia di approvazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165/2001"*, parte integrante della Delibera Anac n. 1064 del 13/11/2019 di approvazione del PNA 2019 ed il chiarimento (faq) con il quale l'Autorità ha precisato che l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, si intende riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

Il piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, al quale si fa espresso rinvio per una più compiuta analisi del contesto interno ed esterno, della mappatura dei processi e delle misure programmate, è consultabile, unitamente ai relativi documenti allegati, in Amministrazione trasparente, sottosezione Altri contenuti-Corruzione, tramite il link <https://www.comune.porto-torres.ss.it/Amministrazione-trasparente/Altri->

[contenuti-Corruzione/Piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza](#). Uno specifico allegato contiene il dettaglio della mappatura dei processi.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

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

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

Le nuove aree sono così definite:

Strutture di *line*

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

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

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

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

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

Strutture di staff

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

In particolare:

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

Restano in capo all'Ufficio legale e contenzioso (incardinato nell'area AA.GG., Legale e contenzioso, Politiche sociali, Sport, Cultura, Turismo, Pubblica istruzione) le funzioni della gestione amministrativa dei servizi legale dell'ente.

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

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

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

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

3.1.1 OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il Comune di Porto Torres, con deliberazione della Giunta comunale n. 76 del 17.03.2023 ha provveduto all'aggiornamento per il 2023 del piano di azioni positive (PAP) conformemente a quanto disposto dal decreto legislativo n.198/2006, su proposta del Comitato unico di garanzia istituito presso l'ente e previa acquisizione del parere dell'Ufficio della Consigliera Provinciale di parità del 14.03.2023.

Il Comitato Unico di garanzia dell'ente ha redatto il nuovo Piano di azioni positive per il triennio 2024/2026, trasmesso in data 22.01.2024 per l'acquisizione del prescritto parere da parte dell'Ufficio della Consigliera provinciale di parità.

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

Sezione I: Inquadramento generale

Sezione II: Approccio metodologico

Sezione III: Analisi di contesto

Sezione IV: Obiettivi e azioni del Piano

Il nuovo Piano tiene conto anche delle indicazioni fornite dalle Linee guida il 06/10/2022, dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, in materia di “PARITÀ DI GENERE NELL’ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI”.

Sintesi del quadro normativo di riferimento nazionale

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

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

- all’art. 1 comma 12 ha disposto che le commissioni esaminatrici delle procedure di selezione e reclutamento sono composte nel rispetto della parità di genere;
- all’art. 1 comma 8 ha disposto che le amministrazioni debbano assicurare la parità di genere quando invitano i candidati ai colloqui selettivi nell’attribuzione di incarichi a esperti e professionisti ai fini dell’attuazione dei progetti del PNRR;

– all’art. 6, nell’introdurre il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO),precisa che il predetto un documento unico di programmazione e *governance*, consenta l’accorpamento, tra gli altri, dei piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell’anticorruzione nelle politiche di sviluppo delle risorse umane, rispetto a tutte le leve di gestione, con particolare riguardo a procedure selettive, carriere e formazione.

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

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

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

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

Principali definizioni utili

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

Azioni positive: sono delle misure adottate dall’Amministrazione che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Presentano le seguenti caratteristiche: A) specialità: in quanto specifiche e

ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione (sia diretta, sia indiretta). B) Temporalità: in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. C) preferenzialità: in quanto misure idonee per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mobbing verticale: ad opera di un superiore gerarchico.

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

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

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

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

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

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

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

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

L'approccio metodologico

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

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

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

Il presente Piano ha come riferimento l'aggiornamento 2023 al PAP, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 17.03.2023.

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

consapevolezza: attraverso la raccolta, analisi e interpretazione dei dati dell'ente sul fenomeno della parità di genere nei ruoli apicali come primo strumento per un cambiamento che sia in primo luogo culturale.

Pragmatismo: attraverso soluzioni, anche temporanee, che possano ingenerare un cambiamento concreto, come con la strategia delle 'azioni positive'.

Apprendimento: attraverso il carattere dinamico del Piano, potranno essere accolte nuove esigenze e proposte in considerazione di mutamenti rapidi e/o imprevedibili di scenario e di contesto che possono spostare i focus di attenzione.

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

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

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

Analisi del contesto interno

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

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

ambienti di lavoro (luminosità, sicurezza, ergonomia,..);

carichi di lavoro in alcuni uffici, non distribuiti in modo equo;

comportamenti riconducibili a situazioni di discriminazione o potenzialmente riconducibili al mobbing;

coinvolgimento del personale nei flussi informativi interni e nell'attività di programmazione dell'ente;

partecipazione del personale ai processi che prevedono forme incentivanti (es. consultazioni elettorali, incentivi funzioni tecniche, incentivi accertamento tributi, reperibilità, straordinari elettorali,..).

Le più recenti LINEE GUIDA del 2022 sulla "PARITÀ DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI" declinate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità, tenendo conto della Strategia europea per la parità di genere di genere 2020-2025 e della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, intendono promuovere modalità organizzative che favoriscano la partecipazione femminile nello sviluppo professionale e con particolare attenzione all'accesso ai ruoli apicali. Cogliendo le indicazioni delle citate linee guida, nella redazione del Piano sono state ampliate, rispetto al passato, le dimensioni degli aspetti da

analizzare (in particolare, è stata aggiunta una tabella relativa ai dati sulla differenza media delle retribuzioni complessive e sui dati % relativi a permessi ex lege e congedi).

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

A) Se e in che misura l'amministrazione rende la carriera delle donne una priorità formale supportata da documenti programmatici delle amministrazioni con obiettivi, KPI, parametri, budget, risorse, al pari di qualsiasi altra priorità strategica. Risposta: negli atti di programmazione non è prevista una priorità formale per la carriera delle donne.

B) Se e in che misura i dirigenti hanno, tra i loro obiettivi, una responsabilità chiara per la mancata carriera delle donne. Risposta: tra le prerogative dei dirigenti è previsto il conferimento degli incarichi di EQ (il 75% degli incarichi è stato conferito a dipendenti donne).

C) Se e in che misura l'uguaglianza di genere è legata a un sistema di incentivi con premi per i progressi e con sanzioni per le regressioni di fatto. Risposta: nel sistema di misurazione e valutazione della performance non è previsto un legame tra l'uguaglianza di genere e un sistema di incentivi.

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

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

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

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

Attuale assetto organizzativo

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

Fornendo un quadro sintetico complessivo, nell'attuale assetto organizzativo delle risorse umane la distribuzione per genere aggiornata al 31.12.2023 è così rappresentata: uomini 42,86% (45,6% al 31.12.2022 e 46,27% al 31.12.2021) e donne 57,14 (54,4% al 31.12.2022 e 53,73% al 31.12.2021).

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

Monitoraggio disaggregato del personale per area contrattuale ed contratto di lavoro

Dirigenti	UOMINI	DONNE	TOTALE
Ruolo	1	0	1
Tempo determinato	2	0	2

Funzionari ed EQ	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	10	24	34
Posti di ruolo a part-time	1	3	4
Istruttori	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	25	34	59
Posti di ruolo a part-time	1	2	3
Operatori esperti	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	13	13	26
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
Operatori	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	6	0	6
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

(*) n. 1 dirigente di ruolo è attualmente in aspettativa.

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

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

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

- nell'Area Lavori pubblici, urbanistica, manutenzioni, ed. privata, , patrimonio, transizione ecologica il 51,85% (l'anno precedente era il 62,5%) dei dipendenti è di sesso maschile, mentre il 48,15% sono donne;
- nell'Area Ambiente, protezione civile il 56,25 dei dipendenti sono uomini (l'anno precedente era il 57,1%) ed il 43,75% donne;
- nel Comando Polizia locale il 64,71% uomini e 35,29% donne (% invariata rispetto all'anno precedente).

Si evidenzia che l'Area lavori pubblici comprende il settore manutenzioni e l'uscierato, nel quale la presenza degli operai fa registrare una componente maschile prevalente; anche il Comando Polizia Locale registra un'elevata presenza maschile.

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

- nell'Area affari generali, legale e contenzioso, sport, cultura, pubblica istruzione, turismo, politiche sociali il 68,57% dei dipendenti sono donne (rispetto al 62,5% dell'anno precedente), e il 31,43% uomini;
- nell'Area programmazione, bilancio, tributi, partecipazioni, sistemi informativi e innovazione il 70,83% dei dipendenti sono donne (72% l'anno precedente) ed il 29,17% dipendenti uomini);
- nell'area politiche del personale il 66,67% dei dipendenti sono donne ed il 33,33% uomini.

Area	UOMINI	DONNE
Staff del Sindaco (*)	12	7
(*) di cui Comando di Polizia Locale	11	6
Segretaria generale, anticorruzione, trasparenza	2	4
Area Affari Generali, legale e contenzioso, politiche sociali, sport, cultura, turismo, pubblica istruzione	11	24

Area Politiche del personale	2	4
Area Programmazione, bilancio, tributi, partecipazione, sistemi informativi, innovazione	7	17
Area Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia privata, patrimonio, transizione ecologica	14	13
Area Ambiente, protezione civile	9	7
TOTALE	57	76

Monitoraggio disaggregato del personale per titolo di studio

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

Titolo di studio	UOMINI	DONNE
------------------	--------	-------

Licenza elementare	1	0
Licenza media	12	1
Diploma	27	39
Laurea	17	36
TOTALE	57	76

Monitoraggio disaggregato del personale per misure di conciliazione

Misure di conciliazione	UOMINI	DONNE
% Titolari di permessi ex legge n. 104/92 Note: considerati solo dip. attivi al 31/12/2023	9/17 = 52,94%	8/17 = 47,06%
N° medio di giorni/anno fruiti per permessi ex legge n. 104/92. Note: a) considerati permessi fruiti da dipendenti attivi al 31.12.2023 b) esclusi dalla media i dip. che non fruiscono di alcun permesso L. 104 nel 2023 (n.2)	12,68 giorni	13,35 giorni

c) 6 ore di permesso L. 104 = 1 gg di assenza		
N° medio giorni di congedo parentale (esclusa maternità obbligatoria). Note: a) considerati permessi fruiti da dipendenti attivi nel corso dell'anno 2023 b) 6 ore di cong. parent. = 1 gg di assenza	5 giorni 5 unità / 25 gg assenza	26,7 giorni 5 unità / 133,7 gg assen.
% Part time. Note: considerati dip. attivi al 31/12/2023 (anche in aspettativa)	3/8 = 37,5%	5/8 = 62,5%
Media retribuzioni complessive Funzionari ed EQ. Note: non considerati dip. assunti e cessati nel corso dell'anno 2023	35.649,14 €	34.688,63 €
Media retribuzioni complessive Istruttori. Note: non considerati dip. assunti e cessati nel corso dell'anno 2023	29.405,12 €	28.452,62 €
Media retribuzioni complessive Operatori esperti Note: non considerati dip. assunti e cessati nel corso dell'anno 2023	25.829,80 €	25.442,66 €
Media retribuzioni complessive Operatori. Note: non considerati dip. assunti e cessati nel corso dell'anno 2023	24.142,96 €	/

Monitoraggio disaggregato sulla composizione Giunta Comunale

N. componenti	Maschi	Femmine
7	4	3

Monitoraggio disaggregato componenti CUG 2021-2025

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

La formazione del personale

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

Analisi dei questionari raccolti

nella riunione del 23.10.2023 (Verbale n. 4), il CUG ha esaminato le risultanze dei questionari online raccolti. Il numero di riscontri raccolti è di circa il 30% rispetto al totale del personale in servizio ed è, inoltre, indicativo il dato di coloro che ritengono di non conoscere l'esistenza del CUG (19%).

Le risposte date, pur confermando un contesto complessivamente positivo, rilevano alcuni aspetti legati al benessere organizzativo (fisico, psicologico e sociale di cui si è data evidenza come "dati sentinella", sui quali è importante porre l'attenzione tanto in un'ottica preventiva, quanto per accrescere gli standard.

Obiettivi e azioni per il miglioramento della salute di genere

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

Azioni:

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

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

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

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

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

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

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

Destinatari: tutto il personale dipendente.

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

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

Azioni:

Azione 2.1: Parità di genere nelle commissioni. Il Comune garantirà nelle commissioni di concorso e selezione la parità di genere, in conformità all'art. 57 del D. Lgs n. 165/2001. Oltre che nell'equilibrio di genere, nella nomina di componenti esterni, sarà preventivamente valutato come criterio preferenziale il possesso di una specifica formazione sulle tematiche dell'inclusione e del *diversity management* e sarà evitata la nomina di membri dichiaratamente portatori di pregiudizi di genere e di altro tipo.

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

Soggetti coinvolti: Dirigente e responsabile servizio gestione del personale.

Destinatari: tutto il personale dipendente.

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

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

Azioni:

Azione positiva 3.1 Formazione del personale: La programmazione della formazione deve tener conto delle proposte formulate dai soggetti interni ed esterni coinvolti nel sistema di attuazione del piano delle azioni positive (informazione a C.U.G., Consigliera di parità, rappresentanze sindacali). Deve essere sempre esclusa ogni forma possibile di discriminazione e garantita uguale possibilità alle risorse umane di frequentare i corsi individuati. Si terrà conto prioritariamente della possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

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

Ulteriore formazione, senza oneri a carico del Comune, grazie alla gestione associata del servizio in seno alla Rete Metropolitana Nord Sardegna. É stata rimessa alla scelta dei Dirigenti e responsabili di servizio la scelta dei webinar e dei corsi e-learning proposti a catalogo per il 2023, rivolti a tutto il personale del Comune.

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

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

Soggetti coinvolti: figure apicali dell'ente.

Destinatari: tutto il personale dipendente.

Costi: Per la formazione del personale sono state stanziare risorse annuali pari a 66 mila euro nel triennio 2024/2026, allocate nel capitolo di PEG n. 1301142.

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

Azioni:

Azione positiva 4.1 Conciliazione tempi di lavoro/famiglia. L'Ente, in linea con quanto programmato nel 2023, dopo il confronto con le parti sindacali, ha recentemente approvato il nuovo regolamento del lavoro a distanza (lavoro agile e da remoto) e, con la sottoscrizione del nuovo contratto decentrato integrativo 2023/2025, ha ampliato le fasce orarie della flessibilità in entrata ed uscita. Nel 2024 si darà ancora una più diffusa e concreta attuazione.

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.

Risorse dedicate all'attuazione del Piano

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

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

Durata del Piano, pubblicità e trasparenza

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

Con cadenza annuale è previsto l'aggiornamento.

Il Comitato Unico di Garanzia redigerà annualmente, entro marzo, una relazione sulla situazione del personale, sulle iniziative riguardanti le pari opportunità ed il benessere organizzativo portate avanti nell'anno precedente, facendo un resoconto di tutte le azioni positive, le proposte ed i progetti messi in atto e garantendo in questo modo un'attività di monitoraggio e rendicontazione. La relazione verrà trasmessa ai vertici politici ed amministrativi e resa disponibile a tutti i dipendenti tramite pubblicazione nell'apposita area dedicata sul sito web.

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

3.1.2 OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DIGITALE

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'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.

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

- migliorare la qualità della vita dei cittadini
- basare le politiche di crescita sul concetto di sviluppo sostenibile della città
- digitalizzare e ottimizzare i servizi pubblici anche attraverso la riprogettazione dei processi
- sviluppare le competenze digitali dei cittadini

- favorire la co-progettazione dei nuovi servizi digitali con cittadini e aziende
- sviluppare le politiche di *data driven*.

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

- snellire i procedimenti amministrativi utilizzando la reingegnerizzazione dei processi amministrativi al fine di individuare l'importanza del procedimento e la strategicità della sua digitalizzazione e quindi favorire l'impiego di soluzioni digitali che consentano di eliminare completamente l'uso della carta.
- rendere completamente trasparenti i procedimenti amministrativi attraverso la tracciabilità delle attività degli operatori coinvolti attraverso l'impiego di applicativi, anche già a disposizione dell'amministrazione, per la gestione dei flussi di lavoro (Workflow Management).
- accrescere l'interoperabilità delle banche dati sia interne che esterne all'amministrazione al fine di realizzare un modello di gestione del territorio di tipo collaborativo basato sul concetto di intelligenza aumentata e diffusa che consenta di implementare: a) Un singolo punto di accesso digitale per tutti i dati raccolti; b) strumenti di correlazione e di machine learning dei dati (strutturati e non strutturati).; c) strumenti di ricerca su dati storici apparentemente non correlati; d) strumenti di analisi della produttività interna e dello sviluppo sostenibile del territorio.
- realizzare dei servizi pubblici digitale 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**;

d) siano prenotabili gli appuntamenti, anche tramite **assistenti digitali**, con l'amministrazione a mezzo un **agenda digitale** accessibile a mezzo web e altri canali (es. Whatsapp);

e) sia valutabile, a mezzo semplici sistemi digitali, **il grado di soddisfazione dei cittadini**;

f) possano essere fruiti i servizi dell'amministrazione tramite gli **sportelli fisici** solo qualora non possono essere sostituiti da quelli online.

- sviluppare servizi di connessione telematica con **banda ultralarga** anche attraverso l'adesione a progetti **5G** destinati alla città metropolitana.
- aumentare il livello di **sicurezza informatica** dei portali istituzionali dell'amministrazione.
- aumentare la **competenze digitali** dei dirigenti e dipendenti comunali, anche attraverso modalità "*learn by doing*" e strumenti di *e-learning* con test di valutazione, al fine di permettere di trattare in digitale l'intero ciclo di vita del procedimento amministrativo di competenza dei diversi uffici.
- realizzare l'integrazione con i **servizi digitali di convergenza nazionale** attraverso l'adesione dell'Amministrazione alle piattaforme nazionali destinate all'erogazione dei servizi pubblici locali (SIOPE+, Fatturazione Elettronica, App IO, ANPR).

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

Un ruolo fondamentale nel processo di cambiamento verso la transizione digitale dell'ente sarà svolto dal Responsabile della Transizione Digitale (RTD), avendo una particolare attenzione non solo agli aspetti tecnologici ma anche alle conseguenti trasformazioni organizzative che il piano determinerà. Nello specifico il RTD ha poteri di impulso e coordinamento per la realizzazione degli atti preparatori e di attuazione delle pianificazioni strategiche e delle programmazioni previste dal Piano Triennale. Di seguito, come riportato nell'allegato Piano triennale per la transizione digitale

2022/2024 del Comune di Porto Torres, vengono riportate le principali attività e responsabilità attribuite al RTD, che saranno svolte di concerto con la struttura organizzativa, secondo un approccio integrato:

- Progettazione e definizione della **strategia digitale dell'Amministrazione** (Assessment, Piano Triennale dell'Ente).
- Progettazione ed implementazione dei **servizi da erogare in digitale** (Portali, App, interoperabilità SW, ricerca e sviluppo di nuovi servizi digitali, ecc.).
- Analisi e monitoraggio di **tutti i progetti di digitalizzazione** (Customer satisfaction, definizione KPI)
- **Promozione e diffusione** delle iniziative di innovazione verso la popolazione e il personale dell'ente.
- Pianificazione e coordinamento degli **acquisti ICT**.
- Indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della **sicurezza ICT**.
- Accesso dei disabili agli strumenti informatici e promozione dell'**accessibilità** (Siti web, App).

3.2 SEMPLIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI

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.

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

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

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

- snellire i procedimenti amministrativi utilizzando la reingegnerizzazione dei processi amministrativi al fine di individuare l'importanza del procedimento e la strategicità della sua digitalizzazione e quindi favorire l'impiego di soluzioni digitali che consentano di eliminare completamente l'uso della carta.
- rendere completamente trasparenti i procedimenti amministrativi attraverso la tracciabilità delle attività degli operatori coinvolti attraverso l'impiego di applicativi, anche già a disposizione dell'amministrazione, per la gestione dei flussi di lavoro (Workflow Management).
- accrescere l'interoperabilità delle banche dati sia interne che esterne all'amministrazione al fine di realizzare un modello di gestione del territorio di tipo collaborativo basato sul concetto di intelligenza aumentata e diffusa che consenta di implementare: a) Un singolo punto di accesso digitale per

tutti i dati raccolti; b) strumenti di correlazione e di machine learning dei dati (strutturati e non strutturati).; c) strumenti di ricerca su dati storici apparentemente non correlati; d) strumenti di analisi della produttività interna e dello sviluppo sostenibile del territorio.

- realizzare dei servizi pubblici digitale 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**; d) siano prenotabili gli appuntamenti, anche tramite **assistenti digitali**, con l'amministrazione a mezzo un **agenda digitale** accessibile a mezzo web e altri canali (es. whatsapp); e) sia valutabile, a mezzo semplici sistemi digitali, **il grado di soddisfazione dei cittadini**; f) possano essere fruiti i servizi dell'amministrazione tramite gli **sportelli fisici** solo qualora non possono essere sostituiti da quelli online.

- sviluppare servizi di connessione telematica con **banda ultralarga** anche attraverso l'adesione a progetti **5G** destinati alla città metropolitana.

- aumentare il livello di **sicurezza informatica** dei portali istituzionali dell'amministrazione.

- aumentare la **competenze digitali** dei dirigenti e dipendenti comunali, anche attraverso modalità "*learn by doing*" e strumenti di *e-learning* con test di valutazione, al fine di permettere di trattare in digitale l'intero ciclo di vita del procedimento amministrativo di competenza dei diversi uffici.

- realizzare l'integrazione con i **servizi digitali di convergenza nazionale** attraverso l'adesione dell'Amministrazione alle piattaforme nazionali destinate all'erogazione dei servizi pubblici locali (SIOPE+, Fatturazione Elettronica, App IO, ANPR).

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

Un ruolo fondamentale nel processo di cambiamento verso la transizione digitale dell'ente sarà svolto dal Responsabile della Transizione Digitale (RTD), avendo una particolare attenzione non solo agli aspetti tecnologici ma anche alle conseguenti trasformazioni organizzative che il piano

determinerà. Nello specifico il RTD ha poteri di impulso e coordinamento per la realizzazione degli atti preparatori e di attuazione delle pianificazioni strategiche e delle programmazioni previste dal Piano Triennale. Di seguito, come riportato nell'allegato Piano triennale per la transizione digitale 2022/2024 del Comune di Porto Torres, vengono riportate le principali attività e responsabilità attribuite al RTD, che saranno svolte di concerto con la struttura organizzativa, secondo un approccio integrato:

- Progettazione e definizione della **strategia digitale dell'Amministrazione** (Assessment, Piano Triennale dell'Ente).
- Progettazione ed implementazione dei **servizi da erogare in digitale** (Portali, App, interoperabilità SW, ricerca e sviluppo di nuovi servizi digitali, ecc.).
- Analisi e monitoraggio di **tutti i progetti di digitalizzazione** (Customer satisfaction, definizione KPI)
- **Promozione e diffusione** delle iniziative di innovazione verso la popolazione e il personale dell'ente.
- Pianificazione e coordinamento degli **acquisti ICT**.
- Indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della **sicurezza ICT**.
- Accesso dei disabili agli strumenti informatici e promozione dell'**accessibilità** (Siti web, App).

3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Come è noto, in linea con i dati nazionali della PA, dall'introduzione della disciplina della misura organizzativa del lavoro agile (art. 14 della legge n. 124/2015 e d.lgs. n. 81/2017) ad oggi non si registra un ricorso diffuso, mentre a seguito della straordinaria situazione generale determinata dall'emergenza sanitaria iniziata nel 2020, è stata sperimentata un'esperienza semplificata di lavoro agile, quale modalità ordinaria di lavoro, estesa a

quasi tutto il personale dell'ente. In tale fase l'ente ha effettuato importanti investimenti per dotarsi delle adeguate tecnologie informatiche necessarie a supportare il lavoro agile.

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

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

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

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

può essere svolta presso un Ufficio dell'amministrazione diverso da quello di assegnazione del lavoratore (lavoro da remoto decentrato), o presso il domicilio del lavoratore (lavoro da remoto domiciliare), nel rispetto dei vincoli di orario stabilito.

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

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

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

- A) Acquisisce la dichiarazione con la quale il dipendente si impegna a mettere a disposizione, per lo svolgimento dell'attività in modalità a distanza individuata, la propria dotazione informatica e ne dà atto nell'accordo individuale di cui al successivo punto;
- B) Verifica, tramite i competenti uffici, la disponibilità degli applicativi per l'accesso da remoto alla postazione di lavoro e ai software necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile;
- C) 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:

a) personal computer:

b) 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.

3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 24 del 14.02.2023, ha approvato il programma triennale del fabbisogno del personale 2023/2025, aggiornato con deliberazione n. 53 del 31.03.2023, n. 146 del 31.07.2023, n. 222 del 17.11.2023 .

La programmazione triennale delle assunzioni di personale a tempo indeterminato 2023/2025, aggiornata, è così riassunta:

Area giuridica	Unità	Anno	FT/PT	Profilo	Modalità di reclutamento
Operatori esperti	1	2023	Full time	Amministrativo contabile	Scorrimento propria graduatoria concorsuale
Istruttori	3	2023	Full time	Amministrativo contabile	Mobilità volontaria – scorrimento graduatorie – concorso pubblico
Istruttori	6	2023	Full time	Amministrativo contabile	Scorrimento graduatorie – concorso pubblico – procedura ex art. 52, co. 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e art. 15 del CCNL
Istruttori	1	2023	Full time	Tecnico	Mobilità volontaria – scorrimento graduatorie – concorso pubblico
Istruttori	4 (*)	2023	Full time	Vigilanza	Concorso pubblico
Funzionari ed elevata	2	2023	Full time	Amministrativo contabile	Concorso pubblico – procedura ex art. 52, co. 1 bis

qualificazione					del D.Lgs. 165/2001 e art. 15 del CCNL
Funzionari ed elevata qualificazione	1	2023	Full time	Assistente sociale	Mobilità volontaria – scorrimento graduatorie – concorso pubblico
Funzionari ed elevata qualificazione	2	2023	Full time	Tecnico	Mobilità volontaria – scorrimento graduatorie – concorso pubblico
D	2 (**)	2023	Full time	Vigilanza	Mobilità volontaria – scorrimento graduatorie – concorso pubblico
(*) n. 3 posti nell'area degli istruttori, profilo di istruttore di vigilanza, previsti solo a copertura di posti che potranno diventare vacanti a seguito di esito positivo di richieste di mobilità in uscita;					
(**) n. 2 posti nell'area dei funzionari e della elevata qualificazione, profilo di istruttore direttivo di vigilanza, previsti solo a copertura di posti che potranno diventare vacanti a seguito di esito positivo di richieste di mobilità in uscita;					

La dotazione organica dell'Ente alla data del 1 gennaio 2024, in attuazione della programmazione 2023/2025, approvata con le deliberazioni di Giunta comunale succitate, è la seguente

	Profilo professionale	tempo del lavoro	Personale in servizio alla data del 01/01/2024			Posti previsti annualità 2024	Spesa teorica per la copertura della dotazione organica 2024		numero posti dotazione organica definitiva
			n. posti attuali	costo tabellare	stipendio tabellare personale in servizio		Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale finale (in serv. - cess. + ass.) su base annua	
DI R	dirigente		2	45.260,77	90.521,54		0,00	90.521,54	2
F	comandante polizia locale	100%	1	26.457,55	26.457,55		0,00	26.457,55	1
F	funzionario	100%	1	25.146,71	25.146,71		0,00	25.146,71	1

F	funzionario – tecnico	100%	1	25.146,71	25.146,71		0,00	25.146,71	1
F	funzionario – avvocato	100%	1	25.346,71	25.346,71		0,00	25.346,71	1
F	istruttore direttivo assistente sociale	100%	4	25.346,71	101.386,85		0,00	101.386,85	4
F	istruttore direttivo assistente sociale	83,33 %	2	25.346,71	42.242,83		0,00	42.242,83	2
F	istruttore direttivo pedagogista	100%	1	25.146,71	25.146,71		0,00	25.146,71	1
F	istruttore direttivo amministrativo	100%	3	25.146,71	75.440,14		0,00	75.440,14	3
F	istruttore direttivo contabile	100%	7	25.146,71	176.026,99		0,00	176.026,99	7
F	istruttore direttivo amm.vo contabile	100%	8	25.146,71	201.173,70		0,00	201.173,70	8

F	istruttore direttivo tecnico	100%	9	25.146,71	226.320,41		0,00	226.320,41	9
F	istruttore direttivo tecnico	50,00 %	1	25.146,71	12.573,36		0,00	12.573,36	1
F	istruttore direttivo di vigilanza	100%	2	26.457,55	52.915,11		0,00	52.915,11	2
I	istruttore amministrativo	100%	14	23.175,61	324.458,53		0,00	324.458,53	14
I	istruttore amministrativo	83%	1	23.175,61	19.312,24		0,00	19.312,24	1
I	istruttore amm.vo contabile	100%	26	23.175,61	602.565,84		0,00	602.565,84	26
I	istruttore amm.vo contabile	50,00 %	1	23.175,61	11.587,80		0,00	11.587,80	1

I	istruttore educatore	100%	1	23.175,61	23.175,61		0,00	23.175,61	1
I	istruttore tecnico geometra	100%	5	23.175,61	115.878,05		0,00	115.878,05	5
I	istruttore informatico	100%	4	23.175,61	92.702,44		0,00	92.702,44	4
I	istruttore informatico	50,00 %	1	23.175,61	11.587,80		0,00	11.587,80	1
I	istruttore di vigilanza	100%	3	23.175,61	69.526,83		0,00	69.526,83	3
I	istruttore di vigilanza	100%	12	24.486,45	293.837,39		0,00	293.837,39	12
OE	collaboratore amministrativo	100%	3	21.745,62	65.236,86		0,00	65.236,86	3
OE	collaboratore amministrativo	50,00 %	1	21.745,62	10.872,81		0,00	10.872,81	1
OE	collaboratore	83,33	1	21.745,62	18.120,63		0,00	18.120,63	1

	amministrativo	%							
OE	collaboratore amm.vo contabile	100%	7	21.745,62	152.219,34		0,00	152.219,34	7
OE	autista	100%	1	20.620,72	20.620,72		0,00	20.620,72	1
OE	esecutore amministrativo	100%	11	20.620,72	226.827,91		0,00	226.827,91	11
OE	operaio specializzato	100%	3	20.620,72	61.862,16		0,00	61.862,16	3
O	operaio qualificato	100%	4	19.548,07	78.192,27		0,00	78.192,27	4
O	operatore	100%	1	19.548,07	19.548,07		0,00	19.548,07	1
O	operatore usciere	100%	1	19.548,07	19.548,07		0,00	19.548,07	1
			144		3.343.526,67			3.343.526,67	144

Leggenda:

*F Funzionari ed elevata
qualificazione*

I Istruttori

OE Operatori esperti

O Operatori

Capacità assunzionali dell'ente

Sulla base delle risultanze dell'ultimo rendiconto della gestione approvato, relativo all'esercizio 2022, il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, quantificato secondo le indicazioni del decreto ministeriale 17/03/2020 e della circolare ministeriale 08/06/2020, è il seguente:

Spesa personale 2022	5.924.228,14
Media entrate correnti al netto FCDE	27.964.251,03
Rapporto percentuale	21,19%

Alla luce di quanto sopra, il Comune di Porto Torres, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) individuata dal D.M. 17 marzo 2020 – con popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti – e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 21,19%, al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 dello stesso decreto ministeriale, si colloca nella fascia 1, dei c.d. “*Comuni virtuosi*”.

Progressioni di carriera

Nell’ambito della programmazione del fabbisogno del personale, assume particolare rilievo la valorizzazione del merito e delle professionalità interne, attraverso la procedura delle c.d. progressioni tra le aree, che riguardano il passaggio da un area giuridica all’area immediatamente superiore. Si tratta di un percorso di sviluppo professionale riservato ai dipendenti interni all’amministrazione, equivalente a nuova assunzione, che si realizza attraverso procedure di selezione interna.

L’art. 52, comma 1bis del D.Lgs 165/2001, così come modificato dall’art. 3, comma 1 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con Legge n. 113 del 6 agosto 2021, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, consente la possibilità di indire procedure selettive di progressione tra le aree, riservate al personale di ruolo, in possesso di determinati requisiti;

L’art. 13 del CCNL del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16.11.2022, consente, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, e comunque entro il termine del 31 dicembre 2025, di dar luogo, in deroga alle disposizioni di cui al succitato art. 52 del D.Lgs 165/2001, alle progressioni tra le aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio, in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza allegata al CCNL. . A tal fine, le amministrazioni gli enti possono stanziare anche le risorse di cui all’art. 1, comma 612 della L. 234/2021, in misura non superiore al 0,55% del monte salari 2018 relativo al personale destinatario del contratto.

Il Comune di Porto Torres, con deliberazione di Giunta comunale n. 146 del 31.07.2023 ha approvato l’applicazione della procedura di cui all’art. 13 del CCNL del 16.11.2022 al fine di consentire, entro il 31 dicembre 2025, la progressioni tra le aree con procedure valutative, cui ammettere i

dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza e destinato, a tal fine, una somma corrispondente allo 0,55% del monte salari del 2018.

Espletata la relazione sindacale del confronto, in merito all'individuazione dei criteri per l'effettuazione delle procedure di cui sopra, con deliberazione n. 3 del 12.01.2024, la Giunta comunale ha approvato il "*Regolamento per la disciplina delle modalità di svolgimento delle procedure selettive per la progressione tra le aree (c.d. progressioni verticali) ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs 165/2001 e dell'art. 13 del CCNL 2019/2021, siglato il 16.11.2022*", al fine di consentire l'attuazione delle politiche assunzionali volte alla valorizzazione del personale interno.

Sempre in materia di personale, assume rilevanza la **programmazione della formazione**.

In tal senso ha rafforzato la collaborazione con la Rete Metropolitana Nord Sardegna, stipulando, previa approvazione con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 18.05.2022, apposita convenzione per la gestione associata del servizio di aggiornamento professionale nelle materie obbligatorie previste per legge e non, dei comuni aderenti alla Rete Metropolitana.

Sono già stati avviati diversi percorsi formativi e di aggiornamento, mentre altri sono già stati programmati e si svolgeranno nei mesi successivi.

Ulteriore formazione specifica è prevista nell'ambito degli obiettivi di accessibilità.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

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

- a. 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";
- b. dal Comitato Unico di garanzia per il Piano delle azioni positive;
- c. secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- d. 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.

ALLEGATI:

1. Documento unico di programmazione 2024-2026
2. Piano azioni positive 2024-2026
3. Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e mappatura dei processi 2024-2026
4. Revisione della macrostruttura e Relazione di accompagnamento alla proposta di revisione della macrostruttura
5. Nuovo regolamento sul lavoro a distanza
6. Programma triennale del fabbisogno del personale
7. Convenzione per la gestione associata del servizio di aggiornamento professionale nelle materie obbligatorie previste per legge e non, dei comuni aderenti alla Rete Metropolitana
8. Piano triennale per la transizione digitale 2022/2024 del Comune di Porto Torres, vengono riportate le principali attività e responsabilità attribuite al RTD, che saranno svolte di contingenti.
9. Obiettivi di accessibilità