



**PROVINCIA
DI ORISTANO**

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2026/2028

Approvato con decreto deliberativo n. ----- del -----

Il Segretario Generale

Dott. Antonio Ara

Il Presidente

Dott. Paolo Pireddu

Sommario

NOTA METODOLOGICA.....	4
Sezione 1 SCHEDA ANAGRAFICA.....	7
Sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE	8
2.0 ANALISI DI CONTESTO	9
Il contesto internazionale: instabilità, transizioni e nuovi equilibri	9
Le linee politiche nazionali e le agende di riforma 2025–2026	10
Il quadro regionale e territoriale: la Sardegna.....	11
Il quadro provinciale: la Provincia di Oristano	12
Il Territorio.....	26
2.1 VALORE PUBBLICO.....	30
2.1.1 Premessa	30
2.1.2 Il nuovo contesto istituzionale: dalla gestione commissariale alla piena autonomia democratica	30
2.1.3 Il valore pubblico nel PIAO 2026-2028: aree strategiche e orientamento programmatico	31
2.1.4 Collegamento con i documenti di programmazione e coerenza con le agende sovraordinate	33
2.2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	34
2.2.1 Iter e quadro normativo	34
2.2.2 Il sistema integrato di pianificazione: raccordi e interdipendenze	35
2.2.3 La formazione come obiettivo di performance organizzativa	36
2.2.4 Obiettivi trasversali: anticorruzione, trasparenza e benessere organizzativo.....	37
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	39
2.3.1 Parte generale	39
2.3.2 L'analisi del contesto	44
2.3.3 La valutazione del rischio	45
2.3.4 Il trattamento del rischio.....	46
2.3.5 Le misure di prevenzione e contrasto.....	47
2.3.6 La Trasparenza.....	58
2.3.7 Il monitoraggio e il riesame delle misure	60
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	62
PREMESSA.....	63
3.1 ORGANIZZAZIONE	63
3.1.1 Struttura organizzativa	63
3.1.2 Capitale umano.....	66
3.1.3 Dotazione informatica dell'Ente	69
3.1.4 Obiettivi di salute organizzativa e azioni positive	72
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	75
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	78
3.3.1 FABBISOGNI DI PERSONALE- AZIONI DI RECLUTAMENTO.....	78
3.3.2 FABBISOGNI DI PERSONALE – AZIONI DI FORMAZIONE.....	79
4. MONITORAGGIO	86
4.1 Il sistema integrato di monitoraggio del PIAO	87
4.2 Linee operative trasversali	88
4.3 Monitoraggio per ambiti	89
4.4 Gestione delle criticità e azioni correttive	91
4.5 Reportistica e rendicontazione	91
ALLEGATI:.....	92
Allegato 1 – Piano delle Performance	92
Allegato 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 – Schede mappatura processi e rischi.....	92
Allegato 3 – Elenco Obblighi Trasparenza e Responsabili Pubblicazione	92
<i>Allegato a- Piano triennale delle assunzioni;.....</i>	<i>92</i>
<i>Allegato b- Piano triennale dei costi di personale a tempo determinato;.....</i>	<i>92</i>
<i>Allegato c- Piano triennale dei costi di personale a tempo indeterminato;</i>	<i>92</i>
Allegato 4 – Piano Triennale delle Azioni Positive	92
Allegato 5 – Piano della Formazione.....	92

PRESENTAZIONE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026–2028 rappresenta il principale strumento di programmazione strategica e organizzativa della Provincia di Oristano. Attraverso questo documento, l'Amministrazione definisce in modo chiaro e trasparente gli obiettivi da perseguire nel triennio, le azioni necessarie per il loro raggiungimento e il sistema complessivo di funzionamento dell'Ente. Il PIAO nasce con l'intento di superare la frammentazione degli strumenti programmatori e di offrire ai cittadini, alle imprese e ai territori un quadro unitario dell'attività amministrativa, capace di coniugare visione politica, responsabilità gestionale e qualità dei servizi.

Nel contesto istituzionale attuale, caratterizzato da trasformazioni normative, esigenze crescenti dei territori e aspettative sempre più elevate sulla qualità dell'azione pubblica, il PIAO assume una funzione centrale. Esso integra al suo interno aspetti programmatori, elementi di gestione del personale, strumenti di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché processi di valutazione delle performance organizzative e individuali. Questa struttura consente alla Provincia non solo di rispettare gli obblighi normativi, ma anche di adottare un modello di pianificazione orientato alla concretezza, alla semplificazione e alla misurabilità dei risultati.

L'azione amministrativa delineata nel presente documento si sviluppa in stretta coerenza con le **Linee Programmatiche di Mandato**, che rappresentano l'impegno politico assunto dall'Amministrazione provinciale verso le comunità del territorio. La loro integrazione nel PIAO garantisce continuità tra la visione strategica del mandato e le scelte operative dell'Ente, rafforzando l'efficacia delle politiche pubbliche e la coerenza complessiva del sistema di governance provinciale.

Una caratteristica distintiva di questo PIAO è l'attenzione rivolta alla **dimensione territoriale**. La Provincia di Oristano è un territorio ricco di diversità ambientali, culturali e sociali, ma al contempo fragile e complesso. Le dinamiche demografiche, la presenza diffusa di aree interne, le vulnerabilità ambientali, i bisogni di mobilità e di servizi, le esigenze della popolazione scolastica e giovanile e le trasformazioni economiche impongono all'Ente un ruolo di coordinamento e di sostegno sempre più rilevante. Il PIAO si propone quindi di tradurre tali bisogni in obiettivi strategici concreti e verificabili, capaci di incidere realmente sulla qualità della vita dei cittadini.

Nel corso della sua redazione, il Piano è stato oggetto di un lavoro coordinato e partecipato che ha coinvolto la Segreteria Generale, i Dirigenti dei Settori, l'Organismo Indipendente di Valutazione, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e tutte le strutture provinciali interessate. Questo processo collaborativo ha consentito di integrare informazioni, analisi, dati aggiornati e competenze tecniche, garantendo una visione completa e condivisa dello stato dell'Ente e delle sue prospettive di sviluppo, anche grazie all'importante supporto tecnico metodologico dell'Unione Province d'Italia e del CERVAP.

Il PIAO non è soltanto un documento di programmazione, ma anche uno strumento di **responsabilità pubblica**. Attraverso la descrizione delle attività, l'individuazione dei responsabili e la definizione degli indicatori con cui misurare i risultati attesi, l'Ente si impegna a rendere leggibile la propria azione amministrativa ai cittadini, favorendo il controllo diffuso e rafforzando il rapporto di fiducia tra istituzioni e comunità locali. In questo senso, il Piano costituisce un esercizio di trasparenza e di impegno verso l'accountability amministrativa.

Il triennio 2026–2028 è destinato a essere un periodo particolarmente significativo per la Provincia. Da un lato, l'Ente è chiamato a consolidare la propria capacità amministrativa dopo una lunga fase commissariale, recuperando pienamente il proprio ruolo istituzionale. Dall'altro, si trova a operare in un

sistema territoriale che richiede risposte rapide ed efficaci: si pensi alle sfide ambientali, alle infrastrutture viarie da mettere in sicurezza, alle opportunità della transizione digitale ed energetica, alla gestione dei fondi nazionali e regionali, al rafforzamento del sistema scolastico e alla necessità di sostenere i Comuni, specialmente quelli più piccoli, nel mantenere livelli adeguati di servizi.

In questa prospettiva, il PIAO assume anche la funzione di **ponte operativo** tra la pianificazione triennale, gli strumenti finanziari e i sistemi di monitoraggio. Attraverso un processo ciclico che collega programmazione, attuazione, misurazione e revisione, il Piano consente all'Ente di adattarsi a nuove esigenze, correggere tempestivamente eventuali scostamenti e adottare un approccio orientato al miglioramento continuo.

L'Amministrazione provinciale intende quindi utilizzare il PIAO non solo come adempimento normativo, ma come opportunità per rendere più solida, moderna e vicina ai cittadini la propria azione amministrativa. La chiarezza degli obiettivi, la definizione di indicatori comprensibili e l'attenzione alle ricadute territoriali rappresentano gli elementi attraverso cui la Provincia intende costruire un'amministrazione efficace, trasparente e capace di generare valore pubblico.

NOTA METODOLOGICA

L'impostazione metodologica adottata si basa sulla volontà di garantire coerenza tra gli indirizzi politici, le decisioni gestionali e gli strumenti operativi. La struttura del PIAO è stata pertanto concepita come un percorso logico che collega la conoscenza del contesto alle politiche pubbliche da attuare, definendo con precisione sia gli obiettivi generali sia gli interventi specifici da realizzare nel triennio. In questo modo, ogni scelta amministrativa viene ricondotta a una visione più ampia, orientata alla creazione di valore pubblico per la collettività.

La costruzione del Piano ha richiesto un lavoro approfondito di coordinamento intersettoriale. La Segreteria Generale ha svolto una funzione di guida e raccordo, assicurando uniformità metodologica e garantendo che ogni contributo proveniente dai diversi Settori fosse coerente con le disposizioni normative e con gli standard richiesti dalle Linee Guida nazionali. I Dirigenti dei Settori, responsabili delle diverse aree funzionali dell'Ente, hanno contribuito definendo obiettivi, esigenze, criticità e risultati attesi. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha assicurato che le misure previste nella sezione relativa ai rischi fossero integrate armonicamente con il resto della programmazione, evitando duplicazioni e garantendo una visione complessiva del sistema dei controlli. L'Organismo Indipendente di Valutazione, infine, ha verificato la coerenza degli obiettivi con il ciclo della performance, contribuendo a definire indicatori misurabili e idonei a valutare l'effettivo risultato delle azioni intraprese.

La metodologia adottata pone particolare attenzione all'utilizzo dei dati. L'intero Piano è stato costruito a partire da informazioni aggiornate e da analisi puntuali relative al quadro demografico, economico, ambientale e sociale della Provincia. Le fonti utilizzate – interne ed esterne – hanno consentito di elaborare una lettura del territorio fondata su evidenze oggettive, evitando approcci meramente descrittivi e favorendo una programmazione realmente orientata ai bisogni delle comunità locali. Dati statistici, prospettive di lungo periodo, cambiamenti normativi e nuove esigenze emergenti sono stati integrati nella definizione degli obiettivi dell'Ente, al fine di assicurare un Piano realmente aderente alle priorità del territorio provinciale.

Un'altra componente essenziale della metodologia riguarda la misurabilità dei risultati. Ognuna delle sezioni del PIAO è stata costruita definendo indicatori chiari, comprensibili e verificabili, così da consentire un monitoraggio costante dello stato di attuazione e un tempestivo intervento correttivo in

caso di scostamenti. Il Piano prevede non solo obiettivi annuali, ma anche traguardi intermedi e verifiche periodiche che permettono all'Amministrazione di valutare l'impatto delle proprie azioni, promuovendo un modello decisionale basato su evidenze e orientato al miglioramento continuo.

Il PIAO assume inoltre una valenza partecipativa e comunicativa. La redazione del Piano è stata accompagnata da momenti di condivisione interni e da un confronto costruttivo tra le strutture dell'Ente, che hanno contribuito a costruire una visione comune della direzione da intraprendere. Il documento è pensato anche per essere facilmente leggibile dai cittadini, nelle cui mani rappresenta uno strumento di conoscenza e di controllo democratico. La chiarezza espositiva, la trasparenza degli obiettivi e la possibilità di verificare i risultati raggiunti costituiscono elementi essenziali per favorire un rapporto più diretto e responsabile tra istituzioni e comunità.

Infine, la metodologia di lavoro adottata è ispirata a un principio di evoluzione continua. Il PIAO non è un documento statico, ma uno strumento dinamico che richiede aggiornamenti periodici, in grado di adattarsi alle necessità emergenti e alle opportunità che dovessero presentarsi nel corso del triennio. La struttura del Piano e le modalità di monitoraggio previste permettono all'Amministrazione di correggere, migliorare e innovare le proprie politiche pubbliche sulla base dei risultati prodotti e delle esigenze del territorio.

Un ulteriore elemento qualificante dell'impianto metodologico adottato per il presente PIAO è rappresentato dal processo di istituzione dell'**Integration Team**, previsto dalle Linee Guida ministeriali per l'elaborazione del Piano Integrato 2025–2028, le quali sottolineano la necessità di dotare le amministrazioni di una struttura interdisciplinare stabile, responsabile del coordinamento strategico, della coerenza interna del documento e del raccordo tra gli ambiti di programmazione orientati al Valore Pubblico.

La Provincia di Oristano ha condiviso tale impostazione e programmato la costituzione dell'Integration Team in sede di Conferenza Dirigenziale, definendone funzioni, composizione e ambito di operatività. Il gruppo di lavoro sarà istituito formalmente e diventerà pienamente operativo nel corso del 2026, in coerenza con gli indirizzi nazionali e con il processo di rafforzamento della governance interna dell'Ente. La sua composizione, multidisciplinare e intersettoriale, garantirà la presenza delle competenze necessarie per presidiare l'intero ciclo di programmazione, monitoraggio e valutazione del PIAO, con particolare attenzione alla correlazione tra obiettivi strategici, gestione del rischio, performance organizzativa, capitale umano e prevenzione della corruzione.

L'istituzione dell'Integration Team rappresenta un **passaggio organizzativo di rilievo**, che consolida un modello di lavoro maggiormente cooperativo, integrato e orientato agli impatti. Attraverso questo organismo, l'Ente potrà assicurare che il PIAO si mantenga un documento effettivamente vivo, concreto e centrato sull'interesse pubblico, in grado di riflettere i bisogni del territorio e di sostenere le priorità del mandato politico.

Revisione del PIAO 2026/2028

Con il D. P.C.M. 30/10/2025 (pubblicato in G.U. del 23/12/2025, n. 297), sono state approvate le Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i relativi Manuali operativi destinati ai Ministeri, alle Regioni, ai Comuni e alle Province. Le Linee guida, redatte dall'Osservatorio Nazionale per il Lavoro Pubblico, hanno l'obiettivo di fornire alle PA, in modo non prescrittivo e nel rispetto della loro autonomia politica, strategica e gestionale, un supporto metodologico orientativo per predisporre un PIAO e un REPORT utile e di qualità.

Le Linee Guida hanno la finalità di orientare in modo non prescrittivo l'elaborazione di un PIAO di qualità, di semplificare e integrare strumenti, processi e soggetti della programmazione, rafforzare l'orientamento al "Valore Pubblico" quale stella polare della pianificazione, promuovere l'effettiva integrazione tra performance, anticorruzione, trasparenza, organizzazione, competenze, fabbisogni e innovazione.

Le principali novità riguardano:

- integrazione sostanziale fra obiettivi di performance, prevenzione della corruzione e trasparenza, programmazione economico-finanziaria, salute organizzativa e risorse umane, in un'unica logica orientata agli impatti e al valore pubblico generato;
- rafforzamento della selettività degli obiettivi: priorità a pochi obiettivi strategici e misurabili, direttamente funzionali ai bisogni della collettività e agli indirizzi di mandato, superando approcci frammentari o autoreferenziali;
- nuovo focus metodologico sulla partecipazione strutturata, sia interna (politico, dirigenza, funzionari) sia esterna (stakeholder, cittadini, altri enti);
- maggiore attenzione al raccordo fra PIAO e altri strumenti di programmazione, con riduzione di duplicazioni e adempimenti e valorizzazione delle sinergie trasversali;
- introduzione del ciclo completo: dalla programmazione (PIAO) alla rendicontazione annuale (Report integrato sul PIAO).

Tra le indicazioni più significative l'estensione della Mappatura Univoca dei Processi, non solo finalizzata alla gestione del rischio corruttivo ma come completamento di obiettivi di riorganizzazione e miglioramento dei processi di lavoro, a favore della creazione di Valore Pubblico. **La rilevanza delle revisioni indicate nei documenti di indirizzo operativo citati, peraltro pubblicati alla fine del mese di dicembre 2025, comporta la necessità, in considerazione del termine improrogabile di approvazione del PIAO 2026-2028, di procedere ad un percorso graduale, avviato già nel presente PIAO, per raggiungere una piena implementazione della struttura nel documento PIAO 2027-2029**

Sezione 1 SCHEDA ANAGRAFICA

Denominazione Amministrazione	Provincia di Oristano
Codice Fiscale / Partita IVA	80004010957
Sede legale	Via Enrico Carboni, 4 – 09170 Oristano (OR)
Telefono	0783 7931
PEC istituzionale	provincia.oristano@cert.legalmail.it
Sito web istituzionale	https://www.provincia.or.it
Presidente della Provincia	Paolo Pireddu
Segretario Generale	Ara Antonio
Dirigenti di Settore	Iacuzzi Anna Paola Maria, Melette Raffaele, Pinna Giuseppe, Plana Graziano
Numero Comuni del territorio	87

Sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.0 ANALISI DI CONTESTO

Il contesto internazionale: instabilità, transizioni e nuovi equilibri

Il contesto internazionale in cui operano oggi gli enti territoriali è segnato da una instabilità strutturale, che non riguarda solo la dimensione geopolitica ma investe direttamente economie, società e capacità amministrative. Il Rapporto ISPI 2025 “L’ora della verità” evidenzia come la competizione strategica tra Stati Uniti, Cina e Russia, la persistenza di conflitti regionali e l’indebolimento di alcuni meccanismi multilaterali stiano ridisegnando equilibri e alleanze, con effetti sulle catene del valore, sulla sicurezza energetica e sulle prospettive di crescita delle economie avanzate.

Parallelamente, il Global Risks Report 2025 del World Economic Forum segnala un aggravarsi dei rischi globali legati a conflitti armati tra Stati, disinformazione digitale, eventi climatici estremi ed erosione della fiducia nelle istituzioni, con possibili impatti sulla coesione sociale e sulla capacità dei governi di programmare politiche pubbliche di lungo periodo. In questo quadro, le amministrazioni – a tutti i livelli – sono chiamate a gestire contemporaneamente shock geopolitici, transizione ecologica, trasformazioni tecnologiche e nuove vulnerabilità sociali.

L’Unione Europea, attraverso la propria agenda strategica e i programmi di lavoro più recenti, richiama la necessità di rafforzare l’autonomia strategica e la resilienza interna, ponendo al centro sicurezza economica, energia, digitale, difesa, coesione sociale e sostenibilità. Le scelte europee si traducono in linee di finanziamento, regolazioni e priorità settoriali che orientano direttamente anche la programmazione regionale e locale: gli enti territoriali devono quindi operare in un quadro in cui la dimensione globale e quella europea condizionano, in modo sempre più stretto, margini di manovra, disponibilità di risorse e fabbisogni di adattamento organizzativo.

Agenda 2030 e Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)

Il contesto internazionale è strutturalmente legato all’Agenda 2030 delle Nazioni Unite, che definisce 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs), ormai divenuti riferimento globale per le politiche pubbliche. L’Agenda — sottoscritta da 193 Paesi nel 2015 — propone un modello di sviluppo integrato che combina dimensioni economiche, sociali, ambientali e istituzionali per garantire che “nessuno sia lasciato indietro”.

Il Rapporto SDGs 2025 dell’ISTAT mostra che l’Italia registra progressi significativi in alcune aree (energia sostenibile, lavoro dignitoso, riduzione delle disuguaglianze), ma permane in ritardo in ambiti cruciali quali: parità di genere, qualità degli ecosistemi terrestri, risorse idriche, salute e istituzioni solide. Il Paese è chiamato ad accelerare il passo nei prossimi cinque anni, per evitare un mancato raggiungimento degli SDGs entro il 2030.

Gli indicatori SDGs e gli strumenti di misurazione prodotti dall’ISTAT rappresentano un supporto fondamentale per gli enti locali e per le Province, che possono così orientare i propri piani programmatici in modo coerente con gli obiettivi globali e con le agende nazionali e regionali.

I 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delineano le priorità chiave, concentrandosi sull’integrazione economica, sociale, ambientale e di governance. Questi obiettivi mirano a superare ostacoli sistemici, come le disuguaglianze, modelli di produzione e consumo non sostenibili, cambiamenti climatici e

perdita di biodiversità. La classificazione dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile guida l'azione amministrativa, evidenziando l'importanza di allineare gli sforzi locali con questa agenda globale. La partecipazione attiva a tali obiettivi rimane un impegno cruciale per l'ente locale, contribuendo al raggiungimento di una crescita sostenibile e inclusiva.

I Goal dell'Agenda 2030



Le linee politiche nazionali e le agende di riforma 2025–2026

Nel 2026 le decisioni degli enti locali restano strettamente influenzate dal quadro definito a livello nazionale, in particolare dalla Legge di Bilancio 2026 e dall'evoluzione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). La manovra di bilancio, che stanziava oltre 20 miliardi di euro per il 2026, concentra risorse su difesa del lavoro e delle imprese, riduzione della pressione fiscale, sanità, sostegno alla famiglia e alla natalità, definendo al tempo stesso vincoli stringenti per l'utilizzo delle risorse pubbliche. Il PNRR continua a orientare gli investimenti strategici in materia di infrastrutture, mobilità sostenibile, transizione energetica, digitale, edilizia scolastica e coesione territoriale, attraverso riforme e linee di finanziamento dedicate.

Il contesto economico nazionale è caratterizzato da una crescita contenuta, pressioni sui costi energetici e un mercato del lavoro in trasformazione, anche per effetto delle misure di incentivo all'occupazione e delle transizioni verde e digitale. Le tensioni geopolitiche e le incertezze sui mercati internazionali continuano a incidere sul costo delle materie prime, sulla stabilità delle catene di approvvigionamento e sulle aspettative di famiglie e imprese. In questo quadro, la politica di bilancio nazionale mira a bilanciare prudenza fiscale e sostegno alla crescita, tenendo conto degli impegni assunti in sede europea e delle esigenze espresse dai territori.

Per gli enti locali, ciò significa operare entro margini finanziari definiti a livello centrale, con spazi di manovra limitati ma anche con opportunità legate all'accesso a fondi PNRR e ad altri strumenti nazionali ed europei. Diventa quindi essenziale una programmazione accurata e resiliente, capace di:

- ~ *allineare gli obiettivi strategici locali alle priorità nazionali ed europee;*
- ~ *intercettare e utilizzare in modo efficace le risorse disponibili;*
- ~ *adattare piani e progetti alle condizioni economiche e normative in rapido cambiamento.*

Le Missioni del PNRR

 MISSIONE 1 - Digitalizzazione, competitività, cultura e turismo Promuovere la transizione digitale nella PA, nelle infrastrutture di comunicazione e nel sistema produttivo, migliorare la competitività delle filiere industriali e rilanciare due settori che distinguono l'Italia: il turismo e la cultura.	 MISSIONE 2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica Incentivare la sostenibilità sociale ed economica, con interventi che coinvolgono aree come l'agricoltura, la gestione dei rifiuti, l'utilizzo di fonti di energia rinnovabili e la biodiversità del territorio.	 MISSIONE 3 - Infrastrutture per una mobilità sostenibile Modernizzare e potenziare la rete ferroviaria (soprattutto nel Sud), ottimizzare e digitalizzare il trasporto aereo, garantire l'interoperabilità della piattaforma logistica nazionale per la rete dei porti.
 MISSIONE 4 - Istruzione e ricerca Colmare le carenze nel sistema dell'istruzione lungo tutte le fasi del ciclo formativo, dall'asilo nido fino all'università, rafforzando i sistemi di ricerca e offrendo nuovi strumenti per il trasferimento tecnologico.	 MISSIONE 5 - Inclusione e coesione Investire nelle infrastrutture sociali, rafforzare le politiche attive del lavoro, sostenere l'alternanza scuola-lavoro e l'imprenditoria femminile, con particolare attenzione alla protezione di individui fragili, famiglie e genitori.	 MISSIONE 6 - Salute Rafforzare la prevenzione e l'assistenza tramite l'integrazione tra servizi sanitari e sociali e la digitalizzazione del SSN, potenziare il Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE) e la Telemedicina, promuovere la formazione del personale sanitario e la ricerca scientifica.

Il quadro regionale e territoriale: la Sardegna

Nel contesto regionale, la Sardegna conferma alcune criticità strutturali evidenziate anche dagli indicatori BES e BES dei Territori: calo demografico, spopolamento delle aree interne, fragilità infrastrutturali e difficoltà di accesso a servizi e opportunità nelle zone non urbane. I dati aggiornati al 2025 mostrano una riduzione marcata della popolazione regionale, con un tasso di natalità tra i più bassi d'Italia e un progressivo invecchiamento, che pone problemi di tenuta dei servizi e di riequilibrio territoriale.

Il rapporto ISTAT "BES dei Territori – Sardegna 2025" segnala che, sui 60 indicatori analizzati, solo 16 collocano la Regione su livelli di benessere significativamente superiori alla media nazionale, mentre 32 evidenziano posizioni di svantaggio, con differenze rilevanti tra aree. La Città metropolitana di Cagliari presenta in generale livelli di benessere più elevati e cumulativamente migliori rispetto alle altre province, che mostrano più frequentemente indicatori inferiori alla media nazionale, soprattutto nei domini "Lavoro e conciliazione dei tempi di vita", "Innovazione, ricerca e creatività" e "Salute". Nel dominio "Sicurezza" gli indicatori sono invece più favorevoli (tassi di furti, rapine e borseggi inferiori alla media nazionale in tutti i territori), mentre nel dominio "Ambiente" il quadro è misto, con alcune buone performance ma con la dispersione della rete idrica comunale in svantaggio in tutte le province.

Dentro questo scenario, il Programma Regionale Sardegna FESR 2021-2027 assume un ruolo centrale: definisce priorità di intervento su competitività, transizione digitale e verde, mobilità sostenibile, coesione sociale e sviluppo territoriale integrato, orientando in modo diretto le politiche degli enti

locali. Per le Province e i Comuni, ciò significa che la programmazione – incluso il presente PIAO – deve tenere insieme le criticità misurate dagli indicatori BES (demografia, servizi, infrastrutture) con le opportunità di finanziamento offerte dal PR FESR, in particolare sulle priorità “Sardegna più sociale e inclusiva” e “Sviluppo territoriale integrato”. Questi fenomeni strutturali richiedono dunque un forte coordinamento istituzionale e un ruolo attivo delle Province nel sostegno ai Comuni, nella pianificazione territoriale e nel raccordo con la programmazione regionale ed europea.

(https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/12/BesT2025_Sardegna.pdf)

Il quadro provinciale: la Provincia di Oristano

Nel contesto regionale descritto, la Provincia di Oristano si colloca tra le realtà territoriali più fragili, sia sotto il profilo demografico, sia per struttura economica e dotazione infrastrutturale. L’analisi del Benessere Equo e Sostenibile (BES) dei Territori, basata sul dataset ISTAT riferito alle 107 province italiane, consente di leggere in modo integrato dimensioni economiche, sociali, ambientali e istituzionali.

I dati 2025 evidenziano, sul piano demografico, un andamento negativo ormai strutturale: la popolazione provinciale ha registrato una perdita dell’8,2 per mille in un solo anno, con un’età media pari a 50,9 anni – la più alta d’Italia e superiore di oltre tre anni alla media nazionale – e un tasso di natalità di 3,8 nati per mille abitanti, tra i più bassi del Paese. Gli over 65 rappresentano il 30,7% dei residenti, quota in ulteriore crescita rispetto al 2024, con implicazioni dirette sulla domanda di servizi sociali, sanitari e di mobilità, e sull’equilibrio tra popolazione attiva e popolazione anziana.

Anche sul piano economico e infrastrutturale il quadro è complesso: la provincia presenta una struttura produttiva caratterizzata da piccole imprese, forte dipendenza da alcuni comparti tradizionali (agroalimentare, pesca, turismo stagionale) e una dotazione infrastrutturale disomogenea tra costa, aree interne e centri maggiori. Gli indicatori sulla qualità dei servizi mostrano criticità nell’accesso ad alcune funzioni essenziali (trasporti, servizi educativi, servizi digitali) rispetto alle medie nazionali e alla stessa media regionale, soprattutto nei comuni più piccoli e periferici.

In questo contesto, il PR Sardegna FESR 2021-2027 offre alla Provincia di Oristano un quadro di strumenti per intervenire su alcuni nodi critici – ad esempio mobilità e connessioni interne, riqualificazione urbana e ambientale, servizi digitali, valorizzazione del patrimonio culturale e naturale, sostegno a reti di imprese turistiche e culturali – ma richiede una programmazione strategica unica, quale quella contenuta nel PIAO, in grado di integrare le opportunità dei fondi europei con le specifiche esigenze del territorio provinciale.

Il presente PIAO si colloca quindi all’incrocio tra:

- ~ *le dinamiche demografiche ed economiche che condizionano le prospettive di sviluppo dell’Oristanese;*
- ~ *le priorità e gli strumenti della programmazione regionale (PR FESR, PR FSE+, PNRR, programmazione territoriale);*

- ~ il ruolo della Provincia come ente di coordinamento e supporto ai Comuni, chiamato a sostenere la coesione territoriale, ridurre i divari interni e rafforzare la capacità amministrativa e progettuale del sistema locale.

<https://www.istat.it/notizia/bes-dei-territori-edizione-2025/>

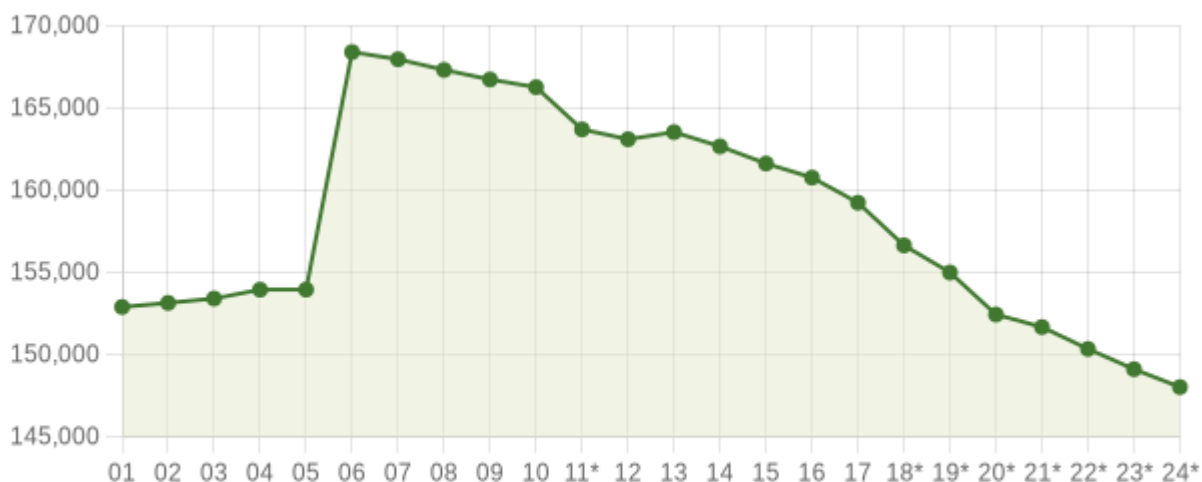
<https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/>

La dinamica demografica

La Provincia di Oristano si colloca tra i territori con maggiore fragilità demografica in Italia, con calo della popolazione, forte invecchiamento e natalità molto bassa. L'età media (oltre 50 anni) è tra le più alte del Paese e il peso degli over 65 supera di vari punti la media nazionale, mentre il tasso di natalità resta su valori fra i più bassi del Mezzogiorno.

Nelle graduatorie provinciali BES e nelle analisi regionali la provincia si posiziona stabilmente nella parte bassa della distribuzione nazionale per indicatori come variazione della popolazione, natalità e indice di vecchiaia.

Andamento demografico della popolazione residente in provincia di Oristano dal 2001 al 2024. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2005 la provincia di Oristano ha acquisito i territori di 10 comuni dalla provincia di Nuoro. Nel 2017 la provincia di Oristano ha ceduto i territori di 1 comuni alla provincia del Sud Sardegna.



Andamento della popolazione residente

PROVINCIA DI ORISTANO - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dic	152.879	-	-	-	-
2002	31 dic	153.125	+246	+0,16%	-	-
2003	31 dic	153.392	+267	+0,17%	56.297	2,71
2004	31 dic	153.929	+537	+0,35%	56.627	2,70
2005	31 dic	153.935	+6	+0,00%	56.884	2,69
2006	31 dic	168.381	+14.446	+9,38%	63.256	2,65
2007	31 dic	167.941	-440	-0,26%	63.755	2,62
2008	31 dic	167.295	-646	-0,38%	65.306	2,55
2009	31 dic	166.712	-583	-0,35%	64.913	2,56
2010	31 dic	166.244	-468	-0,28%	65.675	2,52
2011 ⁽¹⁾	8 ott	164.677	-1.567	-0,94%	65.383	2,51
2011 ⁽²⁾	9 ott	163.916	-761	-0,46%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dic	163.678	-2.566	-1,54%	66.443	2,45
2012	31 dic	163.079	-599	-0,37%	67.430	2,41
2013	31 dic	163.511	+432	+0,26%	67.511	2,41
2014	31 dic	162.643	-868	-0,53%	67.821	2,39
2015	31 dic	161.600	-1.043	-0,64%	68.221	2,35
2016	31 dic	160.746	-854	-0,53%	68.611	2,33
2017	31 dic	159.218	-1.528	-0,95%	68.423	2,31
2018*	31 dic	156.623	-2.595	-1,63%	67.584	2,30
2019*	31 dic	154.974	-1.649	-1,05%	67.822,09	2,27
2020*	31 dic	152.418	-2.556	-1,65%	68.599	2,21
2021*	31 dic	151.655	-763	-0,50%	68.745	2,20
2022*	31 dic	150.325	-1.330	-0,88%	68.886	2,17
2023*	31 dic	149.091	-1.234	-0,82%	69.069	2,15
2024*	31 dic	148.005	-1.086	-0,73%	69.195	2,13

(¹) popolazione anagrafica all'8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011

(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferisce al confronto con i dati del 31/12/2010

(*) popolazione post-censimento

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2024. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gen - 31 dic	1.121	-	1.515	-	-394
2003	1 gen - 31 dic	1.156	+35	1.599	+84	-443
2004	1 gen - 31 dic	1.092	-64	1.432	-167	-340
2005	1 gen - 31 dic	1.095	+3	1.483	+51	-388
2006	1 gen - 31 dic	1.174	+79	1.661	+178	-487
2007	1 gen - 31 dic	1.180	+6	1.680	+19	-500
2008	1 gen - 31 dic	1.164	-16	1.690	+10	-526
2009	1 gen - 31 dic	1.138	-26	1.727	+37	-589
2010	1 gen - 31 dic	1.185	+47	1.660	-67	-475
2011 ⁽¹⁾	1 gen - 8 ott	843	-342	1.342	-318	-499
2011 ⁽²⁾	9 ott - 31 dic	265	-578	392	-950	-127
2011 ⁽³⁾	1 gen - 31 dic	1.108	-77	1.734	+74	-626
2012	1 gen - 31 dic	975	-133	1.870	+136	-895
2013	1 gen - 31 dic	1.047	+72	1.715	-155	-668
2014	1 gen - 31 dic	983	-64	1.754	+39	-771
2015	1 gen - 31 dic	940	-43	1.915	+161	-975
2016	1 gen - 31 dic	923	-17	1.802	-113	-879
2017	1 gen - 31 dic	930	+7	1.886	+84	-956
2018*	1 gen - 31 dic	819	-111	1.879	-7	-1.060
2019*	1 gen - 31 dic	758	-61	1.904	+25	-1.146
2020*	1 gen - 31 dic	709	-49	2.132	+228	-1.423
2021*	1 gen - 31 dic	746	+37	2.096	-36	-1.350
2022*	1 gen - 31 dic	668	-78	2.259	+163	-1.591
2023*	1 gen - 31 dic	683	+15	2.061	-198	-1.378
2024*	1 gen - 31 dic	659	-24	2.042	-19	-1.383

⁽¹⁾ bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

⁽²⁾ bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

⁽³⁾ bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti

(*) popolazione post-censimento

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2024. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno gen-dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	DA altri comuni	DA estero	altri iscritti (a)	PER altri comuni	PER estero	altri cancell. (a)		
2002	2.269	161	608	2.268	114	16	+47	+640
2003	2.402	299	652	2.358	149	136	+150	+710
2004	2.270	269	631	2.127	137	29	+132	+877
2005	2.288	230	327	2.253	154	44	+76	+394
2006	2.793	295	73	2.686	123	66	+172	+286
2007	2.712	451	60	2.986	121	56	+330	+60
2008	2.898	427	36	3.224	159	98	+268	-120
2009	2.877	445	25	3.105	158	78	+287	+6
2010	2.841	444	34	3.104	149	59	+295	+7
2011 ⁽¹⁾	2.048	300	20	2.400	102	31	+198	-165
2011 ⁽²⁾	653	68	106	722	41	175	+27	-111
2011 ⁽³⁾	2.701	368	126	3.122	143	206	+225	-276
2012	3.292	430	377	3.404	234	165	+196	+296
2013	3.044	337	1.723	3.211	253	540	+84	+1.100
2014	2.723	335	119	2.897	300	77	+35	-97
2015	2.805	388	144	2.977	321	107	+67	-68
2016	2.866	433	173	2.995	300	152	+133	+25
2017	2.857	816	154	2.943	349	275	+467	+260
2018*	2.864	365	98	3.063	321	394	+44	-451
2019*	2.893	402	57	3.196	373	311	+29	-528
2020*	2.883	303	43	3.000	318	158	-15	-247
2021*	2.880	399	34	3.020	278	208	+121	-193
2022*	3.164	426	-	3.187	275	-	+151	+128
2023*	3.028	588	-	3.203	304	-	+284	+109
2024*	2.933	530	-	2.898	414	-	+116	+151

(a) sono le iscrizioni/cancellazioni nelle Anagrafi comunali dovute a rettifiche amministrative.

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(³) bilancio demografico 2011 (dal 1 gen al 31 dic). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento

<https://www.tuttitalia.it/sardegna/provincia-di-oristano/statistiche/popolazione-andamento-demografico/>

L'analisi congiunta delle serie 2002-2024 mette in evidenza un paradosso solo apparente tra saldo migratorio e andamento della popolazione residente. Nel 2024 il saldo migratorio totale risulta positivo (+151 unità), segno che la Provincia continua ad attrarre più persone di quante ne perda per mobilità in ingresso e in uscita; ciononostante, la popolazione complessiva si riduce di 1.086 residenti rispetto

all'anno precedente. Questo scarto si spiega con il saldo naturale (differenza tra nascite e decessi), che è fortemente negativo: l'“inverno demografico”, con nascite molto inferiori alle morti, trascina verso il basso il saldo totale nonostante il contributo positivo della componente migratoria, in linea con quanto rilevato anche a livello nazionale da ISTAT per il 2024.

La struttura sociale conferma e rafforza questo quadro: a fronte di una popolazione in diminuzione, il numero di famiglie cresce in modo costante e la dimensione media familiare scende da 2,71 a 2,13 componenti tra 2003 e 2024. Si tratta di un processo di frammentazione dei nuclei: aumentano anziani soli, single e piccoli nuclei senza figli, mentre diminuiscono le famiglie numerose, riproducendo su scala locale il trend nazionale di crescita delle famiglie unipersonali e di riduzione della dimensione media rilevato da ISTAT nel biennio 2024-2025.

Nel lungo periodo, l'incrocio tra saldo naturale negativo, attrattività migratoria insufficiente a compensarlo e frammentazione familiare configura una decrescita demografica strutturale: dal 2014 in avanti la variazione percentuale annua della popolazione resta stabilmente negativa, con perdite intorno all'1% annuo, un picco anomalo nel 2006 riconducibile verosimilmente a revisioni anagrafiche o variazioni di perimetro, e un progressivo indebolimento della capacità del territorio di rigenerare la propria base demografica.

Gli indicatori demografici, letti nel loro insieme, delineano un territorio che invecchia più rapidamente della media nazionale e regionale e che attrae sempre meno giovani e famiglie. L'ultimo triennio mostra un calo costante della popolazione, accompagnato da un peggioramento progressivo del saldo naturale e da un saldo migratorio che non riesce più a compensare le uscite, come invece avveniva in anni precedenti.

Impatto sul territorio:

- rischio di perdita di servizi nelle aree interne;
- riduzione della popolazione scolastica;
- aumento del fabbisogno di servizi socio - sanitari;
- minore capacità produttiva complessiva.

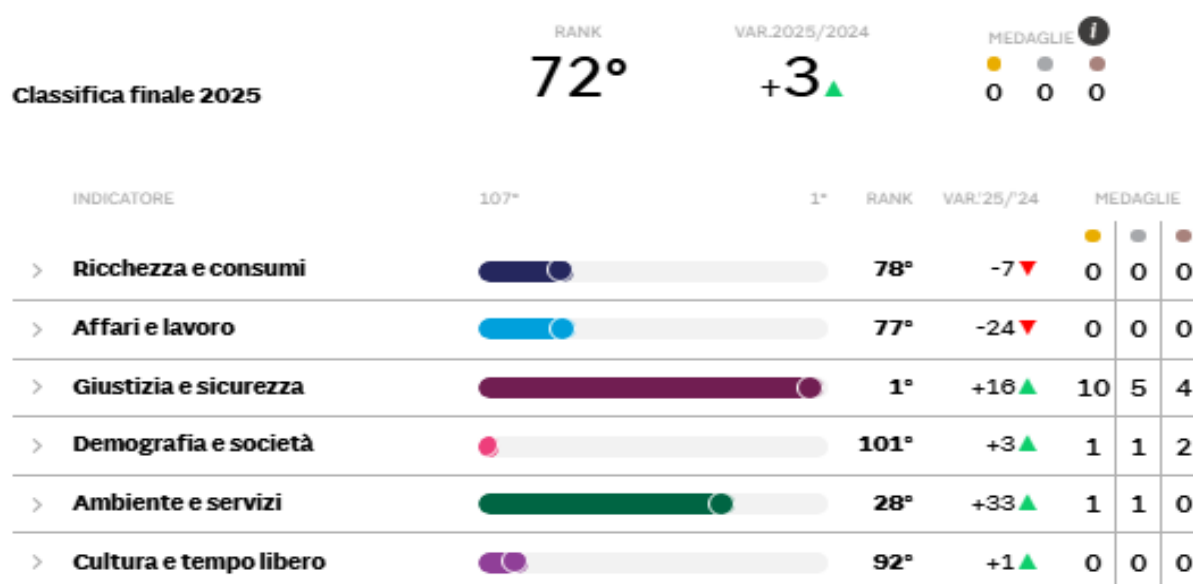
Fragilità economica e difficoltà del mercato del lavoro

Il tessuto economico della provincia di Oristano è costituito in larga parte da micro e piccole imprese, attive soprattutto in agricoltura, pesca, agroalimentare e turismo a forte carattere stagionale, con livelli di reddito e occupazione inferiori alle medie nazionali. Gli indicatori BES relativi a reddito disponibile pro capite, tasso di occupazione 20-64 anni, disoccupazione e qualità del lavoro collocano la provincia nella fascia medio-bassa delle 107 province italiane, con condizioni più critiche nei comuni rurali e interni.

L'indagine “Qualità della vita 2025” del Sole 24 Ore conferma questo posizionamento: la provincia di Oristano si colloca nella parte bassa della classifica generale (72° posto), con performance deboli nelle aree “Ricchezza e consumi” e “Affari e lavoro”. Tra gli indicatori più significativi si segnalano:

- Reddito medio disponibile pro capite pari a 17.097 euro, contro oltre 21.000 euro della media nazionale, che pone la provincia nelle ultime posizioni della graduatoria dedicata al reddito.
- Retribuzioni dei lavoratori dipendenti attorno ai 17.164 euro annui, tra le più basse d'Italia, sempre secondo gli indicatori "Ricchezza e consumi" della stessa indagine.
- Tasso di natalità delle imprese pari a 3,6 nuove iscrizioni ogni 100 imprese registrate (dato Infocamere-Movimprese riportato dal Sole 24 Ore), fra i valori più bassi a livello nazionale e indicativo di una vitalità imprenditoriale ridotta.

Spesa per beni durevoli sensibilmente inferiore alla media italiana, segnale di consumi prudenti e di una fiducia economica limitata da parte delle famiglie.



La debolezza del tessuto produttivo risulta evidente anche dai dati camerali e Unioncamere-Infocamere: le elaborazioni Movimprese mostrano che la demografia d'impresa di Oristano è caratterizzata da un basso numero di nuove iscrizioni e da un saldo di crescita contenuto, con forti concentrazioni nei settori tradizionali e scarsa presenza di attività ad alta intensità tecnologica.

Movimprese: I trimestre 2026

Imprese italiane registrate a fine periodo per i principali settori di attività ⁱ



UNIONCAMERE

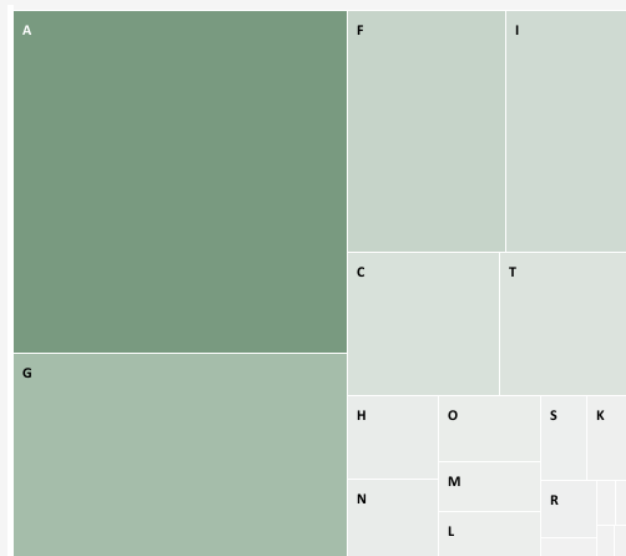


Agricoltura		Industria		Costruzioni		Commercio		Servizi	
4.346		893		1.449		2.616		3.540	
▼ -0,59%		▼ -1,54%		▼ -1,23%		▼ -0,98%		▲ 0,28%	
Anno 2026	Trimestre I	Regione Sardegna	Provincia Oristano	Macro Settore Tutti	Settore Tutti	Divisione Tutti	Forma giuridica Tutti	Tipo Ricerca Totale imprese	

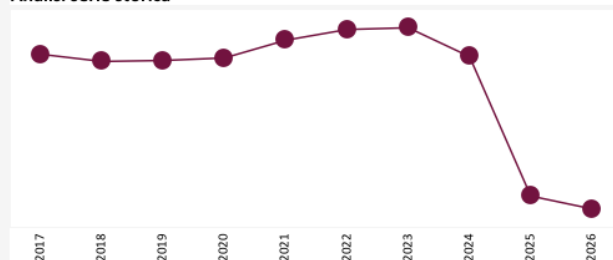
Analisi settore attività



Reset

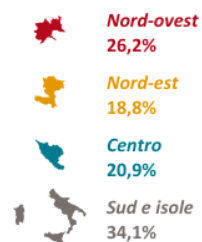


Analisi serie storica



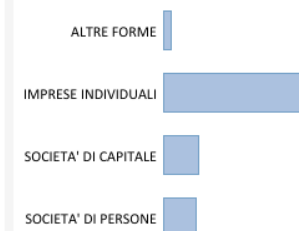
Analisi per area geografica

Distribuzione % imprese



Analisi per forma giuridica

Distribuzione % imprese



<https://infocamere.it/movimprese>

Nel triennio 2023-2025 si osserva un moderato aumento del PIL pro capite, legato in parte al rimbalzo post-pandemico, ma questo non è sufficiente a colmare il divario storico con le province italiane più dinamiche. Parallelamente, gli indicatori su povertà relativa e vulnerabilità economica mostrano un peggioramento, con un incremento delle famiglie in condizioni fragili e difficoltà di accesso a servizi finanziari e opportunità di lavoro di qualità. In sintesi, il territorio presenta una combinazione di redditi bassi, scarsa natalità d'impresa e mercato del lavoro debole, che rappresenta uno dei vincoli principali da considerare nella programmazione dell'ente.

Impatto sul territorio:

- minore attrattività per investimenti;
- difficoltà delle imprese locali ad accedere a capitali e innovazione;
- aumento della vulnerabilità sociale.

Capitale umano e istruzione: una sfida ancora aperta

Gli indicatori su istruzione e competenze mostrano che la provincia di Oristano parte in svantaggio rispetto alle medie regionale e nazionale: la quota di popolazione con diploma e, soprattutto, con

laurea è più bassa, mentre una parte significativa dei giovani sceglie di studiare e poi lavorare fuori provincia. Gli indicatori BES relativi alla mobilità dei laureati confermano che una parte consistente dei giovani qualificati lascia i territori periferici per dirigersi verso i poli universitari e le aree metropolitane, con il rischio di un progressivo impoverimento del capitale umano locale.

A questo si aggiungono tre criticità già visibili nei dati e nelle analisi recenti:

- la riduzione costante degli studenti in età scolastica, dovuta al calo delle nascite e allo spopolamento;
- livelli ancora elevati di dispersione scolastica e abbandono, in un contesto – quello sardo – che presenta uno dei tassi di abbandono più alti d'Italia;
- una quota non trascurabile di giovani NEET (che non studiano e non lavorano), in linea con l'allarme lanciato per l'intera regione, dove oltre un giovane su cinque tra 20 e 29 anni resta fuori da scuola e lavoro.

Negli ultimi anni sono arrivati segnali incoraggianti: gli investimenti legati al PNRR Scuola e ai programmi regionali hanno consentito interventi su edilizia scolastica, digitalizzazione e innovazione didattica, producendo un miglioramento ancora modesto ma reale di alcuni indicatori (dotazione di infrastrutture scolastiche, servizi digitali, ambienti di apprendimento). Tuttavia, il divario resta ampio se guardiamo alle competenze digitali, alle competenze STEM e ai livelli di istruzione superiore, fattori sempre più decisivi per attrarre imprese innovative e lavoro qualificato.

https://public.tableau.com/app/profile/istat.istituto.nazionale.di.statistica/viz/BES2024_aggiornamento_Novembre2025/Bes2024_aggiornamento_Novembre2025

Regione	Sesso e regione	Serie storiche	Profili territoriali	Confronto territoriale	Classi di età	Titolo di studio	Titolo di studio e sesso	Titolo di studio, sesso e ripartizioni	Titolo di studio, età e ripartizioni
---------	-----------------	----------------	----------------------	------------------------	---------------	------------------	--------------------------	--	--------------------------------------

bes | benessere equo e sostenibile

Dominio
Istruzione e formazione

Indicatore
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione

Anno
2024

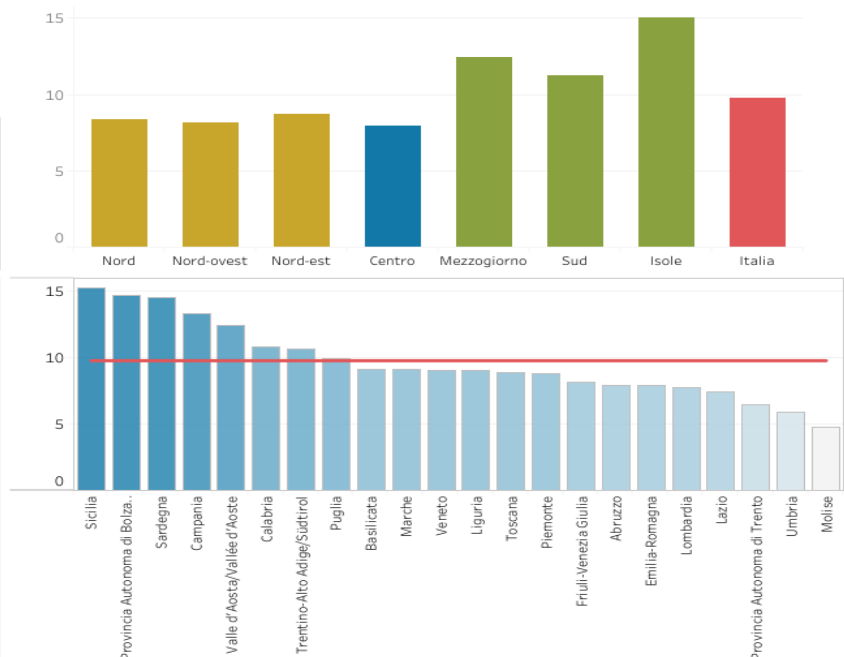
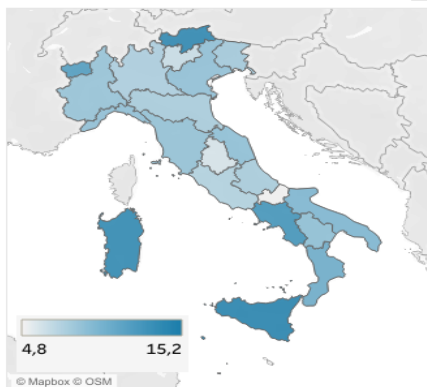
Istruzione e formazione

Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione

Percentuale di persone di 18-24 anni con al più il diploma di scuola secondaria di primo grado (licenza media) non inserite in un percorso di istruzione o formazione

Unità di misura: Valori percentuali

Fonte: Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro



Regione	Sesso e regione	Serie storiche	Profili territoriali	Confronto territoriale	Classi di età	Titolo di studio	Titolo di studio e sesso	Titolo di studio, sesso e ripartizioni	Titolo di studio, età e ripartizioni
---------	-----------------	----------------	----------------------	------------------------	---------------	------------------	--------------------------	--	--------------------------------------

bes | benessere equo e sostenibile

Dominio
Istruzione e formazione

Indicatore
Giovani che non lavorano e non studiano (NEET)

Anno
2024

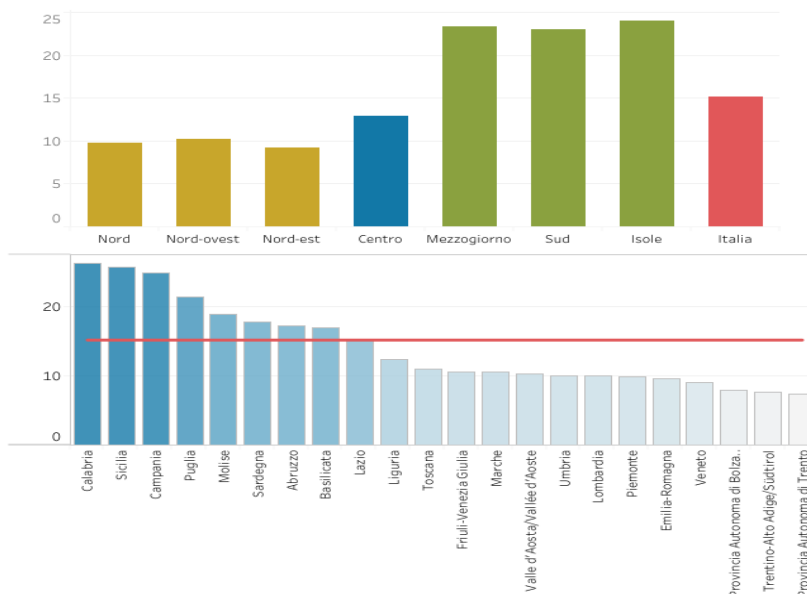
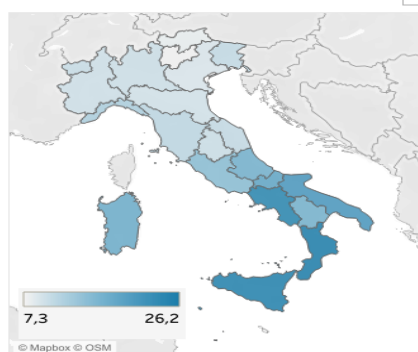
Istruzione e formazione

Giovani che non lavorano e non studiano (NEET)

Percentuale di persone di 15-29 anni né occupate né inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 15-29 anni.

Unità di misura: Valori percentuali

Fonte: Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro



Impatto sul territorio:

- fuga dei giovani laureati;
- minore capacità del sistema locale di innovare;
- difficoltà a sviluppare nuovi settori produttivi.

Ambiente, territorio e rischio climatico

La Provincia di Oristano è caratterizzata da ecosistemi costieri, zone umide e bacini fluviali di alto valore ambientale, ma rientra tra i territori sardi con maggiore esposizione al rischio idrogeologico. Le perimetrazioni del Piano di Assetto Idrogeologico (PAI) della Regione Sardegna individuano aree a pericolosità idraulica e geomorfologica lungo il corso del Tirso, nei principali affluenti e in diversi tratti della fascia costiera, soggetti a rischio di alluvioni, erosione e dissesti del suolo. Il Comune di Oristano, attraverso il proprio sito istituzionale, rende disponibili tavole e documenti aggiornati sul rischio meteo-idrogeologico e idraulico, a conferma di un quadro in cui il rischio per abitati, infrastrutture e attività economiche è concreto e monitorato.

A questo si somma l'impatto crescente del cambiamento climatico, documentato dalla Strategia Regionale di Adattamento ai Cambiamenti Climatici e dalle mappe del pericolo climatico elaborate per l'intera Sardegna. Le proiezioni al 2050 indicano un aumento significativo delle temperature massime e minime, una riduzione delle precipitazioni medie annuali e, soprattutto, una maggiore frequenza di

eventi estremi: precipitazioni intense in poche ore o giorni, ondate di calore e “notti tropicali”. Il rapporto ARPAS 2025 sul clima segnala che l’isola sta già sperimentando fenomeni meteorologici più intensi e concentrati, con temporali violenti, grandinate eccezionali e ondate di calore prolungate, elementi che aumentano il rischio di alluvioni, erosione costiera e incendi boschivi.

Nel triennio 2023–2025, il territorio oristanese ha risentito di queste tendenze attraverso:

- ~ aumento degli eventi meteo estremi, in linea con il quadro regionale descritto da ARPAS e dalla strategia di adattamento;
- ~ pressioni crescenti sulle aree costiere e lagunari, per l’erosione e l’innalzamento del livello del mare, richiamate anche dalle mosaicature nazionali del rischio alluvioni ed erosione costiera predisposte da ISPRA;
- ~ necessità di interventi continui di manutenzione idraulica e opere di mitigazione, come previsto dai bandi regionali per la riduzione del rischio idrogeologico in aree perimetrate PAI (classi R3 e R4).

Gli impatti sul territorio provinciale sono molteplici:

Impatto sul territorio:

– rischi per infrastrutture, viabilità e centri abitati situati in aree a pericolosità idraulica o geomorfologica, con potenziali danni a edifici pubblici, scuole, reti stradali e reti idriche;

maggiore pressione sull’agricoltura e sulle risorse idriche, a causa di siccità più frequenti, eventi piovosi concentrati e salinizzazione di alcune aree costiere;

costi crescenti per la gestione delle emergenze e per gli interventi di prevenzione/adequamento (manutenzioni arginali, opere di difesa costiera, adeguamento infrastrutture), che incidono sui bilanci degli enti locali.

Mobilità e qualità dei servizi

L’accesso ai servizi — sanitari, educativi, sociali — varia sensibilmente tra il capoluogo e le aree interne.

L’accesso ai servizi sanitari, educativi e sociali non è uniforme all’interno della Provincia di Oristano: il capoluogo e i principali centri costieri risultano meglio serviti, mentre molti comuni interni e rurali presentano maggiori difficoltà di collegamento. Il trasporto pubblico locale è gestito principalmente da ARST e, per il capoluogo, da servizi urbani specifici, ma la rete complessiva appare poco capillare e con frequenze limitate.

I dataset e gli open data del Portale Sardegna Mobilità, che raccolgono l’offerta di servizi di trasporto regionale (bus, treni, collegamenti marittimi e aerei), confermano una forte dipendenza dall’auto privata e una disponibilità ancora limitata di servizi integrati bus treno per gli spostamenti quotidiani da e verso il capoluogo. La Carta della Mobilità ARST e la documentazione regionale sulle infrastrutture evidenziano inoltre ritardi storici nella dotazione viaria delle zone interne e nella connessione efficace tra l’Oristanese e altre aree della Sardegna centrale, con ricadute sulla qualità della vita e sulla competitività economica.

Impatto sul territorio:

– minore accessibilità a servizi sanitari e scolastici per chi vive nelle aree interne e deve affrontare tempi e costi di spostamento maggiori;

- difficoltà negli spostamenti quotidiani di studenti e lavoratori, che incidono sulla continuità scolastica, sulla possibilità di accedere a percorsi formativi e occupazionali qualificati e sulla conciliazione dei tempi di vita;
- ostacoli allo sviluppo economico, perché una mobilità inefficiente limita l'attrattività del territorio per imprese, turisti e nuovi residenti, e rende più difficile la piena valorizzazione delle aree interne.

Sicurezza e criminalità nella Provincia di Oristano

Secondo l'“Indice della criminalità” elaborato annualmente dal Sole 24 Ore sui dati ministeriali, Oristano si conferma anche nel 2024 la provincia più sicura d'Italia, con il numero più basso di denunce per 100.000 abitanti fra tutte le 107 province. Nel 2024, ad esempio, il territorio registra circa 1.556 denunce ogni 100.000 abitanti (per un totale di poco più di 2.400 reati), contro valori che nelle grandi aree metropolitane superano ampiamente le 5.000 denunce ogni 100.000 abitanti.

Le classifiche di dettaglio mostrano che Oristano si colloca stabilmente agli ultimi posti (quindi con i valori migliori) per diverse tipologie di reato:

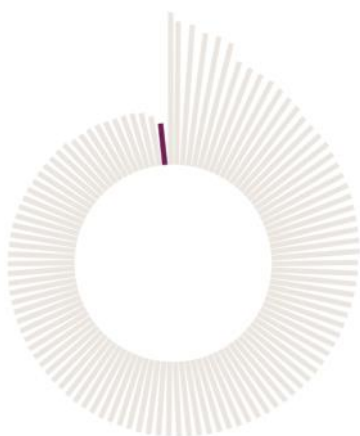
- furti complessivi (circa 300 denunce ogni 100.000 abitanti, 106^a posizione su 107);
- furti in abitazione (circa 50 denunce ogni 100.000 abitanti, 106^a posizione);
- furti con strappo, furti con destrezza e furti di autovetture, dove la provincia oscilla tra il 104° e il 106° posto;
- rapine complessive (circa 2,6 denunce ogni 100.000 abitanti) e rapine in pubblica via, che in alcuni anni risultano pari a zero.

Anche per reati particolarmente sensibili dal punto di vista sociale – come violenze sessuali, danneggiamenti e reati contro il patrimonio – Oristano si colloca tra le province con incidenze più basse a livello nazionale, mantenendo un profilo di “tranquillità relativa” in un contesto italiano in cui, nello stesso periodo, aumentano furti, reati legati alla droga e violenze sessuali. Gli indicatori BES relativi al dominio “Sicurezza” confermano questo quadro: l'insieme degli indici (tassi di furti, rapine, violenze) colloca la provincia in una posizione di vantaggio rispetto alla media italiana e regionale.

Nel complesso, la Provincia di Oristano si presenta come un territorio con basso tasso di criminalità diffusa e predatoria, il che costituisce un elemento di contesto importante per la qualità della vita dei residenti e per l'attrattività del territorio sul piano turistico e insediativo.

RANK **106°** Classifica finale **Oristano** DENUNCE/100MILA AB. **1.572,8**

La classifica delle province. Scegli la graduatoria (finale sul totale delitti denunciati e per tipologia di reato) in rapporto alla popolazione residente. Dati relativi all'anno precedente.



RANK **106°** Classifica finale **Oristano** DENUNCE/100MILA AB. **1.572,8** DENUNCE TOTALI **2.326**

Scegli la provincia per visualizzare i suoi piazzamenti (rank e var. annua) nelle classifiche (finale sul totale dei delitti e per tipologia di reato). Dati ogni 100mila abitanti e totale denunce, relativi all'anno precedente

RANK	INDICATORE	DENUNCE SU 100MILA AB.	TOTALE DENUNCE
6° ▼	Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile	4,7	7
106° =	Lesioni dolose	60,9	90
106° =	Danneggiamenti	190,7	282
106° ▲	Incendi	0,0	0
> 106° =	Furti	304,3	450
> 104° ▼	Rapine	6,1	9
> 40° ▼	Stupefacenti	51,4	76
102° ▼	Truffe e frodi informatiche	294,1	435
81° ▼	Estorsioni	14,9	22
23° ▼	Danneggiamento seguito da incendio	18,3	27
° ▲	Contrabbando	nd	nd
80° ▼	Usura	0,0	0

Il Territorio

La Provincia di Oristano, situata nel settore centro-occidentale della Sardegna, si estende su una superficie di circa 2.990–2.991 km². Il territorio offre una notevole varietà di paesaggi, che spaziano dalle ampie pianure del Campidano, ai rilievi di origine vulcanica del Montiferru, fino ai massicci dell'Arci e agli altopiani dell'area di Abbasanta. La fascia costiera, affacciata per 135 km sul Mare, alterna falesie, litorali sabbiosi e sistemi lagunari di grande pregio ambientale.

Il territorio provinciale ingloba cinque antiche regioni storiche — Planargia, Montiferru, Barigadu, Campidano di Oristano e Alta Marmilla — confermandosi un'area eterogenea sotto il profilo geomorfologico, ambientale e socio-economico. Una componente territoriale fondamentale è costituita dalle zone umide, che coprono circa 62 km² e sono riconosciute tra le più importanti d'Europa per biodiversità. A esse si aggiunge il grande Lago Omodeo, uno dei più estesi bacini artificiali d'Italia, che si estende per 29 km².

La rete idrografica provinciale è dominata da due corsi d'acqua principali: il Tirso (77 km) e il Temo (27 km), per un totale di 104 km di fiumi maggiori.

Indicatori territoriali principali

Voce	Valore aggiornato
Superficie totale	2.990–2.991 km ²
Lunghezza coste	135 km
Zone umide	62 km ²
Lago Omodeo	29 km ²
Fiumi principali	104 km totali (Tirso 77 km, Temo 27 km)
Numero comuni	87

Comuni e Popolazione

La popolazione provinciale conferma un trend di lento ma costante decremento. I dati più aggiornati indicano:

146.785 abitanti (stimati ISTAT) nel 2025

148.005 abitanti nel 2024

149.091 abitanti nel 2023

Con 87 comuni e una densità compresa tra 49 e 50 abitanti per km², la provincia rientra tra quelle meno popolate d'Italia. Si rileva un forte invecchiamento della popolazione, con una quota di over 65 che supera il 30%, uno dei valori più elevati a livello nazionale.

N.	Comune	Popolazione Residenti	Superficie (km ²)	Densità (ab./km ²)	Altitudine s.l.m.) (m
1	Abbasanta	2574	40,37	64	315
2	Aidomaggiore	379	41,41	9,15	250
3	Albagiara	227	9,14	25	215
4	Ales	1249	22,15	56	194

N.	Comune	Popolazione Residenti	Superficie (km²)	Densità (ab./km²)	Altitudine s.l.m.) (m
5	Allai	338	27,20	12	60
6	Arborea	3708	94,36	39	7
7	Ardauli	747	20,52	36	421
8	Assolo	326	16,12	20	255
9	Asuni	296	21,35	14	233
10	Baradili	76	5,73	13	165
11	Baratili San Pietro	1197	6,21	193	11
12	Baressa	535	12,68	42	165
13	Bauladu	616	23,75	26	38
14	Bidonì	117	11,84	9,88	250
15	Bonarcado	1534	28,48	54	283
16	Boroneddu	143	4,91	29	216
17	Bosa	7346	128,04	57	2
18	Busachi	1112	58,77	19	379
19	Cabras	8787	102,19	86	6
20	Cuglieri	2439	120,81	20	483
21	Curcuris	299	7,26	41	130
22	Flussio	395	6,87	58	305
23	Fordongianus	812	39,16	21	35
24	Ghilarza	4064	54,71	74	290
25	Gonnoscodina	425	8,75	49	112
26	Gonnosnò	679	15,39	44	195
27	Gonnostramatza	783	17,74	44	96
28	Laconi	1614	124,49	13	550
29	Magomadas	603	9,03	67	263
30	Marrubiu	4520	61,53	73	7
31	Masullas	992	18,68	53	129
32	Milis	1404	18,87	74	72
33	Modolo	170	2,87	59	134
34	Mogorella	393	17,15	23	265
35	Mogoro	3818	49,23	78	132
36	Montresta	435	31,44	14	410
37	Morgongiori	621	45,19	14	351
38	Narbolia	1624	40,92	40	57
39	Neoneli	591	47,76	12	554
40	Norbello	1127	25,98	43	315
41	Nughedu Santa Vittoria	428	28,39	15	496

N.	Comune	Popolazione Residenti	Superficie (km²)	Densità (ab./km²)	Altitudine s.l.m.) (m
42	Nurachi	1664	16,16	103	6
43	Nureci	301	12,78	24	335
44	Ollastra	1088	20,77	52	23
45	ORISTANO	30.067	83,80	359	9
46	Palmas Arborea	1480	39,43	38	4
47	Pau	266	14,06	19	315
48	Paulilatino	2086	103,92	20	285
49	Pompu	215	5,29	41	147
50	Riola Sardo	1997	47,93	42	9
51	Ruinas	577	30,88	19	359
52	Sagama	191	11,76	16	333
53	Samugheo	2687	81,25	33	370
54	San Nicolò d'Arcidano	2423	27,98	87	13
55	San Vero Milis	2394	72,31	33	10
56	Santa Giusta	4602	68,98	67	10
57	Santu Lussurgiu	2179	99,63	22	503
58	Scano di Montiferro	1367	60,58	23	380
59	Sedilo	1930	68,35	28	283
60	Seneghe	1587	56,86	28	305
61	Senis	376	16,29	23	256
62	Sennariolo	154	15,62	9,86	274
63	Siamaggiore	861	13,40	64	8
64	Siamanna	751	28,72	26	49
65	Siapiccia	337	17,65	19	64
66	Simala	290	13,30	22	155
67	Simaxis	2136	27,69	77	17
68	Sini	469	8,63	54	255
69	Siris	228	6,04	38	161
70	Soddì	119	5,49	22	250
71	Solarussa	2215	32,08	69	12
72	Sorradile	331	26,71	12	337
73	Suni	985	48,06	20	340
74	Tadasuni	127	5,17	25	180
75	Terralba	9635	50,54	191	9
76	Tinnura	246	3,58	69	328
77	Tramatza	897	16,98	53	22
78	Tresnuraghes	1024	31,42	33	257

N.	Comune	Popolazione Residenti	Superficie (km²)	Densità (ab./km²)	Altitudine s.l.m.) (m
79	Ulà Tirso	445	18,83	24	348
80	Uras	2633	39,03	67	23
81	Usellus	682	35,01	19	289
82	Villa Sant'Antonio	318	19,33	16	249
83	Villa Verde	258	17,58	15	204
84	Villanova Truschedu	292	17,13	17	56
85	Villaurbana	1447	58,62	25	84
86	Zeddiani	1120	12,05	93	9
87	Zerfaliu	985	15,59	63	15

Unioni di Comuni della Provincia di Oristano

N.	Unione di Comuni	Numero Comuni
1	Alta Marmilla	19
2	Montiferru e Alto Campidano	12
3	Barigadu	9
4	della Planargia	9
5	Guilcier	9
6	Bassa Valle del Tirso e del Grighine	7
7	Parte Montis	6
8	Dei Fenici	5
9	Terralbese	5
10	Costa del Sinis – Terra dei Giganti	4

Infrastrutture e mobilità

La rete infrastrutturale della provincia svolge un ruolo determinante in termini di collegamenti interni, accessibilità e potenzialità di sviluppo economico.

La rete viaria complessiva comprende storicamente: 1.575 km complessivi (295 statali, 980 provinciali, 300 comunali), 1.003 km di strade di competenza provinciale rilevati nel 2024–2025, pari al 16,8% delle strade degli enti intermedi della Sardegna.

La rete ferroviaria si sviluppa per 76 km.

Il Porto industriale di Oristano–Santa Giusta rappresenta uno dei principali asset strategici della provincia. È esistente un aeroporto, attualmente chiuso al traffico di linea.

2.1 VALORE PUBBLICO

2.1.1 Premessa

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 della Provincia di Oristano si colloca in una fase di rinnovata progettualità istituzionale. Con le elezioni provinciali del settembre 2025, dopo oltre dieci anni di gestione commissariale, la Provincia di Oristano ha ripristinato la pienezza della propria rappresentanza democratica. Le Linee Programmatiche adottate dai nuovi organi eletti, già recepite nel Documento Unico di Programmazione 2026-2028, segnano l'apertura di una nuova stagione politico-amministrativa e definiscono le priorità strategiche che orientano l'azione dell'Ente per il triennio di riferimento.

In continuità con l'impostazione metodologica dei PIAO 2023-2025 e 2024-2026, ma con un rinnovato slancio programmatico, il concetto di Valore Pubblico costituisce il filo conduttore dell'intero Piano, funzionale a costruire un sistema coerente e interconnesso di azioni, obiettivi e misure organizzative. Nella dottrina scientifica e nel quadro normativo vigente, il Valore Pubblico esprime la capacità dell'Amministrazione di soddisfare le esigenze della collettività valorizzando il proprio patrimonio — materiale e intangibile — secondo principi di efficienza, efficacia ed economicità.

Come puntualmente rilevato da Deidda Gagliardo (2016), "un Ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire in maniera razionale le risorse economiche a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze della società".

A definire in maniera più ampia e precisa il concetto di valore pubblico, sul piano normativo, sono intervenuti il D.M. n. 132 del 30 giugno 2022, il PNA 2022 e 2025, le "Linee guida 2025 sul PIAO e sul Report del PIAO", emanate recentemente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Osservatorio Nazionale del Lavoro Pubblico.

Tali atti definiscono il valore pubblico, da un lato, come miglioramento generalizzato del benessere della collettività in senso economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale e del tessuto produttivo; dall'altro, come capacità della Pubblica Amministrazione di prevenirne l'erosione — una volta generato — attraverso il contrasto ai fenomeni corruttivi e alla maladministration.

2.1.2 Il nuovo contesto istituzionale: dalla gestione commissariale alla piena autonomia democratica

Il lungo periodo di gestione commissariale — protrattosi per oltre un decennio in conseguenza delle profonde trasformazioni istituzionali introdotte dalla legge n. 56 del 7 aprile 2014 (c.d. Legge Delrio) — ha inevitabilmente inciso sulle capacità programmatiche e progettuali dell'Ente.

Le Province, ridefinite quali "enti di area vasta" con funzioni fondamentali in materia di viabilità, istruzione secondaria, ambiente e coordinamento territoriale, hanno attraversato una fase di incertezza normativa e riduzione delle risorse che ha reso complesso consolidare visioni strategiche di lungo periodo.

L'insediamento dei nuovi organi elettivi a partire dal settembre 2025 segna, pertanto, una discontinuità significativa: non soltanto il ritorno alla piena legittimazione democratica, ma anche la definizione di un

indirizzo politico chiaro e strutturato, capace di orientare l'intera macchina amministrativa verso obiettivi condivisi e misurabili. Le Linee Programmatiche esprimono una visione organica del territorio oristanese e delle sue esigenze, declinando ambizioni di sviluppo che spaziano dall'innovazione digitale alla valorizzazione culturale, dalle infrastrutture alla coesione sociale.

Il PIAO 2026-2028 raccoglie e traduce operativamente questa visione, costruendo un ponte tra l'indirizzo politico-strategico e la programmazione gestionale, attraverso il sistema degli obiettivi di performance, le misure organizzative e le azioni di prevenzione della corruzione e trasparenza. In tal senso, il Piano non è un documento meramente adempimentale, bensì uno strumento di governo attivo del cambiamento istituzionale.

2.1.3 Il valore pubblico nel PIAO 2026-2028: aree strategiche e orientamento programmatico

In linea con le indicazioni metodologiche del Dipartimento della Funzione Pubblica, la Provincia di Oristano declina il Valore Pubblico che intende generare nel triennio 2026-2028 attraverso nove Ambiti strategici, definiti dalla Conferenza dei Dirigenti sulla base delle Linee Programmatiche degli organi eletti e recepiti nel DUP 2026-2028. Tali ambiti rappresentano le aree di intervento prioritarie nelle quali l'Ente intende produrre impatti positivi e misurabili sul benessere della collettività amministrata e degli stakeholder territoriali.

La selezione di questi ambiti riflette una lettura integrata del territorio oristanese: un contesto caratterizzato da una forte dispersione demografica, da un tessuto di piccoli Comuni con limitata capacità amministrativa autonoma, da significative fragilità economiche e sociali, ma anche da risorse identitarie, ambientali e culturali di grande valore da valorizzare. La Provincia è chiamata a svolgere, in questo quadro, un ruolo attivo di coordinamento, sussidiarietà e impulso allo sviluppo.

L'Ente genera Valore Pubblico migliorando il livello di benessere degli utenti e degli stakeholder quando:

- i servizi che eroga impattano positivamente sul benessere dei destinatari diretti e indiretti (impatto);
- i risultati conseguiti in termini di quantità e qualità (efficacia) sono orientati al miglioramento positivo dell'impatto;
- impiega in modo sostenibile e tempestivo (efficienza) le risorse umane e strumentali;
- impiega in modo sostenibile le risorse economico-finanziarie (economicità) per il miglioramento positivo degli impatti;
- protegge il valore pubblico generato attraverso forme di prevenzione della corruzione e trasparenza.

La tabella seguente illustra i nove Ambiti di Valore Pubblico individuati per il triennio 2026-2028, con la relativa descrizione e orientamento strategico, così come definiti dalla Conferenza dei Dirigenti e coerentemente con le Linee Programmatiche degli organi eletti.

AMBITO DI VALORE PUBBLICO	DESCRIZIONE E ORIENTAMENTO STRATEGICO
Amministrazione efficace,	Nel contesto della Provincia di Oristano, caratterizzata da una pluralità di piccoli Comuni e da una

AMBITO DI VALORE PUBBLICO	DESCRIZIONE E ORIENTAMENTO STRATEGICO
trasparente e digitale	forte esigenza di coordinamento territoriale, il rafforzamento della capacità amministrativa garantisce uniformità, equità e qualità nei servizi. L'Ente orienta la propria azione verso la semplificazione dei procedimenti, la riduzione dei tempi e il miglioramento della comunicazione istituzionale.
Innovazione digitale e sicurezza informatica	La trasformazione digitale è individuata come fattore abilitante per superare i limiti geografici e migliorare l'accesso ai servizi nelle aree interne. L'Ente promuove la digitalizzazione dei procedimenti, l'interoperabilità dei sistemi e la diffusione dei servizi online, accompagnando tali processi con un rafforzamento della sicurezza informatica e l'introduzione di tecnologie innovative, incluse applicazioni di intelligenza artificiale.
Sviluppo territoriale e accesso ai finanziamenti	La Provincia svolge un ruolo strategico di coordinamento e supporto allo sviluppo del territorio, attraverso il rafforzamento della capacità progettuale e l'accesso ai finanziamenti europei, nazionali e regionali. L'azione dell'Ente mira a costruire reti tra Comuni, istituzioni e stakeholder, favorendo la partecipazione a bandi e programmi di investimento. L'istituzione dell'Ufficio Europa rappresenta un elemento chiave.
Istruzione, giovani e inclusione sociale	Le politiche educative e sociali sono connesse alla necessità di contrastare lo spopolamento e sostenere le nuove generazioni. L'Ente interviene sia sul piano strutturale (gestione e riqualificazione dell'edilizia scolastica) sia sul piano sociale (progetti educativi, inclusivi e partecipativi). Particolare attenzione è rivolta agli studenti con disabilità e alle situazioni di fragilità.
Ambiente, sostenibilità e salute pubblica	La tutela ambientale e la transizione ecologica rappresentano una priorità strategica, anche in relazione alla vulnerabilità del territorio rispetto ai rischi idrogeologici e ai cambiamenti climatici. Le Linee Programmatiche promuovono una gestione sostenibile delle risorse, lo sviluppo delle energie rinnovabili e la partecipazione a comunità energetiche. L'Ente rafforza le attività di controllo ambientale e di prevenzione sanitaria.
Infrastrutture, mobilità e sicurezza	In un territorio caratterizzato da una rete viaria estesa e da collegamenti spesso critici, la sicurezza e la manutenzione delle infrastrutture rappresentano una priorità assoluta. L'azione dell'Ente è orientata a migliorare l'accessibilità, ridurre i rischi e sostenere lo sviluppo economico attraverso una mobilità più efficiente e sicura, con particolare attenzione alle aree interne.
Gestione efficiente delle risorse finanziarie	La Provincia promuove l'adozione di strumenti innovativi di contabilità e il miglioramento dei tempi di pagamento, elementi fondamentali per rafforzare la fiducia dei fornitori e degli stakeholder. Una gestione efficiente delle risorse consente di liberare margini per nuove politiche di sviluppo e di rispondere in modo più efficace alle esigenze del territorio.
Valorizzazione del personale e innovazione organizzativa	Il capitale umano è riconosciuto come elemento essenziale per il funzionamento dell'Ente. L'azione amministrativa è orientata allo sviluppo delle competenze, al miglioramento del benessere organizzativo e alla diffusione di una cultura della performance. Investire sul personale significa garantire servizi più qualificati e una maggiore capacità di risposta alle esigenze del territorio.
Cultura, identità e coesione territoriale	La valorizzazione dell'identità culturale e delle tradizioni locali rappresenta un elemento distintivo del territorio oristanese e un fattore di coesione sociale. Le Linee Programmatiche promuovono iniziative volte a rafforzare il legame tra comunità e territorio, coinvolgendo istituzioni scolastiche e realtà associative. La cultura diventa leva di sviluppo e attrattività.

2.1.4 Collegamento con i documenti di programmazione e coerenza con le agende sovraordinate

Gli ambiti di Valore Pubblico individuati sono pienamente coerenti con i documenti di programmazione dell'Ente e con le agende sovraordinate di riferimento. In particolare, il PIAO 2026-2028 si raccorda con:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026-2028, che recepisce le Linee Programmatiche degli organi eletti e definisce le missioni, i programmi e gli obiettivi strategici dell'Ente;
- i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, con particolare riferimento agli obiettivi relativi a istruzione di qualità (SDG 4), infrastrutture resilienti (SDG 9), città e comunità sostenibili (SDG 11), azione per il clima (SDG 13) e partnership per gli obiettivi (SDG 17);
- il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nelle sue missioni relative a digitalizzazione e innovazione, rivoluzione verde e transizione ecologica, infrastrutture per una mobilità sostenibile e istruzione e ricerca;
- l'Agenda per la Semplificazione e l'Agenda Digitale, con gli obiettivi di riduzione degli oneri burocratici, miglioramento della qualità dei servizi digitali e piena accessibilità delle amministrazioni;
- il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza, quale presidio essenziale per proteggere il Valore Pubblico generato.
- il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2025-2027, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, con Delibera n. 19 del 28 gennaio 2026, che rafforza l'integrazione tra programmazione, gestione del rischio corruttivo, trasparenza e performance, valorizzando il PIAO quale strumento unitario orientato al valore pubblico;
- le "Linee guida 2025 sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e sul Report del PIAO", emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Osservatorio Nazionale del Lavoro Pubblico, che aggiornano il quadro metodologico di riferimento, ponendo particolare attenzione:
 - ~ all'integrazione effettiva tra le diverse sezioni del Piano;
 - ~ alla centralità della creazione di valore pubblico;
 - ~ all'introduzione di metodologie strutturate per la programmazione, il monitoraggio e la misurazione degli impatti;

La trasversalità degli ambiti di Valore Pubblico rispetto alle sezioni del Piano garantisce la coerenza interna del documento e ne rafforza la funzione di strumento unitario di governo dell'Ente. I nove ambiti individuati costituiscono il riferimento per la definizione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale (sezione 2.2), per la programmazione delle azioni di prevenzione della corruzione e trasparenza (sezione 2.3) e per le politiche di gestione del personale (sezione 3), realizzando quella visione integrata che è il fondamento metodologico del PIAO.

In questa prospettiva, il PIAO 2026-2028 si propone non soltanto come strumento di pianificazione e controllo, ma come leva concreta di cambiamento organizzativo e istituzionale, capace di mobilitare le risorse — umane, finanziarie e relazionali — dell'Ente in direzione di un territorio più equo, accessibile, sostenibile e vitale per i suoi cittadini.

2.2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

2.2.1 Iter e quadro normativo

La disciplina della performance nelle pubbliche amministrazioni trova il suo fondamento nel D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, che individua tre strumenti cardine del ciclo della performance:

- il Piano della Performance (art. 10, c. 1, lett. a), che individua indirizzi e obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione e determina specifici indicatori per la misurazione della performance organizzativa e individuale in relazione al raggiungimento degli obiettivi. Il Piano della Performance è uno strumento di programmazione triennale volto a perseguire il miglioramento complessivo dell'Amministrazione, adottando strumenti di premialità e di merito nonché attraverso la formazione continua dei dipendenti. Ai sensi dell'art. 169 del TUEL, esso è organicamente unificato al Piano Esecutivo di Gestione (PEG);
- il Ciclo della Performance, processo strutturato di misurazione e valutazione che ha quale scopo principale l'attuazione degli obiettivi previsti dal Piano, il miglioramento degli standard dei servizi erogati, nonché l'accrescimento delle competenze professionali e la valorizzazione del merito;
- la Relazione sulla Performance (art. 10, c. 1, lett. b), documento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, la rendicontazione sulla gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione. La Relazione è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna, ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera CIVIT (ora ANAC) n. 5/2012. La sua validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) costituisce condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. c, del D.Lgs. 150/2009.

A tali strumenti si aggiunge, quale ulteriore riferimento normativo di rilievo, la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 marzo 2024 (c.d. Direttiva Zangrillo), che introduce e rafforza modelli di retribuzione di risultato collegati a sistemi di misurazione e valutazione della performance individuale, in linea con le esperienze degli Stati Membri OCSE. La Direttiva rivolge, tra le varie, specifiche attenzioni alla formazione, prevedendo piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, per un impegno complessivo non inferiore alle 40 ore annue, e formazione specifica sulle competenze trasversali. Per i relativi approfondimenti si rinvia alla sezione 3.

In coerenza con i principi di partecipazione e responsabilizzazione che ispirano il D.Lgs. 150/2009 e le successive linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, il Piano della Performance 2026-2028 della Provincia di Oristano è stato elaborato attraverso un processo collegiale avviato e condotto nell'ambito della Conferenza dei Dirigenti, convocata e coordinata dal Segretario Generale.

Questo metodo di lavoro risponde a un duplice obiettivo: garantire la fattibilità tecnica delle azioni programmate — verificata da chi è quotidianamente responsabile della loro attuazione — e costruire il necessario senso di appartenenza e responsabilizzazione rispetto ai risultati attesi. La scelta di un approccio partecipativo al ciclo della performance non è casuale, ma riflette la volontà dell'Ente di superare una concezione meramente adempimentale della pianificazione per affermare, invece, una cultura della performance come prassi ordinaria di governo dell'organizzazione.

Tale approccio assume un significato ancora più rilevante nel contesto attuale: il ritorno alla piena autonomia democratica dopo oltre dieci anni di gestione commissariale impone di costruire, con metodo e gradualità, una comunità professionale coesa, capace di condividere obiettivi e di rendere conto — con trasparenza — dei risultati conseguiti.

La Conferenza dei Dirigenti rappresenta, in questo senso, la sede privilegiata di traduzione dell'indirizzo politico in programmazione gestionale.

2.2.2 Il sistema integrato di pianificazione: raccordi e interdipendenze

Il Piano della Performance non è un documento isolato, ma parte integrante del sistema unitario di pianificazione dell'Ente così come delineato dall'architettura del PIAO. La sua efficacia dipende dalla coerenza dei raccordi che esso stabilisce con gli altri strumenti di programmazione. La finalità del Piano è quella di garantire obiettivi di carattere strategico trasversali all'intera struttura dell'Ente, che diverranno oggetto di valutazione dei Dirigenti, in un quadro di piena coerenza con le Linee Programmatiche degli organi eletti.

STRUMENTO DI PIANIFICAZIONE	RACCORDO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE
Valore Pubblico – sez. 2.1	Ogni obiettivo di performance è ricondotto all'Ambito di Valore Pubblico che contribuisce a generare, assicurando la coerenza tra indirizzo politico delle Linee Programmatiche e azione gestionale dei Dirigenti.
Piano della Formazione - sez 3.3	Gli obiettivi che richiedono nuove competenze trovano copertura nel Piano della Formazione. Il raccordo è esplicito nelle schede obiettivo: per ciascuna azione formativa è indicato l'obiettivo di performance cui essa è funzionale, in attuazione della Direttiva Zangrillo (formazione individuale minima 40 ore/anno).
Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - sez. 2.3	Le misure di prevenzione e gli obblighi di pubblicazione costituiscono obiettivi trasversali vincolanti assegnati a tutte le strutture. Il Piano della Performance li recepisce come obiettivi operativi, contribuendo alla protezione del Valore Pubblico generato dall'Ente.
Piano dei Fabbisogni del Personale - sez. 3.3	La sostenibilità degli obiettivi è verificata in relazione alle risorse umane disponibili e programmate. Le carenze di organico rilevanti per il raggiungimento degli obiettivi sono segnalate nelle schede e alimentano la programmazione dei fabbisogni.
DUP 2026-2028	Il DUP costituisce la fonte primaria degli obiettivi strategici. Il Piano della Performance ne traduce missioni e programmi in obiettivi operativi misurabili, garantendo la continuità tra pianificazione politica e gestione amministrativa.

Ogni obiettivo è tracciabile lungo l'intera catena pianificatoria — dal documento politico-programmatico fino alla valutazione individuale del responsabile — garantendo così la coerenza tra i livelli strategico, gestionale e operativo.

2.2.3 La formazione come obiettivo di performance organizzativa

Con il presente PIAO 2026-2028, la Provincia di Oristano conferma e rafforza la scelta, già avviata nel ciclo di pianificazione precedente, di elevare la formazione del personale a obiettivo di performance organizzativa condiviso a livello di performance individuale. Tale scelta si pone in piena sintonia con la Direttiva Zangrillo e con i nuovi modelli di gestione delle risorse umane orientati al merito e allo sviluppo delle competenze.

La formazione non è intesa, pertanto, come mero adempimento normativo, bensì come leva strategica a duplice valenza: da un lato, strumento per il miglioramento della qualità dei servizi, per il sostegno ai processi di digitalizzazione e innovazione organizzativa e per il rafforzamento delle competenze necessarie all'attuazione delle politiche previste dalle Linee Programmatiche; dall'altro, misura strutturale di prevenzione della corruzione. In questo secondo senso, la formazione in materia di etica pubblica, trasparenza, gestione del rischio corruttivo e normativa anticorruzione costituisce un obiettivo trasversale assegnato a tutte le strutture, in coerenza con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza. Un'Amministrazione che investe sistematicamente nella cultura dell'integrità riduce strutturalmente l'esposizione ai rischi di maladministration e rafforza la fiducia dei cittadini nelle istituzioni.

Il dettaglio degli interventi formativi programmati — con indicazione dei destinatari, dei contenuti, delle ore, del raccordo con gli obiettivi di performance e delle specifiche azioni di formazione anticorruzione — è contenuto nel Piano della Formazione di cui alla sezione 3.3 del presente PIAO e nel relativo allegato.

[La mappatura dei processi e delle risorse umane come premessa alla riorganizzazione](#)

Nel corso del 2026, la Provincia di Oristano aggiornerà la mappatura sistematica e integrata dei propri processi/procedimenti e delle competenze del personale in servizio. Si tratta di un'operazione conoscitiva di ampio respiro, che risponde a una duplice esigenza: da un lato, fornire una base informativa affidabile per la pianificazione dei fabbisogni formativi e per l'aggiornamento del Piano dei Fabbisogni del Personale; dall'altro — e con ancora maggiore ambizione strategica — costruire le condizioni per una riorganizzazione dell'Ente che sia realmente centrata sulle persone.

La mappatura riguarderà l'intera struttura dell'Ente e avrà ad oggetto: i processi amministrativi e gestionali di ciascun Settore, con identificazione delle attività, dei relativi responsabili e dei flussi documentali; il profilo di competenze di ciascuna risorsa umana, con rilevazione delle esperienze maturate, delle specializzazioni acquisite e del potenziale di sviluppo; le eventuali ridondanze, criticità o carenze organizzative che ostacolano il pieno dispiegamento delle capacità dell'Ente.

L'obiettivo non è produrre un documento statico, bensì avviare un processo continuo di conoscenza organizzativa che consenta all'Amministrazione di valorizzare al meglio le persone che la compongono — collocandole nei ruoli più adatti alle loro competenze — e di costruire assetti organizzativi capaci di rispondere con efficacia alle sfide poste dalle Linee Programmatiche. In questa prospettiva, la mappatura diventa anche uno strumento di prevenzione della corruzione, poiché una distribuzione chiara e consapevole delle responsabilità riduce le zone grigie organizzative che costituiscono terreno fertile per i fenomeni di maladministration.

I risultati della mappatura alimenteranno il Piano dei Fabbisogni del Personale, il Piano della Formazione e le scelte di riorganizzazione strutturale che l'Ente intende adottare nel triennio.

2.2.4 Obiettivi trasversali: anticorruzione, trasparenza e benessere organizzativo

Nel triennio 2026-2028 l'Amministrazione conferma un set di obiettivi trasversali comuni a tutti i Dirigenti, che svolgono una duplice funzione: da un lato garantire l'adempimento degli obblighi normativi in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, pari opportunità e sana gestione finanziaria; dall'altro orientare l'organizzazione verso la creazione e la tutela del valore pubblico, in coerenza con il D.M. 132/2022, il PNA 2022 e 2025 e le Linee Guida sul PIAO recentemente emanate dalla Funzione Pubblica.

Anticorruzione e trasparenza – Monitoraggio tempi procedimentali - L'obiettivo risponde direttamente agli obblighi del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e mira a presidiare i procedimenti più esposti a rischio, garantendo il rispetto dei termini e la tracciabilità dei controlli. In questo modo, la legalità e la correttezza amministrativa sono riconosciute come componenti essenziali del valore pubblico istituzionale e della fiducia dei cittadini.

Formazione del personale (≥ 40 ore pro capite annue) - L'obiettivo dà attuazione agli obblighi formativi previsti dalla normativa e dal PNA (etica, anticorruzione, contratti, digitale) e, al tempo stesso, rappresenta la principale leva di sviluppo del capitale umano dell'Ente. La formazione sistematica viene quindi letta come investimento strutturale sul valore pubblico, perché aumenta le competenze necessarie a offrire servizi migliori e a ridurre i rischi organizzativi.

Piano delle Azioni Positive (PAP) – Pari opportunità, benessere, inclusione - Questo obiettivo assolve agli obblighi in materia di parità di genere, pari opportunità e benessere organizzativo (CUG, PAP, Agenda Semplificazione), e collega in modo diretto l'attenzione alla persona (conciliazione, clima, inclusione) alla qualità della decisione pubblica. La promozione di ambienti di lavoro equi e inclusivi è considerata componente strutturale del valore pubblico sociale e istituzionale.

Digitalizzazione – Mappatura processi e ricognizione software - L'obiettivo intercetta gli indirizzi su trasformazione digitale e interoperabilità dei sistemi, e rappresenta il presupposto per future semplificazioni e automazioni. In chiave di valore pubblico, la mappatura dei processi e degli applicativi consente di progettare servizi più accessibili, veloci e coerenti, riducendo ridondanze e opacità procedurali.

Analisi competenze, potenzialità e responsabilità del personale - Questo obiettivo è funzionale sia al rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità, sia alla costruzione di percorsi di sviluppo professionale coerenti. La lettura sistematica delle competenze e delle aspirazioni consente di allineare meglio persone, ruoli e obiettivi, rafforzando il valore pubblico istituzionale e la capacità dell'Ente di rispondere ai bisogni del territorio.

Riduzione dei tempi di pagamento fornitori - L'obiettivo dà concreta attuazione ai vincoli normativi in materia di tempestività dei pagamenti e di corretta gestione della finanza pubblica (ITP, piattaforma crediti commerciali), contribuendo a rafforzare la fiducia di imprese e fornitori nei confronti dell'Ente. Il rispetto sistematico dei termini di pagamento è letto come elemento di valore pubblico economico, in quanto sostiene il tessuto produttivo locale e migliora la reputazione istituzionale.

Definizione documenti contabili giacenti e ineseguiti - Questo obiettivo risponde agli obblighi di veridicità e attendibilità dei conti pubblici e mira a eliminare situazioni di incertezza su crediti e debiti. La pulizia e l'allineamento delle posizioni contabili incidono sulla solidità del patrimonio e sulla capacità programmatica dell'Ente, costituendo un presidio di valore pubblico finanziario e di trasparenza verso la collettività.

Costituzione Integration Team e ridefinizione sezione "Valore Pubblico" del PIAO - L'obiettivo è strettamente legato alle Linee Guida e ai Manuali operativi sul PIAO e ha la funzione di garantire che la programmazione dell'Ente sia effettivamente integrata: bisogni, outcome, output e indicatori di impatto vengono riletti in chiave unitaria. Questo presidio organizzativo serve a mantenere coerente l'intero sistema del Piano (performance, anticorruzione, organizzazione) con la finalità generale di creare e proteggere valore pubblico.

Ricognizione e adeguamento dei regolamenti dell'Ente - L'obiettivo risponde alle esigenze di aggiornamento delle fonti regolamentari alle evoluzioni normative e organizzative e realizza, in pratica, il principio di semplificazione amministrativa. La qualità e l'attualità dei regolamenti sono lette come condizione per garantire diritti, certezze procedurali e uguaglianza di trattamento, contribuendo al valore pubblico istituzionale e giuridico.

La mancata attuazione di questi obiettivi trasversali – in particolare delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza e degli impegni formativi obbligatori – costituisce specifico elemento di valutazione negativa della performance individuale dirigenziale, come previsto dalla normativa e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

La documentazione di dettaglio della performance organizzativa e settoriale è contenuta nell'**allegato 1**, che costituisce parte integrante del presente PIAO e sono approvati con il medesimo atto deliberativo.

L'allegato è soggetto a revisione annuale in sede di aggiornamento del DUP e di rinegoziazione degli obiettivi con i Dirigenti. Il presente Piano sarà aggiornato, nel corso del mandato, sulla base delle indicazioni che perverranno dall'indirizzo politico, al fine di garantire il massimo allineamento con le Linee di Mandato e con gli obiettivi strategici dell'Amministrazione, nonché in coerenza con gli esiti della revisione della struttura organizzativa e con la definizione del fabbisogno di personale, oggetto dei paragrafi successivi.

In tale prospettiva, si prende atto delle osservazioni formulate dalla parte politica in ordine ad alcune aree di potenziale rafforzamento del Piano — con particolare riferimento alla coesione territoriale, alla valorizzazione della cultura e dell'identità locale, alle politiche giovanili e allo sviluppo del capitale umano — e si conferma l'impegno a recepirle progressivamente nei successivi cicli di aggiornamento, compatibilmente con la disponibilità delle risorse e con la maturazione della programmazione strategica di riferimento.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 Parte generale

La presente sottosezione è redatta nel rispetto del seguente quadro normativo e programmatico:

- ~ la legge 6 novembre 2012, n. 190 e successive modificazioni ed integrazioni, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- ~ il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e il D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, in materia di trasparenza e accessibilità delle informazioni delle pubbliche amministrazioni;
- ~ il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, istitutivo del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
- ~ il D.M. 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e Organizzazione", che disciplina il contenuto delle sezioni del PIAO e stabilisce, all'art. 7, l'adozione entro il 31 gennaio di ogni anno, prevedendo che, in caso di differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, tale termine sia differito di 30 giorni;
- ~ il Comunicato del Presidente ANAC del 14 gennaio 2026, che dispone, per i soli enti locali, che il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2026, a seguito del differimento al 28 febbraio 2026 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2026-2028, disposto con decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2025 (G.U. Serie Generale n. 302 del 31 dicembre 2025);
- ~ il Decreto del Ministro dell'Interno del 26 febbraio 2026, recante ulteriore differimento al 31 marzo 2026 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2026/2028 degli enti locali della Regione Calabria, della Regione autonoma della Sardegna e della Regione Siciliana, applicabile pertanto alla Provincia di Oristano;
- ~ il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2026-2028, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 19 del 28 gennaio 2026, che delinea una Strategia nazionale per la prevenzione della corruzione e la promozione dell'integrità pubblica, articolata in linee strategiche, obiettivi e azioni con indicatori e target di monitoraggio. Sul piano dei contenuti, il PNA approfondisce i rischi corruttivi nei contratti pubblici — con particolare attenzione all'utilizzo delle piattaforme di approvvigionamento digitale e del FVOE — le inconferibilità e incompatibilità ai sensi del d.lgs. n. 39/2013, e la corretta implementazione della sezione "Amministrazione Trasparente", fornendo altresì indicazioni operative per la predisposizione della Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO. Poiché l'approvazione del PNA è intervenuta a ridosso dei termini per l'adozione del presente Piano, l'Ente recepirà le relative indicazioni nel corso dell'anno, provvedendo ad aggiornare la Sottosezione 2.3 del PIAO in coerenza con il nuovo quadro di riferimento;
- ~ la Delibera n. 2/16 del 15 gennaio 2025 della Regione Sardegna, con cui sono stati adottati i nuovi "Patti di integrità" applicabili al sistema dell'Amministrazione pubblica della Sardegna e alle Aziende del Servizio sanitario regionale, ai sensi dell'art. 1, comma 17, della L. n. 190/2012; l'Ente provvederà ad adottare i necessari atti per il recepimento e l'integrazione del Patto di integrità nel proprio sistema di prevenzione della corruzione, adeguando conseguentemente la relativa disciplina interna;

~ le Linee guida 2025 sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e sul Report del PIAO, emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Osservatorio Nazionale del Lavoro Pubblico, che aggiornano il quadro metodologico di riferimento, ponendo particolare attenzione: all'integrazione effettiva tra le diverse sezioni del Piano; alla centralità della creazione di valore pubblico; all'introduzione di metodologie strutturate per la programmazione, il monitoraggio e la misurazione degli impatti.

Con avviso pubblico prot. n. 26185 del 12 dicembre 2025 è stata avviata la procedura di consultazione pubblica per l'aggiornamento del Piano, in ottemperanza alle raccomandazioni del PNA in ordine alla partecipazione degli stakeholder alla costruzione del sistema di prevenzione della corruzione - quale strumento di sensibilizzazione alla cultura della legalità - nonché alle disposizioni dell'art. 5 del D.lgs. n. 222/2023 in materia di accessibilità; entro il termine fissato non sono pervenuti contributi o osservazioni da parte dei portatori di interesse.

Nel corso del 2026 verrà avviata la nuova mappatura dei processi, anche con l'utilizzo di applicativi informatici che facilitino la rilevazione dei processi e la corretta valutazione del rischio, e che consentano un aggiornamento continuo e semplificato della mappatura stessa, in linea con le ultime disposizioni di ANAC e del Dipartimento della Funzione Pubblica.

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e nella gestione del rischio

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e s.m.i., si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della PROVINCIA e i relativi compiti e funzioni sono:

IL PRESIDENTE

- adotta il PIAO - Sezione 2.3: "Rischi corruttivi e trasparenza" (articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021), che deve contenere gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- attua le necessarie modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività;
- propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piano.

L'allegato n° 3 al PNA 2022 aggiorna le disposizioni concernenti la struttura di supporto al RPCT, che deve essere adeguata al compito e avere poteri effettivi. Ove non possibile, l'organo di indirizzo può rafforzare la struttura di supporto mediante appositi atti organizzativi. Il RPCT può ricevere supporto tecnico e informativo dalle Prefetture.

IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE (RPCT)

Tra le indicazioni del PNA 2022 concernenti il RPCT si evidenzia l'allegato n° 3 che prevede:

- a) laddove possibile, predisposizione da parte dell'organo d'indirizzo di un ufficio a supporto del RPCT, con personale interno; la legge prevede lo specifico divieto di far elaborare a soggetti esterni il PTPCT o la sezione anticorruzione e

trasparenza del PIAO;

- b) un ruolo di coordinamento e collaborazione tra il RPCT e i responsabili delle altre sezioni del PIAO, con vigilanza sul rispetto delle previsioni non solo del PTPCT ma anche della seconda sezione del PIAO dedicata all'anticorruzione e alla trasparenza.

L'RPCT svolge le seguenti attività:

- a) dispone misure di verifica sulla corretta acquisizione delle dichiarazioni sul conflitto di interessi: verifica che tali dichiarazioni siano rese dai soggetti interessati all'atto dell'assegnazione dell'ufficio e che, nella singola procedura di gara, siano correttamente acquisite dal RUP (Responsabile Unico di Progetto ai sensi del Nuovo Codice dei contratti pubblici), nonché raccolte, protocollate e tenute aggiornate dagli uffici competenti;
- b) in caso di segnalazione di eventuale conflitto di interessi, ne valuta la fondatezza; potrà rivolgersi al RUP, agli organi interni e agli enti/istituzioni esterne preposti ai controlli;
- c) svolge funzioni di supporto al RUP e ai Dirigenti coinvolti nel valutare la sussistenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi.

In attuazione del PNA 2022, e successivi aggiornamenti, è altresì prevista:

- a) l'individuazione dei criteri di rotazione nella nomina del RUP e dei soggetti tenuti a ricevere, valutare e monitorare le dichiarazioni sul conflitto di interessi;
- b) l'inserimento nei patti di integrità di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e degli affidatari di una dichiarazione di insussistenza di rapporti di parentela o di familiarità con i soggetti che hanno partecipato alla definizione della procedura di gara;
- c) la previsione di sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti;
- d) l'attestazione da parte del RUP, all'interno del provvedimento di affidamento, di aver accertato l'assenza di situazioni di conflitto di interesse;
- e) l'attività di sensibilizzazione/formazione del personale al rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di conflitto di interessi.

I poteri e le attività dell'RPCT sono delineati altresì dalla delibera ANAC n. 840 del 2018:

- a) propone il PTPCT (ora denominato PIAO – Sezione 2.3) secondo le relative scadenze, da sottoporre al Presidente per l'approvazione;
- b) dispone, dopo l'approvazione del Piano, la sua pubblicazione sul sito internet della Provincia;
- c) verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità;
- d) propone le modifiche al Piano in caso di accertate e non procrastinabili necessità, anche prima dell'aggiornamento annuale;
- e) individua, previa proposta dei dirigenti competenti, il personale da inserire nei programmi di formazione;
- f) verifica, in collaborazione con il dirigente del personale, la fattibilità della rotazione degli incarichi;
- g) cura che siano rispettate le disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (D.Lgs. 39/2013);
- h) pubblica sul sito web una relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, trasmessa all'organo di indirizzo e all'OIV;
- i) segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- j) indica agli uffici competenti i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure;
- k) richiede agli uffici informazioni sull'esito delle istanze di accesso civico ed è competente al riesame delle istanze di accesso civico;
- l) segnala i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione all'OIV;
- m) in caso di segnalazioni (whistleblowing) acquisisce atti e documenti o svolge audizioni di collaboratori per la ricostruzione dei fatti;
- n) nelle procedure di controllo da parte dell'ente, attiva idonee forme di collaborazione sull'ente controllato;

- o) comunica tempestivamente di aver subito condanne di primo grado, con conseguente revoca dell'incarico di RPCT (delibera ANAC n. 657 del 18 luglio 2018);
- p) interloquisce con il Responsabile di Protezione dei Dati (RPD) nei relativi ambiti di collaborazione.

I DIRIGENTI, PER I SETTORI DI RISPETTIVA COMPETENZA

Tutti i Dirigenti sono referenti del RPCT e svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dell'autorità giudiziaria. In particolare:

- a) partecipano al processo di gestione del rischio, individuando i rischi e proponendo le misure di prevenzione (art. 16 D.Lgs. n. 165 del 2001);
- b) individuano referenti per i rapporti con l'ufficio del RPCT;
- c) assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione (art. 54, co. 6, D.Lgs. 165/2001);
- d) osservano le misure contenute nel Piano (art. 1, co. 14, L. n. 190/2012) e vigilano sulla corretta attuazione delle stesse da parte del personale dipendente;
- e) certificano la corretta, completa ed aggiornata pubblicazione dei dati di competenza;
- f) adottano misure gestionali quali l'avvio dei procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- g) danno immediata comunicazione se rilevano la sussistenza, anche potenziale, di un conflitto di interessi nell'ambito dell'attività da svolgere;
- h) collaborano attivamente per garantire il perseguimento degli obiettivi di Piano;
- i) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, fornendo informazioni necessarie per l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio corruttivo.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

- a) partecipa al processo di gestione del rischio;
- b) nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, tiene conto dei rischi e delle azioni inerenti alla prevenzione della corruzione;
- c) svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.Lgs. 33/2013);
- d) esprime parere obbligatorio nell'ambito della procedura di adozione del Codice di comportamento e sue modificazioni (art. 54, co. 5, D.Lgs. 165/2001);
- e) verifica la coerenza dei PTPC con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e con gli obiettivi di performance;
- f) verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta dal RPCT;
- g) ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, L. 190/2012);
- h) riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione dei PTPC (art. 1, co. 7, L. 190/2012).

L'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (U.P.D.)

- a) svolge i procedimenti in esecuzione dell'art. 55-bis D.Lgs. n. 165 del 2001;
- b) provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti della Corte dei Conti e dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, co. 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- c) opera, in raccordo con il RPCT, per quanto riguarda le attività previste dall'art. 15 del D.P.R. 62/2013.

Il Segretario Generale ha ricostituito l'UPD, dapprima con la modifica del Regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari (deliberazione A.S. n. 141 del 10-11-2023) e successivamente con Decreto A.S. n. 1 del 09/01/2024.

TUTTI I DIPENDENTI DELL'AMMINISTRAZIONE

- a) osservano le misure contenute nella sottosezione 2.3 del PIAO;
- b) osservano le disposizioni del D.Lgs. n. 36 del 31 marzo 2023 (Codice dei contratti pubblici) e i relativi provvedimenti attuativi dell'ANAC;
- c) osservano le previsioni del D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023 e il Codice di comportamento dell'Ente (aggiornato con deliberazione n. 97 del 04.09.2024);
- d) nell'utilizzo della strumentazione informatica si attengono al Disciplinare approvato con delibera A.S. n. 85 del 18/07/2023;
- e) partecipano al processo di gestione del rischio;
- f) segnalano le situazioni di illecito di cui vengono a conoscenza (whistleblowing);
- g) informano il dirigente ove accertino l'assenza o il mancato aggiornamento dei dati in "Amministrazione trasparente";
- h) danno immediata comunicazione al proprio dirigente se rilevano la sussistenza, anche potenziale, di un conflitto di interessi;
- i) l'omissione delle dichiarazioni previste dal Codice di comportamento o la mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi configura un comportamento contrario ai doveri d'ufficio, sanzionabile disciplinarmente.

I COLLABORATORI A QUALSIASI TITOLO DELL'AMMINISTRAZIONE

- a) osservano le misure contenute nella sezione 2.3 del PIAO;
- b) sottoscrivono il loro impegno ad osservare il Codice di comportamento dell'ente;
- c) segnalano le situazioni di illecito di cui possono venire a conoscenza;
- d) producono le autocertificazioni di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità;
- e) producono gli elementi necessari ad attestare l'assenza di conflitti di interesse con l'ente.

Le responsabilità

a) Del RPCT

A fronte dei compiti attribuiti dalla legge al Responsabile sono previste consistenti responsabilità in caso di inadempimento. In particolare, l'art. 1, comma 8 della L. n. 190/2012 prevede responsabilità dirigenziale in caso di "ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano" e responsabilità disciplinare per "omesso controllo" (art. 1, co. 14). Il PNA 2022 conferma le responsabilità del RPCT di tipo dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine della PA in caso di commissione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato all'interno dell'amministrazione. Il RPCT può essere esentato dalla responsabilità ove dimostri di avere proposto un PTPCT con misure adeguate e di avere vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

b) Dei Dipendenti

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate e trasfuse nella sottosezione 2.3 devono essere rispettate da tutti i dipendenti, sia personale che apicali; "la violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare" (art. 1, comma 14, L. n. 190/2012).

c) Dei Dirigenti

L'art. 1, comma 33, della L. n. 190/2012 stabilisce che la mancata o incompleta pubblicazione delle informazioni obbligatorie: costituisce violazione degli standard qualitativi ed economici (art. 1, co. 1, D.Lgs. n. 198/2009); va valutata come responsabilità dirigenziale (art. 21 D.Lgs. n. 165/2001); comporta

sanzioni a carico dei medesimi per ritardi nell'aggiornamento dei contenuti. I Dirigenti rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione ove il RPCT dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

Gli obiettivi strategici

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione. Il primo obiettivo è quello del valore pubblico secondo le indicazioni del D.M. 132/2022 (art. 3): la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale dell'Ente.

L'Amministrazione ritiene che la trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi. Pertanto, intende perseguire i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

1. la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Amministrazione;
2. il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come normato dal D.lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso: elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari; lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico. Gli obiettivi strategici sono stati formulati coerentemente con la programmazione prevista nella sottosezione del PIAO dedicata alla performance.

2.3.2 L'analisi del contesto

L'analisi del contesto esterno

Attraverso l'analisi del contesto, si acquisiscono le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno). L'analisi del contesto esterno reca l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio, ovvero del settore specifico di intervento e di come queste ultime — così come le relazioni esistenti con gli stakeholder — possano condizionare impropriamente l'attività dell'Amministrazione. Da tale analisi deve emergere la valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo. Per l'analisi di contesto si rimanda alla relativa sezione nel PIAO (sezione 2.0)

L'analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda, da una parte, la struttura organizzativa e, dall'altra parte, la mappatura dei processi, che rappresenta l'aspetto centrale e più importante finalizzato ad una corretta valutazione del rischio. Per l'analisi di contesto si rimanda alla relativa sezione nel PIAO.

La struttura organizzativa viene analizzata e descritta nella parte del PIAO dedicata all'organizzazione (Sezione 3). Si rinvia a tale sezione.

La mappatura dei processi si articola in tre fasi: identificazione; descrizione; rappresentazione ed è riportata negli allegati: 2A-2B-2C-2D-2E — Mappatura dei processi. L'identificazione consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo), nell'identificare l'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere esaminati e descritti. Il risultato è l'elenco completo dei processi, aggregati nelle cosiddette aree di rischio, distinte in generali (comuni a tutte le amministrazioni) e specifiche (proprie della singola amministrazione). Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti aree di rischio per gli enti locali:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato;

Nel corso del 2026 verrà avviata la nuova mappatura dei processi, anche con l'utilizzo di applicativi informatici che facilitino la rilevazione dei processi e la corretta valutazione del rischio.

2.3.3 La valutazione del rischio

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

Identificazione del rischio

L'identificazione del rischio è stata aggiornata attraverso un processo realizzato nel triennio 2020/2022 con la creazione di un gruppo di lavoro coordinato dal RPCT con il coinvolgimento dei Dirigenti, che hanno svolto un percorso specifico di formazione finalizzato all'aggiornamento della mappatura dei processi e dei rischi, risultanti dalle schede di mappatura allegate.

Per il corrente ciclo la Conferenza dei Dirigenti ha confermato di mantenere la revisione delle schede di mappatura già confermate in sede di redazione del PIAO 2025/2027 e avviare una fase di aggiornamento complessivo nel corso del 2026 anche a seguito dell'acquisizione di adeguati applicativi informatici.

Analisi del rischio

L'analisi ha il duplice obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente e di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è necessario: scegliere l'approccio valutativo; individuare i criteri di valutazione; rilevare i dati e le informazioni; formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Scelta dell'approccio valutativo

L'approccio può essere di tipo qualitativo, quantitativo, oppure misto. L'ANAC suggerisce di adottare l'approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

I criteri di valutazione

L'ANAC ha proposto i seguenti indicatori del livello di esposizione al rischio (PNA 2019, Allegato n. 1):

- livello di interesse esterno: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
- grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo altamente vincolato;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'Amministrazione o in realtà simili, il rischio aumenta;
- trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale abbassa il rischio;
- livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano;
- grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Tutti gli indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio i cui risultati sono riportati nelle schede allegate.

La ponderazione del rischio

La ponderazione è la fase conclusiva del processo di valutazione del rischio e ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione e le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera. I criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire indicazioni sul livello di esposizione del processo o delle sue attività. Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori, si perviene ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio.

2.3.4 Il trattamento del rischio

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

Amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo. Le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi.

Individuazione delle misure

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri. L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal RPCT con il coinvolgimento dei Dirigenti di settore, identificando annualmente le aree "sensibili" di intervento. Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano su:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

2.3.5 Le misure di prevenzione e contrasto

Perimetrazione interventi PNRR

Con il presente PIAO 2026-2028, in continuità con i cicli precedenti, vengono confermati i criteri per ampliare il controllo successivo degli atti prevedendone uno specifico sugli atti di liquidazione afferenti al PNRR. In particolare, l'Ente provvederà a:

1. estrarre e controllare tutti gli atti di liquidazione afferenti al PNRR sino al 2026;
2. predisporre una nuova scheda che dovrà contenere i seguenti parametri di controllo:
 - a) Presenza codice CUP;
 - b) Precisazione nell'atto dell'attestazione del Dirigente interessato a comprova della esclusione del doppio finanziamento;
 - c) Attestazione del Dirigente, nell'atto, che gli interventi non includano anche "costi impropri" secondo quanto dispone la circolare MEF n° 4/2022;
 - d) Pubblicazione dell'atto nel link specifico in "Amministrazione Trasparente" dedicato all'attuazione delle misure del PNRR.

Vengono individuate e riconfermate procedure idonee al monitoraggio degli interventi finanziati dal PNRR e l'istituzione di un sistema di **audit finanziario, che si riunisca con scadenza semestrale**, coordinato dal Dirigente del Settore Finanziario, con la partecipazione dei Revisori Contabili dell'Ente, dell'Amministrazione e dei Dirigenti coinvolti negli interventi PNRR. Gli interventi finanziati dal PNRR saranno monitorati sia nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi sia nell'ambito del controllo di gestione, nonché nell'ambito del controllo successivo degli atti di cui all'art. 147-bis del D.lgs. 267/2000.

Fasi	Termini attuazione	Ufficio / Responsabile	Indicatori di Monitoraggio
Monitoraggio attraverso estrazione e controllo di tutti gli atti afferenti il PNRR	Dal 3° quadrimestre 2022 e di seguito in tutte le annualità sino al 2026	RPCT / Dirigenti / audit finanziario / revisori contabili / amministratore ente	Presenza codice CUP; Attestazione del Dirigente interessato; attestazione che escluda i costi impropri

Stimolo e verifica dell'attività di monitoraggio	Intero esercizio	RPCT / Dirigenti / audit finanziario / revisori contabili / amministratore ente	Verifica del raggiungimento degli obiettivi legati al PNRR nell'ambito del controllo di gestione e del controllo successivo sugli atti (art. 147 bis del d.lgs. 267/2000)
--	------------------	---	---

Rafforzamento del controllo sugli appalti pubblici: Titolare Effettivo e Rispetto del Principio di Rotazione

Al fine di meglio proteggere il valore pubblico inteso come integrità della PA rispetto a fenomeni criminali, di riciclaggio, di mancato rispetto dei principi normativi in materia di appalti, l'Ente adotta misure volte alla prevenzione dell'utilizzo di escamotage da parte delle imprese volti ad aggirare il principio di rotazione tramite la creazione di società diverse ma in cui gli amministratori sostanzialmente coincidono. Il Segretario Generale/RPCT dispone che i Dirigenti, nell'ambito delle procedure di competenza, curino il rafforzamento dei controlli e delle verifiche volte a verificare chi sia il "titolare effettivo", secondo quanto disposto dall'art. 1 co. 1 lett. pp del D.lgs. 231/2007, di imprese e società che partecipano agli appalti, evitando la presenza alle gare di società formalmente diverse ma in cui in effettivamente gli amministratori coincidono., facendo costare l'effettuazione delle citate attività di verifiche e controlli negli atti adottati.

Definizione di titolare effettivo: la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è instaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita (art. 1, co. 1, lett. pp, D.Lgs. 231/2007). La coincidenza con la persona fisica cui, in ultima istanza, è attribuibile la proprietà diretta o indiretta della società o il relativo controllo è definita dall'art. 20, comma 1 del medesimo decreto.

I criteri di legge che i Dirigenti dovranno utilizzare per la verifica della titolarità diretta saranno quelli previsti dall'art. 20, comma 1 del D.Lgs. 231/2007, sintetizzati nella seguente tabella:

Tipologia di società	Indicatore proprietà effettiva diretta	Indicatore proprietà effettiva indiretta	Indicatori proprietà effettiva diretta/indiretta
Società di capitali	Quota di partecipazione superiore al 25% del capitale dell'azienda	Quota di partecipazioni a società controllate, fiduciarie o per interposta persona superiore al 25% del capitale dell'azienda	
Asset societario che non consente di individuare la proprietà diretta o indiretta			Controllo maggioranza voti esercitabili in assemblea ordinaria; controllo dei voti necessari per avere un'influenza dominante in assemblea ordinaria; vincoli contrattuali che consentano di esercitare un'influenza dominante.
Persone giuridiche private, DPR 361/2000			Sono cumulativamente individuati: a) fondatori; b) beneficiari; c) titolari di poteri di rappresentanza, direzione, amministrazione
Società per le quali l'applicazione dei precedenti indicatori non consente di individuare univocamente uno o più titolari effettivi			Persona/e fisica/he titolare di poteri di rappresentanza legale, amministrazione o direzione della società.

Trust e istituti giuridici affini		Costituente o costituenti, fiduciario o fiduciari, guardiano o guardiani ovvero in altra persona per conto del fiduciario, beneficiari, altre persone fisiche che esercitano il controllo sul trust o sull'istituto giuridico attraverso proprietà diretta, indiretta o altri mezzi.
-----------------------------------	--	--

Gli obblighi sul titolare effettivo previsti in relazione alle spese PNRR si applicheranno a tutti i contratti pubblici una volta istituita la relativa sezione del Registro delle Imprese. Le regole in materia di comunicazione, accesso e consultazione dei dati e delle informazioni relativi alla titolarità effettiva sono dettate dal D.M. 11 marzo 2022, n. 55.

I Dirigenti trasmettono la dichiarazione delle avvenute verifiche con cadenza annuale.

Controlli Interni

Nel PNA 2022 i controlli interni sono visti come uno strumento finalizzato al buon funzionamento dell'Amministrazione e di conseguenza alla creazione di valore pubblico. A supporto del perseguimento degli obiettivi del presente piano, è da considerare il sistema dei controlli interni che l'ente ha approntato in attuazione del D.L. 174/2012 (conv. in L. 213/2012). Il Regolamento sui controlli interni è stato approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 6 del 05/04/2013, modificato con deliberazione A.S. n. 102 del 10/08/2023. Prevede che il controllo successivo degli atti sia curato da un nucleo apposito, composto da P.O. individuate tra quelle istituite nell'Ente, che operano sotto la direzione del Segretario Generale.

Il potenziamento del controllo successivo sugli atti, anche nell'ottica di un'efficace azione di vigilanza sulla gestione delle spese PNRR, costituisce obiettivo prioritario dell'Ente a rilevanza strategica. Con specifica disposizione il Segretario Generale ha stabilito nuovi criteri per ampliare il controllo successivo degli atti prevedendone uno specifico sugli atti di liquidazione afferenti il PNRR. Con disposizione specifica del Segretario Generale sono state approvate annualmente le modalità di svolgimento del controllo successivo atti.

Il Codice di comportamento

Il comma 3 dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 dispone che ciascuna Amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento. Tra le misure di prevenzione della corruzione, i Codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge 190/2012, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico (ANAC, deliberazione n. 177 del 19/2/2020). L'Amministrazione ha aggiornato il Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente con deliberazione n. 97 del 04.09.2024.

Fasi	Termini attuazione	Ufficio / Responsabile	Indicatori di Monitoraggio
Monitoraggio sull'attuazione e rispetto del Codice	Intero esercizio	Dirigenti	Compilazione report semestrale dedicato
Stimolo e verifica dell'attività di monitoraggio	Intero esercizio	Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Verifica sul rispetto del termine e in caso di inadempienza del Dirigente eventuale invito a procedere.
Controlli a campione in ordine alla inserzione delle clausole di richiamo al codice di Comportamento	Almeno semestrali	Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Risultanze dei controlli a campione con il controllo successivo degli atti

Monitoraggio dei tempi di procedimento

I procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente sono raccolti in un elenco di facile consultazione, nel quale sono riportati per ciascuna tipologia i dati e le informazioni di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 33/2013 (unità organizzativa, responsabile, termini per la conclusione, strumenti di tutela, potere sostitutivo). Ciascun Settore provvede periodicamente alla ricognizione dei procedimenti, proponendo aggiornamenti o integrazioni. I Servizi verificano lo stato dei procedimenti ed elaborano un report con apposito questionario strutturato. Con l'obiettivo di performance organizzativa 2024/2026 Riforma n. 1.11 del PNRR — Riduzione dei tempi di pagamento (art. 4-bis D.L. n. 13/2023) — sarà obiettivo dell'Ente provvedere ad una efficiente riduzione dei tempi di pagamento.

Fasi	Termini attuazione	Ufficio/Responsabile	Indicatori di Monitoraggio
Analisi e monitoraggio dei procedimenti e dei loro tempi, con aggiornamento elenco (eventuale)	Intero esercizio	Dirigenti	Compilazione report semestrale
Stimolo e verifica dell'attività di monitoraggio	Intero esercizio	Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Verifica sul rispetto del termine e in caso di inadempienza del Dirigente eventuale invito a procedere.

La formazione in tema di anticorruzione

Il comma 8 art. 1 della legge 190/2012 stabilisce che il RPCT definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. La formazione è strutturata su due livelli:

- Livello generale: rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;
- Livello specifico: dedicato al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali.

L'Ente garantisce la formazione destinando risorse per almeno n. 1 giornata formativa specifica "in house" in materia di prevenzione corruzione/etica pubblica ed aderendo all'offerta formativa senza oneri proposta da Enti associativi quali UPI, ANCI, enti statali e RAS. Come specificato nel PNA 2022, la formazione deve servire non solo al potenziamento del capitale umano dell'Ente al fine di migliorare la produttività e la qualità del lavoro interno, ma deve essere un graduale percorso di integrazione e metabolizzazione di Piani programmatici, normativa e principi di etica pubblica, al fine di produrre risultati utili "verso l'esterno", migliorando il servizio delle Amministrazioni pubbliche e generando output positivi verso la collettività, diventando così un elemento fondamentale di creazione di valore pubblico. In tal senso la Provincia prevede obiettivi trasversali legati alla formazione in materia di anticorruzione e trasparenza.

Fasi	Termini attuazione	Ufficio/Responsabile	Indicatori di Monitoraggio
Erogazione formazione	31 dicembre di ogni anno di riferimento	RPCT / Dirigenti	Attuazione della formazione specifica in materia. Garantire la massima partecipazione del personale segnalando le eventuali esigenze formative; verifica del numero di partecipanti; verifica dei risultati dei test.

Fasi	Termini attuazione	Ufficio/Responsabile	Indicatori di Monitoraggio
Monitoraggio su attuazione ed efficacia della misura, con riferimento alla formazione erogata nell'anno precedente	Entro gennaio dell'anno successivo	RPCT / Dirigenti	Compilazione report/relazione annuale in collaborazione con il Settore GRU. Attestazione di ciascun Dirigente della formazione obbligatoria effettuata dal personale dipendente assegnato al settore nonché del Dirigente medesimo.

La rotazione del personale

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 individua e motiva la rotazione ordinaria del personale, ritenendo che l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduca il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra Amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale ed è stata sottolineata anche a livello internazionale.

In considerazione del fatto che la Provincia è un Ente in cui vi sono molte carenze di organico, l'applicazione della misura in modo generalizzato appare di difficile attuazione. In aderenza alle indicazioni dell'ANAC (atto del Presidente ANAC del 20 luglio 2023, fasc. prot. n. 2220/2023), qualora non sia possibile utilizzare la rotazione, l'Amministrazione è tenuta ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, tra le quali:

- modalità operative che favoriscono una maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- misure di articolazione delle competenze ("segregazione delle funzioni") attribuendole a soggetti diversi;
- nelle aree identificate come maggiormente esposte a rischio corruzione e per le istruttorie più delicate, meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, affiancando al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale;
- meccanismi di "doppia sottoscrizione" dei procedimenti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;
- individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, in aggiunta ai soggetti che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti;
- meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio.

Nell'ambito dei report semestrali di monitoraggio, ogni Dirigente dovrà riferire al Segretario Generale/RPCT ed all'OIV, nel caso in cui ricorra tale fattispecie, come ha effettuato la rotazione o quali misure alternative ha adottato.

a) Attività e incarichi extra-istituzionali

Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'Amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale e può realizzare situazioni di conflitto di interesse. Per l'attuazione delle azioni di contenimento del rischio si

richiama il D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023 e il Codice di Comportamento adottato dall'Ente. È in vigore il Regolamento approvato con deliberazione A.S. n. 22 del 10/03/2021 (ai sensi dell'art. 53 D.Lgs. n. 165/2001), che ha previsto un sistema di verifica in capo al Servizio Personale.

b) Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

Il D.Lgs. 39/2013 ha previsto fattispecie di:

1. Inconferibilità: preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per reati contro la PA, ovvero abbiano svolto incarichi in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche Amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, ovvero siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, co. 2, lett. g). La violazione comporta la nullità degli atti di conferimento (art. 17 D.Lgs. 39/2013).
2. Incompatibilità: obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, entro quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla PA o lo svolgimento di attività professionali ovvero la carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, co. 2, lett. h).

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato, sull'insussistenza di cause o titoli ostative. Il titolare dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione con cadenza annuale di insussistenza di causa di incompatibilità. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "Trasparenza". Annualmente viene trasmessa alla Procura della Repubblica di Oristano la richiesta dei certificati del casellario giudiziale per il Segretario Generale, i Dirigenti e i Funzionari EQ.

Fasi	Termini attuazione	Ufficio/Responsabile	Indicatori di Monitoraggio
Monitoraggio sull'attuazione della disciplina, con focus sulle segnalazioni ricevute, sull'avvenuta pubblicazione delle dichiarazioni e sulle relative verifiche	Intero esercizio	RPCT / Dirigenti	Consegna dichiarazioni annuali di rito.
Stimolo e verifica dell'attività di monitoraggio	Intero esercizio	RPCT	Verifica dichiarazioni presso il casellario giudiziale.

Concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del D.Lgs. 165/2001, del D.P.R. 16 giugno 2023 n. 82, del Regolamento sulle procedure concorsuali (deliberazione A.S. n. 17 del 14/02/2025) e del Regolamento per la mobilità volontaria esterna (deliberazione A.S. n. 101 del 10/08/2023). Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Regole per la formazione delle commissioni e per l'assegnazione degli uffici

L'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che non possono far parte, neppure con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi i soggetti condannati — anche con sentenza non passata in giudicato — per i delitti dei pubblici ufficiali contro la PA. Tali soggetti non

possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; né possono far parte di commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi.

Il Segretario Generale/RPCT verifica il rispetto di tali disposizioni nell'ambito del potenziamento del controllo sugli atti e del monitoraggio previsto dal PIAO 2026-2028. In relazione alla formazione delle commissioni e alla nomina dei segretari, la violazione delle disposizioni sopraindicate, si traduce nell'illegittimità dei provvedimenti conclusivi del relativo procedimento.

Nel caso in cui sia accertata la sussistenza delle cause ostative, l'Ente si astiene dal conferire l'incarico e, in caso di accertamento successivo, provvede alla rimozione dell'incaricato.

Fasi	Termini attuazione	Ufficio/Responsabile	Indicatori di Monitoraggio
Monitoraggio sull'attuazione della disciplina	Intero esercizio	Dirigenti	Compilazione report semestrale dedicato.
Stimolo e verifica dell'attività di monitoraggio	Intero esercizio	RPCT	Verifica sul rispetto del termine e in caso di inadempienza del Dirigente eventuale invito a procedere.

Conflitto di interessi e obbligo di astensione

L'art. 6-bis della legge 241/1990 (aggiunto dalla legge 190/2012, art. 1, co. 41) prevede che i responsabili del procedimento nonché i titolari degli uffici competenti ad esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, debbano astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione, anche solo potenziale.

Per conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve intendersi la situazione di tensione tra l'interesse privato del pubblico dipendente e i doveri d'ufficio, nella quale il pubblico dipendente appare portatore di interessi afferenti alla sfera privata, che potrebbero indebitamente influenzare l'adempimento dei suoi doveri.

Il DPR 62/2013 norma il conflitto di interessi agli artt. 6, 7 e 14. Si riportano per esteso le disposizioni rilevanti:

Art. 6 — Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando: a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate. 2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Art. 6-bis — Conflitto di interessi

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

Art. 7 — Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

La violazione degli obblighi di comunicazione ed astensione integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e, pertanto, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali, contabili o amministrative. Nel caso in cui la situazione di conflitto sussista in capo al dirigente, la valutazione è demandata al RPCT.

Fasi	Termini attuazione	Ufficio/Responsabile	Indicatori di Monitoraggio
Monitoraggio sulla sussistenza di fattispecie di conflitto di interessi e sull'adozione delle misure per la loro gestione	Intero esercizio	Dirigente	Compilazione report semestrale dedicato. Indicatore (sì/no) sull'adozione di atti di indirizzo su casi particolari di conflitto di interessi nell'area dei contratti pubblici.
Stimolo e verifica dell'attività di monitoraggio	Intero esercizio	RPCT	Verifica sul rispetto del termine e in caso di inadempienza del Dirigente eventuale sollecito. Verifica anche in sede di controllo successivo degli atti.

Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

L'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche Amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della PA svolta attraverso i medesimi poteri. Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le Pubbliche Amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti.

Ogni contraente e appaltatore dell'Ente, all'atto della stipulazione del contratto, deve rendere una dichiarazione ai sensi del DPR 445/2000 circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001.

Fasi	Termini attuazione	Ufficio/Responsabile	Indicatori di Monitoraggio
------	--------------------	----------------------	----------------------------

Fasi	Termini attuazione	Ufficio/Responsabile	Indicatori di Monitoraggio
Monitoraggio sull'attuazione della disciplina	Intero esercizio	Dirigenti	Compilazione report semestrale.
Stimolo e verifica dell'attività di monitoraggio	Intero esercizio	Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Verifica sul rispetto del termine e in caso di inadempienza del Dirigente eventuale invito a procedere.
Misure di gestione del pantouflage	Intero esercizio	Dirigenti / RPCT	Verifica del numero di dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage rispetto al totale dei dipendenti cessati. Numero di verifiche effettuate su un campione di dichiarazioni.

Patti di Integrità e Protocolli di legalità

Per l'attuazione della misura l'Ente fa riferimento alla disciplina prevista dal D.Lgs. n. 36 del 31 marzo 2023 (Codice dei contratti pubblici) e ai relativi provvedimenti attuativi dell'ANAC (delibere dalla n. 261 alla n. 272 del 2023). L'Ente ha adottato con delibera della G.C. n° 8 del 20/01/2017 uno schema di patto di integrità ai sensi della legge 190/2012 con specifica clausola da inserire nei bandi di gara e/o lettere d'invito. I patti d'integrità e i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara d'appalto. Di tale adempimento viene dato atto, con apposita clausola, nel contratto pubblico che l'operatore aggiudicatario sottoscriverà successivamente alla conclusione della gara.

Fasi	Termini attuazione	Ufficio/Responsabile	Indicatori di Monitoraggio
Monitoraggio sull'attuazione della disciplina	Intero esercizio	RPCT / Dirigenti	Report semestrale.
Stimolo e verifica dell'attività di monitoraggio	Intero esercizio	RPCT	Verifica in sede di controllo successivo atti.

Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere

Il comma 1 dell'art. 26 del D.Lgs. 33/2013 (come modificato dal D.Lgs. 97/2016) prevede la pubblicazione degli atti con i quali le pubbliche Amministrazioni determinano, ai sensi dell'art. 12 della legge 241/1990, criteri e modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, nonché per attribuire vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici ed enti privati. Il comma 2 impone la pubblicazione dei provvedimenti di concessione di benefici superiori a 1.000 euro assegnati allo stesso beneficiario nel corso dell'anno solare — tale pubblicazione costituisce condizione di legale efficacia del provvedimento (art. 26, co. 3).

Informazioni da pubblicare (art. 27 D.Lgs. 33/2013): nome dell'impresa o dell'ente e dati fiscali; importo del vantaggio economico corrisposto; norma o titolo a base dell'attribuzione; ufficio e dirigente

responsabile; modalità seguita per l'individuazione del beneficiario; link al progetto selezionato ed al curriculum del soggetto incaricato. Tali informazioni sono registrate in "Amministrazione trasparente" in formato tabellare aperto.

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'art. 12 della legge 241/1990 (deliberazione del Consiglio Provinciale n. 46 del 17.12.1990). Le schede di monitoraggio verranno integrate con le verifiche rispetto agli adempimenti di pubblicazione previsti.

La vigilanza su enti controllati e partecipati

A norma della deliberazione ANAC n. 1134/2017, gli enti di diritto privato in controllo pubblico devono adottare il modello di cui al D.Lgs. 231/2001 e nominare il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza. L'Ente, in coerenza alle indicazioni ANAC, attiva il supporto affinché le società controllate e partecipate attuino tutte le misure idonee a prevenire fenomeni d'illegalità. La Società partecipata SPO viene costantemente richiamata dal RPCT al rispetto della normativa in materia di prevenzione della corruzione e degli obblighi di trasparenza. Nell'ambito del coordinamento della redazione del referto sui controlli (art. 148 D.Lgs. n. 267/2000), il Segretario Generale/RPCT ha proposto l'adozione di una metodologia sul controllo delle partecipate (delibera A.S. n. 34 del 23/03/2022).

Per l'anno 2025, con la finalità di potenziare il controllo della governance delle società partecipate, è stato inserito uno specifico obiettivo di performance: "Garantire i controlli periodici dell'attività della SPO sotto tutti i profili con reportistiche a valenza trimestrale per l'aggiornamento al comitato delle partecipate". L'obiettivo prevede nello specifico la presentazione al Comitato di controllo del cronoprogramma dei controlli che si intende svolgere a regime, per garantire il controllo preventivo, concomitante e successivo, ai sensi dell'art. 15 dello Statuto della SPO e delle disposizioni legislative in materia. Dal 2026 la procedura dovrà essere garantita a regime.

Dal mese di ottobre 2023, il Segretario/RPCT ha promosso l'attivazione della procedura finalizzata alla perimetrazione delle società partecipate e all'individuazione dei soggetti che compongono il perimetro di consolidamento, affinché i medesimi vengano coinvolti anche ai fini della redazione del bilancio consolidato. Per il triennio 2026–2028 tale procedura è confermata e rafforzata nell'ambito dell'ordinaria gestione del procedimento.

Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)

La legge n. 190/2012 (art. 1, co. 51) ha introdotto l'art. 54-bis nel D.Lgs. 165/2001, sostituito con l'art. 1 della legge 30 novembre 2017, n. 179 ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"). Il **whistleblower** è chi testimonia un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo, svolgendo un ruolo di interesse pubblico.

La norma vigente prevede che il dipendente che riferisce al proprio superiore gerarchico condotte che presume illecite non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Pertanto, il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata al RPCT, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per segnalare quanto accaduto:

1. al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione;
2. all'U.P.D., per i procedimenti di propria competenza;
3. all'Ispettorato della funzione pubblica.

La Provincia di Oristano utilizza la piattaforma dedicata dell'ANAC. I dipendenti dell'Ente, ma anche i lavoratori/collaboratori delle imprese fornitrici, possono segnalare illeciti accedendo al seguente link: <https://www.provincia.or.it/it/utilita/whistleblowing/> — sia per il canale interno che per il canale esterno.

Ulteriori misure trasversali: informatizzazione e standardizzazione degli Atti/Procedimenti

L'informatizzazione del procedimento di formazione delle decisioni costituisce un indubbio strumento di contrasto del fenomeno corruttivo, garantendo la tracciabilità completa delle operazioni e dei tempi e riducendo al massimo il rischio di fenomeni corruttivi portati a compimento attraverso la manipolazione dei tempi e/o delle fasi procedurali. Allo stesso tempo, l'informatizzazione favorisce la standardizzazione dei processi assicurando uniformità e trasparenza all'azione amministrativa. La maggior parte dei dati sono inseriti direttamente dai responsabili di procedimento/di servizio. Sono informatizzati numerosi procedimenti quali: bandi di gara d'appalto; provvedimenti organi di indirizzo politico-gestionale; bilanci preventivi e consuntivi. La digitalizzazione è un obiettivo strategico previsto nel Piano Triennale dell'Informatica.

Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle procedure — misure comuni e obbligatorie per tutti i Settori:

1. nella trattazione e nell'istruttoria degli atti si prescrive di:
 - a) rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza;
 - b) rispettare il divieto di aggravio del procedimento;
 - c) distinguere, laddove possibile, l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dall'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti (l'istruttore proponente ed il dirigente) e far constare sempre l'assenza del conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6-bis della legge n. 241/1990 o dell'obbligo di astensione ai sensi degli artt. 6/7 del DPR n. 62/2013;
2. nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica:
 - a) motivare adeguatamente l'atto;
 - b) l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampio il margine di discrezionalità;
3. per consentire a tutti coloro che abbiano interesse di esercitare con pienezza il diritto di accesso e partecipazione, gli atti devono essere redatti attenendosi ai principi di semplicità, chiarezza e comprensibilità;
4. indicare nella parte espositiva della premessa degli atti i presupposti di fatto e di diritto, leggi, regolamenti, direttive, linee guida ANAC che legittimano l'adozione dell'atto stesso;
5. per consentire a tutti coloro che abbiano interesse di esercitare con pienezza il diritto di accesso e partecipazione, gli atti devono essere redatti attenendosi ai principi di semplicità, chiarezza e comprensibilità;

6. nei rapporti con i cittadini, assicurare la pubblicazione di moduli per la presentazione di istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti da produrre e/o allegare all'istanza;
7. nel rispetto della normativa, comunicare/indicare il nominativo del responsabile del procedimento;
8. nei provvedimenti/atti prodotti occorre indicare oltre il dirigente, il responsabile di procedimento, l'istruttore, il compilatore — cioè i soggetti che hanno partecipato alla redazione dei documenti — i quali dovranno siglarli per garantire la correttezza procedimentale e la tracciabilità della procedura;
9. negli atti di erogazione dei contributi, nell'ammissione ai servizi, nell'assegnazione degli alloggi, enunciare i criteri di erogazione, ammissione o assegnazione e dare atto del rispetto dei regolamenti applicati;
10. nel conferimento degli incarichi di consulenza, studio e ricerca a soggetti esterni, dare atto della dichiarazione con la quale si attesta la carenza di professionalità interne;
11. nell'attribuzione di premi ed incarichi al personale dipendente operare mediante l'utilizzo di procedure selettive e trasparenti;
12. nell'individuazione dei componenti delle commissioni di concorso e di gara, acquisire, all'atto dell'insediamento, la dichiarazione di non trovarsi in rapporti di parentela o di lavoro o professionali con i partecipanti alla gara od al concorso e il rispetto dell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001, acquisendo le relative dichiarazioni sostitutive;
13. nell'attuazione dei procedimenti amministrativi, favorire il coinvolgimento dei cittadini direttamente interessati, nel rispetto delle norme sulla partecipazione e l'accesso, assicurando, quando previsto, la preventiva acquisizione di pareri, osservazioni, ecc. e la pubblicazione delle informazioni sul sito istituzionale dell'Ente.

I Dirigenti devono vigilare ed adoperarsi fattivamente affinché i contenuti degli atti siano conformi alle precedenti prescrizioni.

2.3.6 La Trasparenza

Nel nuovo PNA 2022 la trasparenza è indicata tra gli obiettivi strategici e la sua promozione è affidata all'organo di indirizzo dell'Amministrazione. Così come indicato nella Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 e in linea con le indicazioni formulate nella delibera n. 1310/2016, le Amministrazioni che adottano il PIAO sono tenute a prevedere nella sezione anticorruzione una sottosezione dedicata alla programmazione della trasparenza. In tale sottosezione devono essere indicati i nominativi dei soggetti responsabili delle attività di elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi.

In ossequio alle previsioni del PNA 2022, la Provincia di Oristano si è attivata affinché le risorse del PNRR siano gestite secondo i principi di sana gestione finanziaria, assenza di conflitto di interessi, frodi e corruzione. Il disposto dell'art. 34 del Regolamento UE n. 41/2021 prevede che i destinatari dei fondi PNRR diano massima trasparenza agli investimenti relativi. Il Segretario Generale/RPCT ha disposto l'inserimento nel sito dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un link specifico che rinvii alla sezione dedicata all'attuazione delle misure del PNRR.

La trasparenza e l'accesso civico

La trasparenza è, ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. 33/2013 (come rinnovato dal D.Lgs. 97/2016), l'accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche Amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sull'utilizzo delle risorse pubbliche. La trasparenza è attuata attraverso:

- la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente";
- l'istituto dell'accesso civico, classificato in semplice (art. 5, co. 1, D.Lgs. 33/2013) e generalizzato (art. 5, co. 2, D.Lgs. 33/2013): chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche Amministrazioni, anche ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Il regolamento e il registro delle domande di accesso

L'Autorità suggerisce l'adozione, anche nella forma di un regolamento, di una disciplina organica dei profili applicativi relativi alle diverse tipologie di accesso (accesso documentale ex L. 241/1990; accesso civico semplice; accesso generalizzato). L'ANAC propone altresì il Registro delle richieste di accesso da istituire presso ogni Amministrazione, contenente l'elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione. Il registro è pubblicato — oscurando i dati personali — e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi in "Amministrazione trasparente – altri contenuti – accesso civico".

In attuazione di tali indirizzi, questa Amministrazione si è dotata del registro aggiornato dal Funzionario EQ responsabile del Servizio Trasparenza, il quale provvede a riferire in merito al RPCT anche ai fini della redazione della Relazione annuale secondo il format ANAC, da pubblicare entro il mese di gennaio dell'anno successivo sulla specifica sezione di Amministrazione Trasparente. Lo stesso Funzionario è responsabile delle procedure di accesso nelle varie forme previste dalla norma, in collaborazione con i Funzionari/Dirigenti dei diversi Settori a cui afferisce la specifica richiesta.

Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione

L'Allegato n. 1 della deliberazione ANAC 28/12/2016 n. 1310 ha rinnovato la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti delle pubbliche Amministrazioni, adeguandola alle novità introdotte dal D.Lgs. 97/2016. Le sotto-sezioni di primo e secondo livello di "Amministrazione trasparente" devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

La scheda allegata "Allegato 3 — Elenco Obblighi Trasparenza e Responsabili Pubblicazione" ripropongono fedelmente i contenuti dell'Allegato n. 1 della deliberazione ANAC 28/12/2016, n. 1310 e ss.mm.ii.

I referenti per la trasparenza che coadiuvano il RPCT sono gli stessi Responsabili dei settori/uffici indicati nella tabella. Le limitate risorse dell'Ente non consentono l'attivazione di strumenti di rilevazione circa l'effettivo utilizzo dei dati pubblicati. Non è prevista la pubblicazione di ulteriori informazioni oltre quelle obbligatorie per legge, fermo restando che i Dirigenti possono pubblicare i dati che ritengono necessari per assicurare la migliore trasparenza sostanziale.

La pubblicazione puntuale e tempestiva dei dati e delle informazioni elencate dal legislatore è più che sufficiente per assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa di questo Ente. Nel rispetto della L. 190/2012 si prevede la pubblicazione di "dati ulteriori" nella sezione "Amministrazione Trasparente" –

sottosezione "altri contenuti" di quei dati che, pur non essendo obbligatoria la pubblicazione, gli organi politici o i Dirigenti ritengano utili ai fini della conoscenza dell'azione e degli interventi dell'Amministrazione. L'attuazione del PNRR ha richiesto la creazione di un'ulteriore sottosezione "ATTUAZIONE MISURE PNRR" all'interno di "altri contenuti".

Oltre alla creazione di valore pubblico, obiettivo prioritario dell'Amministrazione è la sua protezione attraverso la prevenzione dei fenomeni corruttivi e dunque l'assolvimento degli obblighi normativi in materia di trasparenza e anticorruzione. Il Segretario Generale/RPCT, attraverso una mirata attenzione alla prevenzione della corruzione e all'implementazione della Trasparenza, considerate obiettivo strategico per l'Ente in conformità alle linee guida dell'ANAC, ha proposto l'inserimento di tali obiettivi nel DUP 2023-2025/DUP 2026-2028. L'integrazione tra le diverse sezioni del presente Piano ha portato all'individuazione di obiettivi strategici e di performance connessi alla prevenzione dei fenomeni legati alla corruzione.

2.3.7 Il monitoraggio e il riesame delle misure

Il processo di prevenzione della corruzione si articola in quattro macrofasi: l'analisi del contesto; la valutazione del rischio; il trattamento; infine, la macrofase del "monitoraggio" e del "riesame" delle singole misure e del sistema nel suo complesso. Monitoraggio e riesame periodico sono stadi essenziali dell'intero processo di gestione del rischio, che consentono di verificare attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione, nonché il complessivo funzionamento del processo, permettendo di apportare tempestivamente i correttivi necessari.

Monitoraggio e riesame sono attività distinte, ma strettamente collegate tra loro: il monitoraggio è l'"attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio", ripartito in due sotto-fasi: 1) monitoraggio dell'attuazione delle misure; 2) monitoraggio dell'idoneità delle misure. Il riesame, invece, è l'attività "svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso" (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46). I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

Il RPCT organizza e dirige il monitoraggio delle misure programmate. Il monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano viene effettuato sulla base di un metodo che prevede un controllo complessivo sullo stato di attuazione di tutte le misure, attraverso due strumenti complementari:

1. Report strutturato semestrale o annuale: prospetto strutturato somministrato a ciascun Dirigente/Responsabile di Servizio, al fine di verificare l'attuazione di tutte le misure unitarie e le misure settoriali la cui attuazione non è direttamente verificabile negli atti prodotti dai dirigenti;
2. Controllo successivo sugli atti: per la verifica dell'attuazione delle misure settoriali direttamente verificabili negli atti prodotti dai dirigenti.

I due strumenti combinati permettono di ottenere informazioni rispetto al livello complessivo di attuazione del Piano, forniscono elementi per produrre un confronto sullo stato di attuazione delle misure tra le diverse aree funzionali e danno la possibilità di individuare le criticità del Piano.

Vengono disposti due distinti referti sull'esito del monitoraggio per ciascuna annualità, relativi al primo e/o al secondo semestre. Di tali rilevazioni il RPCT terrà conto nella compilazione della Relazione

annuale, da effettuare secondo le indicazioni dell'ANAC entro il 15 dicembre di ogni anno, ai sensi della legge n. 190/2012 o nel termine differito previsto dall'ANAC.

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PREMESSA

La presente sezione illustra il modello organizzativo adottato dalla Provincia di Oristano, in conformità con le indicazioni contenute nello schema-tipo di PIAO allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, e si articola in quattro ambiti tra loro integrati.

Il primo riguarda la **struttura organizzativa e il capitale umano**: vengono rappresentati in forma aggregata i tratti essenziali del modello organizzativo dell'Ente, con riferimento ai livelli di responsabilità, alle fasce di gradazione delle posizioni dirigenziali e organizzative, e alla composizione del personale in termini di numerosità, età e genere. Tali informazioni costituiscono la base conoscitiva indispensabile per orientare la programmazione delle attività di formazione e per governare in modo consapevole lo sviluppo delle competenze interne.

Il secondo ambito attiene alla **salute organizzativa**: attraverso un set di indicatori standard, elaborati sulla base di fonti ministeriali, l'Ente misura in modo sintetico la quantità e la qualità delle proprie risorse, rilevando le condizioni di funzionamento dell'organizzazione e individuando le aree che richiedono interventi di miglioramento.

Il terzo ambito concerne l'**organizzazione del lavoro agile**: l'Amministrazione illustra la propria pianificazione in materia di lavoro flessibile e da remoto, con l'obiettivo di migliorare le performance organizzative e di perseguire, al contempo, maggiori livelli di efficienza ed efficacia nell'erogazione dei servizi.

Il quarto e ultimo ambito è dedicato al **Piano triennale del fabbisogno di personale**: a partire dalla consistenza numerica del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, l'Ente definisce una programmazione strategica delle risorse umane finalizzata a migliorare i servizi resi ai cittadini e alle imprese e a conseguire gli obiettivi di valore pubblico individuati nel presente Piano.

3.1 ORGANIZZAZIONE

3.1.1 Struttura organizzativa

Il PIAO 2026–2028 si colloca in una fase di profondo rinnovamento istituzionale per la Provincia di Oristano. Dopo oltre dieci anni di gestione commissariale, le elezioni provinciali del settembre 2025 hanno ripristinato la piena rappresentanza democratica dell'Ente, segnando l'avvio di una nuova stagione politico-amministrativa. I nuovi organi eletti sono chiamati a dare concreta attuazione alle Linee Programmatiche di Mandato e agli obiettivi strategici già recepiti nel Documento Unico di Programmazione 2026–2028, che costituiscono la cornice di riferimento entro cui si inserisce l'intera azione dell'Ente nel triennio.

In questo contesto, la struttura organizzativa rappresenta uno strumento funzionale al perseguimento di tali priorità e sarà oggetto di valutazione e progressiva ridefinizione in coerenza con gli indirizzi strategici del mandato. La sua configurazione definitiva dipenderà altresì dalle scelte che sarà possibile concretamente adottare in esito all'approvazione del rendiconto e al conseguente aggiornamento del Piano del fabbisogno di personale. Quest'ultimo, rappresenta pertanto una soluzione provvisoria, adottata nell'attuale fase di avvio: le scelte organizzative definitive, che potranno implicare una revisione della macrostruttura, saranno assunte non appena le condizioni finanziarie e programmatiche dell'Ente lo consentiranno, a seguito dell'approvazione del rendiconto.

La struttura organizzativa della Provincia di Oristano è attualmente articolata in una macrostruttura a carattere funzionale, definita nel rispetto delle disposizioni dello Statuto provinciale e del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Al vertice della struttura amministrativa si colloca il **Segretario Generale**, cui sono attribuite le funzioni di coordinamento e sovrintendenza dell'azione dell'Ente, nel rispetto degli indirizzi politico-istituzionali degli organi eletti. In tale veste, il Segretario Generale assicura il raccordo tra l'indirizzo politico e la gestione amministrativa, presiede la delegazione trattante nella contrattazione integrativa, sovrintende al ciclo della performance e alla prevenzione della corruzione, coordina i dirigenti nella predisposizione del D.U.P. e del Piano triennale del fabbisogno di personale, e promuove le opportunità di finanziamento offerte da bandi locali, nazionali ed europei. A supporto diretto del Segretario Generale operano alcune unità funzionali trasversali: l'**Unità di Supporto al Segretario Generale**, l'**Unità di Monitoraggio del PIAO** e l'**Unità di Progetto Intersettoriale**, strutture di raccordo destinate a presidiare la coerenza interna della programmazione e la realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente.

La struttura è articolata in **cinque Settori**, ciascuno affidato a un Dirigente responsabile, che costituiscono le unità organizzative di primo livello dell'Ente:

Il **Settore Affari Generali** assicura il supporto operativo trasversale al funzionamento di tutti gli altri settori, con competenza in materia di appalti, affidamenti e forniture di beni e servizi, programmazione della rete scolastica, welfare e pari opportunità. Garantisce altresì il funzionamento del sistema informatico, la transizione digitale dell'Ente, la gestione del contenzioso, degli affari legali e delle società partecipate. Il Settore si articola nei servizi di appalti e contratti, sistemi informativi, provveditorato, ufficio stampa e comunicazione istituzionale, trasparenza e gestione degli organi istituzionali, amministrativo, programmazione, partecipate, programmi comunitari, affari legali e contenzioso;

Il **Settore Finanziario e Risorse Umane** garantisce le funzioni attribuite dalla legge in materia di bilancio, programmazione finanziaria, gestione della contabilità e dei tributi dell'Ente, supportando il Segretario Generale nella predisposizione del Piano Esecutivo di Gestione e negli atti di natura economico-finanziaria. Cura altresì la gestione integrata delle risorse umane e gli adempimenti amministrativi, contrattuali ed economici relativi al personale. Il Settore comprende i servizi di gestione delle entrate e spese, bilancio e patrimonio, economato, controllo di gestione e statistica, gestione giuridica del personale e gestione economico-previdenziale del personale.

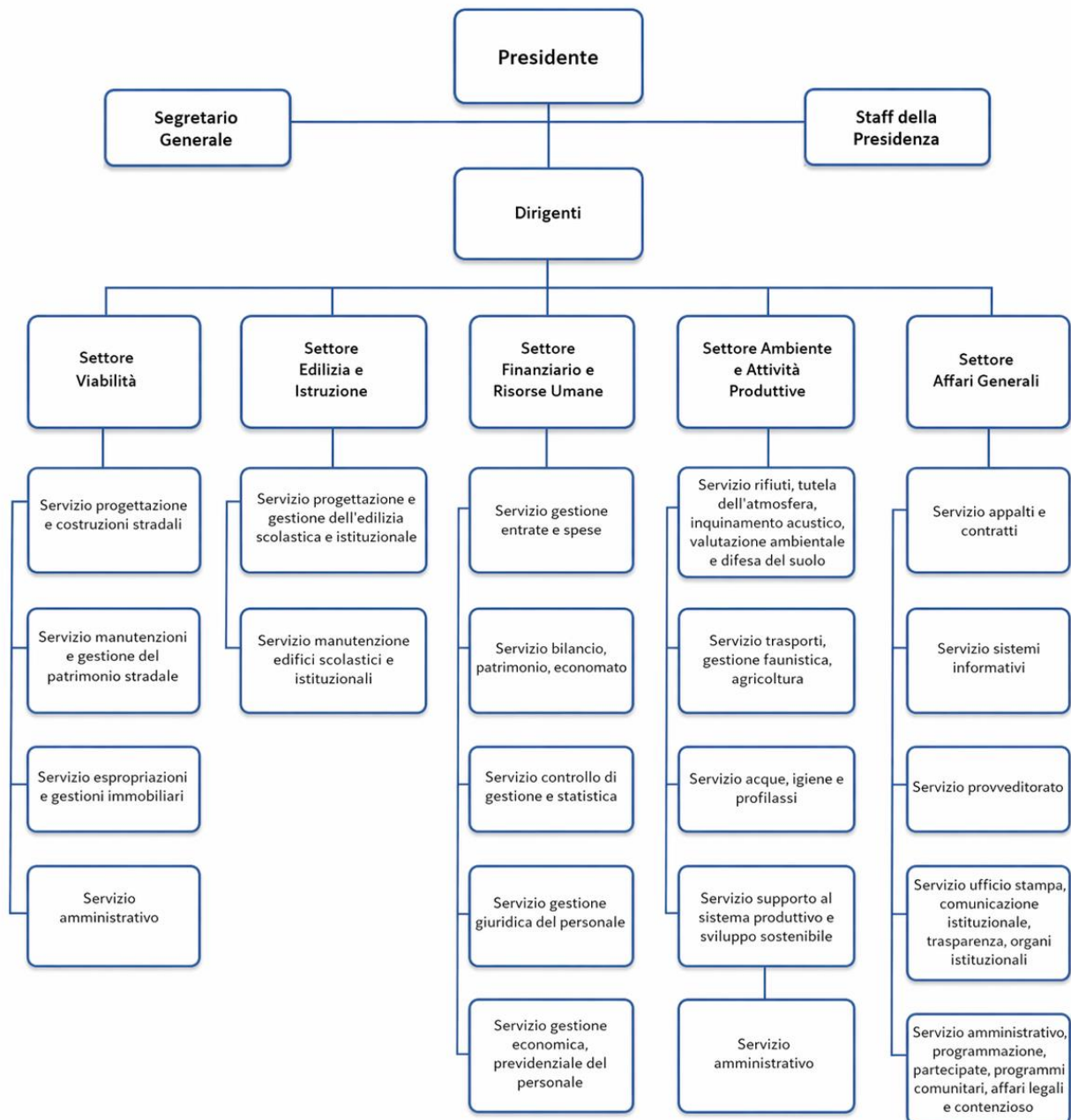
Il **Settore Viabilità e Patrimonio** garantisce la progettazione, esecuzione, manutenzione e gestione della rete viaria provinciale, assicura il servizio di polizia stradale e la gestione delle attività espropriative, cura i rapporti con gli enti e le società coinvolti nella realizzazione di opere pubbliche e gestisce il contenzioso tecnico-amministrativo correlato. Il Settore si articola nei servizi di progettazione e costruzione stradali, manutenzione e gestione del patrimonio stradale, servizio amministrativo e gestione degli espropri, delle proprietà immobiliari e del patrimonio dell'Ente.

Il **Settore Edilizia e Pubblica Istruzione** cura la funzionalità degli edifici e degli impianti di edilizia scolastica e istituzionale, assicura l'efficacia gestionale degli interventi in materia di istruzione, spettacolo, attività culturali, sport e lingua sarda, e garantisce la sicurezza nei luoghi di lavoro di propria competenza. Comprende il servizio di progettazione e gestione dell'edilizia scolastica e istituzionale — inclusa l'assistenza agli alunni con disabilità — e il servizio di manutenzione degli edifici scolastici e istituzionali.

Il **Settore Ambiente e Attività Produttive** cura la salvaguardia ambientale e la vigilanza sul territorio, garantendo l'esercizio delle competenze provinciali in materia di tutela dell'atmosfera, rifiuti,

valutazione ambientale, difesa del suolo, risorse idriche, igiene e profilassi. Gestisce le funzioni conferite in materia di agricoltura, pesca, fauna e sviluppo agroalimentare, nonché le politiche legate alla sostenibilità, all'energia e al sistema produttivo. Il Settore comprende i servizi di tutela ambientale e difesa del suolo, gestione faunistica e agricoltura, risorse idriche, e sviluppo sostenibile e sistema produttivo.

MACROSTRUTTURA



3.1.2 Capitale umano

Di seguito la rappresentazione di dati aggregati relativi alla dotazione organica dell'Ente:

- Dipendenti in lavoro agile
- Titoli di studio dei dipendenti
- Categorie contrattuali dei dipendenti
- Fasce di età e anzianità dei dipendenti
- Dipendenti in part-time
- Tipologia di contratto dei dipendenti
- Genere dei dipendenti

Dipendenti in Lavoro Agile

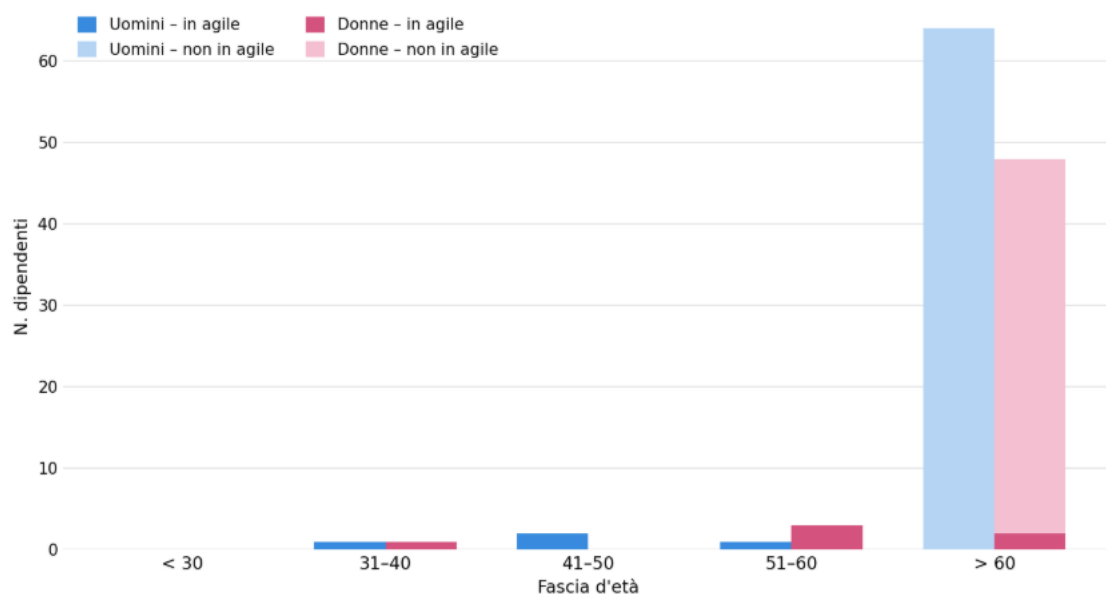
Distribuzione per genere e fascia d'età

Uomini (totale: 68)

Fascia d'età / Misura	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60	Totale	%
In lavoro agile	0	1	2	1	0	4	5,88%
Non in lavoro agile *	–	–	–	–	–	64	94,12%
Totale uomini	–	–	–	–	–	68	100%

Donne (totale: 52)

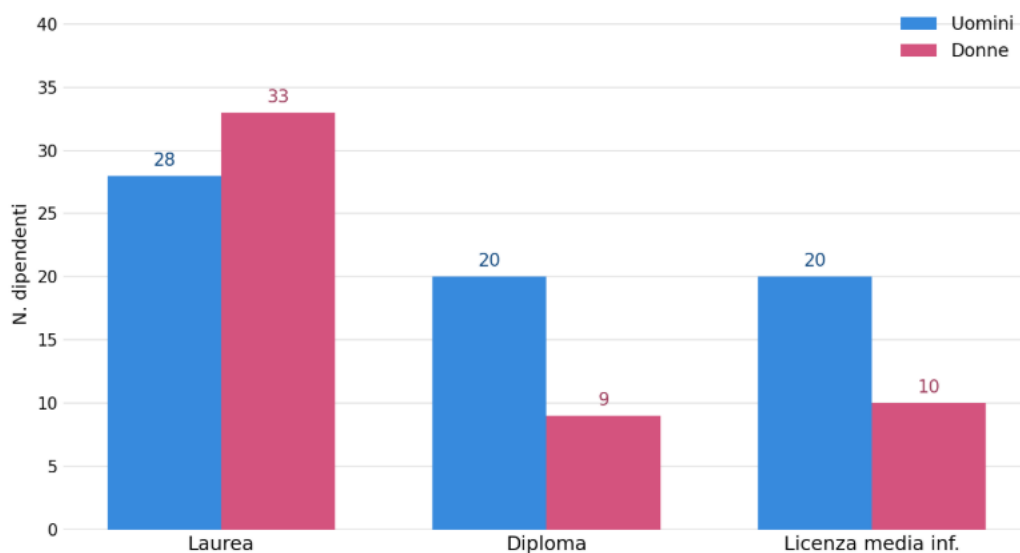
Fascia d'età / Misura	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60	Totale	%
In lavoro agile	0	1	0	3	2	6	11,54%
Non in lavoro agile *	–	–	–	–	–	46	88,46%
Totale donne	–	–	–	–	–	52	100%



Titoli di studio

Distribuzione per genere e titolo di studio

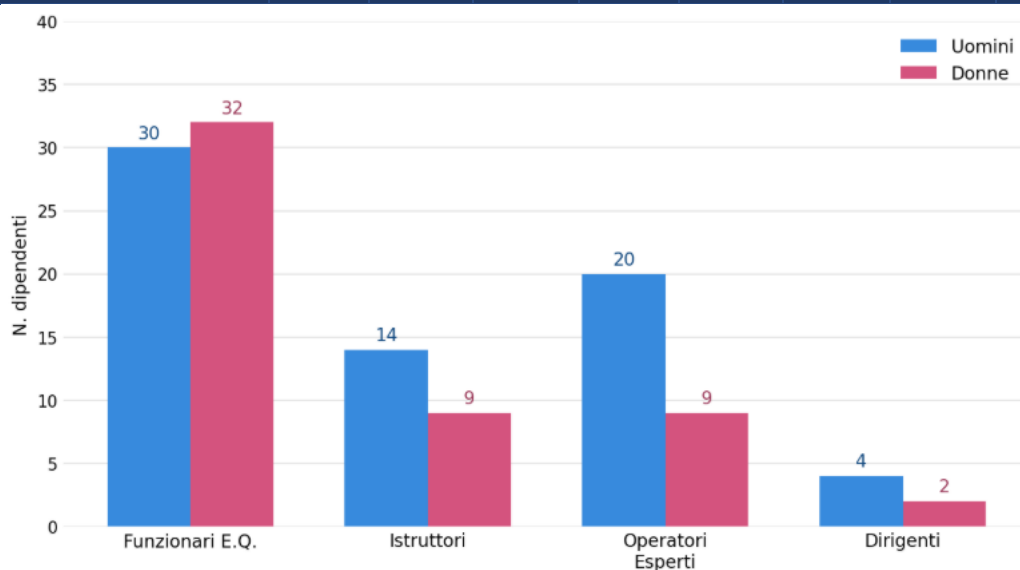
Titolo di studio	Uomini (68)			Donne (52)			Totale (120)	
	N.	% su M	% tot.	N.	% su F	% tot.	N.	%
Laurea	28	41.2%	23.3%	33	63.5%	27.5%	61	50.8%
Licenza media superiore	20	29.4%	16.7%	9	17.3%	7.5%	29	24.2%
Licenza media inferiore	20	29.4%	16.7%	10	19.2%	8.3%	30	25.0%
Totale	68	100%	56.7%	52	100%	43.3%	120	100%



Categorie contrattuali

Distribuzione per genere e area

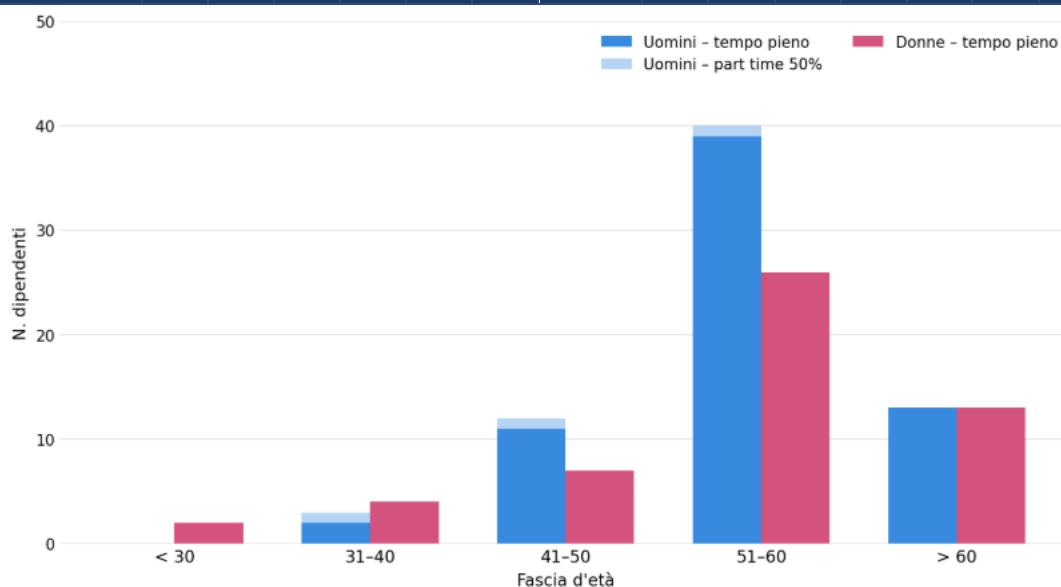
Area / Categoria	Uomini (68)			Donne (52)			Totale (120)	
	N.	% su M	% tot.	N.	% su F	% tot.	N.	%
Area Funzionari E.Q.	30	44.1%	25.0%	32	61.5%	26.7%	62	51.7%
Area Istruttori	14	20.6%	11.7%	9	17.3%	7.5%	23	19.2%
Area Operatori Esperti	20	29.4%	16.7%	9	17.3%	7.5%	29	24.2%
Dirigenti	4	5.9%	3.3%	2	3.8%	1.7%	6	5.0%
Totale	68	100%	56.7%	52	100%	43.3%	120	100%



Fasce di età e tipo di presenza (tempo pieno/part time)

Distribuzione per genere, fasce di età tipo di presenza

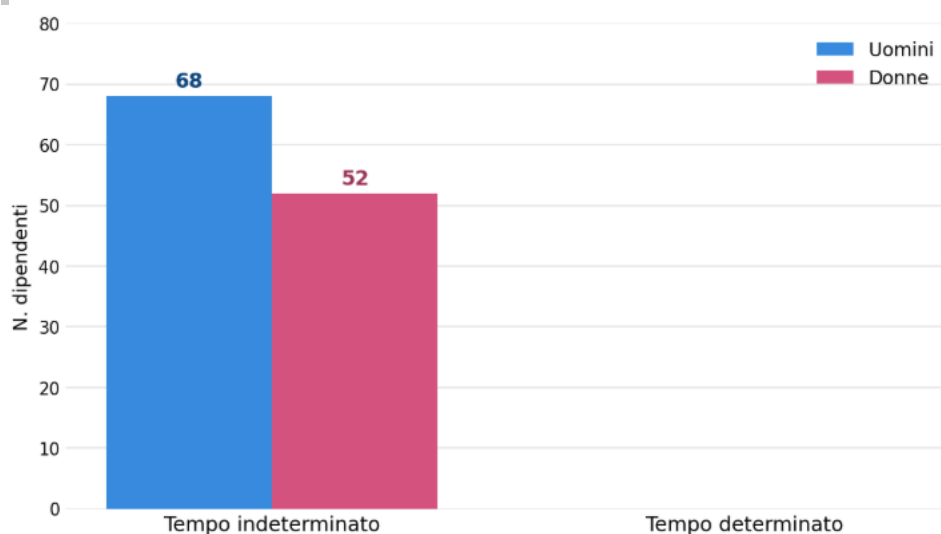
Tipo presenza	Uomini (68)							Donne (52)						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	%
Tempo pieno	–	2	11	39	13	65	95,59%	2	4	7	26	13	52	100%
Part time 50%	–	1	1	1	–	3	4,41%	–	–	–	–	–	–	–
Part time <50%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Totale	–	3	12	40	13	68	100%	2	4	7	26	13	52	100%



Tipologia di contratto e genere dei dipendenti

Distribuzione per genere e tipologia contrattuale

Tipologia contratto	Uomini (68)		Donne (52)		Totale (120)	
	N.	%	N.	%	N.	%
Tempo indeterminato	68	100%	52	100%	120	100%
Tempo determinato	–	–	–	–	–	–
Totale	68	100%	52	100%	120	100%



Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali per età e genere

Distribuzione per anzianità nel profilo e genere

Permanenza nel profilo	Uomini (64)							Donne (50)						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	%
Inferiore a 3 anni	–	2	4	9	2	17	26,56%	1	3	7	8	–	19	38.00%
Tra 3 e 5 anni	–	1	7	6	1	15	23,44%	–	2	3	6	–	11	22.00%
Tra 5 e 10 anni	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Superiore a 10 anni	–	–	1	22	9	32	50,00%	–	–	–	14	6	20	40.00%

3.1.3 Dotazione informatica dell'Ente

L'Amministrazione provinciale di Oristano dispone di una infrastruttura informatica finalizzata a garantire il regolare svolgimento delle attività istituzionali e amministrative, nonché il supporto ai processi di digitalizzazione e dematerializzazione dei procedimenti.

La dotazione informatica dell'Ente è costituita da dispositivi hardware e software assegnati al personale in funzione delle attività svolte, assicurando l'accesso ai sistemi informativi interni, alle piattaforme gestionali e agli strumenti di produttività individuale.

Dotazione hardware

La Provincia di Oristano ha provveduto a dotare l'intero personale dipendente di strumentazione informatica adeguata alle esigenze lavorative. La politica adottata dall'Ente prevede una distinzione tra dotazioni storiche e nuove assegnazioni, in linea con le esigenze di mobilità e flessibilità del lavoro.

Principi generali della dotazione hardware

- La totalità dei dipendenti in servizio è dotata di attrezzature informatiche idonee allo svolgimento delle attività lavorative ordinarie.
- Una quota residuale di dipendenti in servizio dispone ancora esclusivamente di postazione fissa, in attesa del rinnovo della dotazione con attrezzatura mobile.
- La maggior parte del personale già in servizio ha visto la propria dotazione fissa sostituita con attrezzature mobili (laptop/notebook) nel corso dei cicli di rinnovo progressivi.
- Tutti i dipendenti di nuova assunzione sono e saranno equipaggiati esclusivamente con attrezzature mobili, in coerenza con gli obiettivi di flessibilità operativa e di supporto al lavoro agile (smart working).

Tipologie di attrezzature in dotazione

Tipologia di attrezzatura	Destinatari	Note
Postazione fissa (PC Desktop + monitor)	Quota residuale di dipendenti in servizio per i quali non è ancora avvenuta la sostituzione con attrezzatura mobile	In progressiva dismissione con il rinnovo delle dotazioni

Tipologia di attrezzatura	Destinatari	Note
Attrezzatura mobile (laptop/notebook)	Tutti i nuovi dipendenti assunti e da assumere; dipendenti già in servizio la cui dotazione fissa è stata sostituita	Standard adottato per tutte le assegnazioni nuove e rinnovate
Periferiche (stampanti, scanner, lavagne interattive, ecc.)	Uffici / condivise per unità organizzativa	Distribuzione per aree funzionali

L'adozione di attrezzature mobili come standard per le nuove assunzioni e per i rinnovi risponde alle indicazioni del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e favorisce l'estensione delle modalità di lavoro flessibile, in attuazione dell'art. 14 della L. n. 124/2015 e delle successive disposizioni normative in materia.

Dotazione software e sistemi informativi gestionali

La Provincia di Oristano si avvale di sistemi software gestionali specializzati per la pubblica amministrazione, finalizzati alla digitalizzazione dei processi amministrativi, alla gestione del personale e all'erogazione dei servizi istituzionali. Di seguito si riportano i principali applicativi in uso, con indicazione delle aree funzionali coperte e del profilo di utilizzo da parte dei dipendenti.

Smart*Gov — Suite gestionale ADS (Gruppo Finmatica)

Smart*Gov è la suite applicativa sviluppata da ADS automated data systems S.p.A., azienda del Gruppo Finmatica. La suite è progettata per supportare la digitalizzazione e la semplificazione dei processi degli enti locali, coprendo le principali aree gestionali e amministrative.

*Principali moduli/aree funzionali della suite Smart*Gov utilizzati dall'Ente:*

- Gestione finanziaria e contabile (Suite *Bilancio): contabilità finanziaria, gestione entrate e spese, programmazione, DUP, bilancio consolidato, fatturazione elettronica.
- Gestione documentale e protocollo informatico (Prisma): protocollazione degli atti, gestione fascicoli, albo pretorio, amministrazione trasparente.
- Gestione delle risorse umane: dotazione organica, valutazione delle performance, fabbisogni formativi.
- Servizi online e portali istituzionali: accesso ai servizi digitali per cittadini e imprese, in linea con le indicazioni AgID.
- Integrazione con piattaforme nazionali: SPID, PagoPA, SIOPE+, SDI (fatturazione elettronica), PDND, conservazione digitale.

HyperSIC — Gestione del personale (APKAPPA / Gruppo Maggioli)

HyperSIC è una suite applicativa web-based sviluppata da APKAPPA (Gruppo Maggioli), dedicata alla gestione integrata delle funzioni amministrative degli enti locali. La Provincia di Oristano utilizza HyperSIC specificamente per la gestione delle risorse umane, avvalendosi del modulo Personale della piattaforma.

Funzionalità del modulo Risorse Umane di HyperSIC in uso presso l'Ente:

- Gestione economica del personale: elaborazione cedolini paga, gestione degli adempimenti economici, previdenziali, fiscali e contabili.
- Gestione giuridica del personale: carriera, inquadramenti, progressioni, provvedimenti disciplinari.
- Fascicolo elettronico del dipendente: dematerializzazione dei documenti del fascicolo personale.
- Rilevazione presenze: gestione timbrature, giustificativi, ferie, permessi e istituti contrattuali.
- Adempimenti annuali: INPS, INPDAP, autoliquidazione INAIL, DMA, denunce fiscali e contributive.
- Bacheca del dipendente e cedolino elettronico: accesso self-service del dipendente alle proprie informazioni.

HyperSIC è una piattaforma totalmente web-based e responsive, accessibile anche da dispositivi mobili (smartphone e tablet), garantendo piena compatibilità con le attrezzature in dotazione al personale dell'Ente.

Considerazioni di sintesi sulla dotazione informatica

La dotazione informatica della Provincia di Oristano, descritta nelle sezioni precedenti, costituisce un sistema coerente e funzionale a supporto dell'intera attività istituzionale dell'Ente. Le considerazioni che seguono sintetizzano lo stato complessivo della dotazione, con riferimento alla conformità normativa, allo stato di salute dei sistemi e alle prospettive di sviluppo.

Adeguatezza della dotazione hardware e software

L'Ente garantisce a tutto il personale dipendente strumenti di lavoro idonei all'espletamento delle proprie funzioni. Il processo di progressiva sostituzione delle postazioni fisse con attrezzature mobili — già avanzato per la maggior parte del personale in servizio e adottato come standard assoluto per le nuove assunzioni — testimonia un orientamento strategico verso la flessibilità operativa e il progressivo superamento delle postazioni fisse, in linea con i modelli organizzativi della pubblica amministrazione moderna. I sistemi software in uso coprono l'intero ciclo dei principali processi dell'Ente, assicurando continuità operativa e integrazione tra le diverse aree funzionali.

Conformità alle linee guida AgID e al Piano Triennale per l'informatica nella PA

La dotazione informatica dell'Ente risulta allineata alle indicazioni del Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione emanato dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID). In particolare, i sistemi in uso garantiscono l'integrazione con le principali piattaforme abilitanti nazionali — SPID per l'identità digitale, PagoPA per i pagamenti elettronici, SIOPE+ per la tesoreria digitale, il Sistema di Interscambio per la fatturazione elettronica — nonché con i sistemi di conservazione digitale a norma. L'Ente ha inoltre adottato strumenti di gestione documentale e protocollo informatico conformi alle linee guida AgID sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici, contribuendo al progressivo abbandono del documento cartaceo in favore del documento nativo digitale.

Assenza di criticità e percorsi di potenziamento attraverso i fondi PNRR

I sistemi software in dotazione non presentano criticità funzionali rilevanti. Entrambe le piattaforme sono oggetto di aggiornamenti continuativi da parte dei rispettivi fornitori e risultano pienamente operative e supportate. L'Ente ha inoltre beneficiato delle opportunità offerte dal Piano Nazionale di

Ripresa e Resilienza (PNRR), partecipando a bandi specifici volti al potenziamento della dotazione tecnologica e alla migrazione verso soluzioni cloud conformi ai requisiti AgID. Tali interventi hanno consentito di ampliare le funzionalità disponibili, acquisire nuovi moduli applicativi e migliorare le infrastrutture a supporto dei servizi digitali erogati.

Monitoraggio continuo della qualità e sviluppo funzionale

La Provincia di Oristano adotta un approccio di monitoraggio continuo sulla qualità dei servizi informatici erogati ai propri dipendenti e, attraverso questi, ai cittadini e alle imprese del territorio. I sistemi software sono costantemente valutati in termini di efficienza, affidabilità e rispondenza alle esigenze operative delle singole aree organizzative. Il processo di sviluppo funzionale è orientato all'acquisizione progressiva di nuovi moduli applicativi — già disponibili nelle suite in uso — coerenti con l'evoluzione normativa e con le necessità gestionali dell'Ente, nell'ottica di una digitalizzazione integrale e sostenibile dei processi amministrativi.

3.1.4 Obiettivi di salute organizzativa e azioni positive

La Provincia di Oristano assume la salute organizzativa come dimensione strutturale della propria capacità istituzionale, nella consapevolezza che il funzionamento dell'Ente dipende dalla qualità delle condizioni di lavoro, dal benessere psico-sociale delle persone e dalla loro piena valorizzazione come risorsa strategica della pubblica amministrazione. In questa prospettiva, il benessere dei dipendenti non è solo tutela individuale, ma fattore abilitante di engagement organizzativo, motivazione intrinseca, partecipazione consapevole ai processi decisionali e, in ultima analisi, di miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e dell'equità dei servizi erogati al territorio.

La letteratura sul benessere organizzativo e sulle organizzazioni pubbliche evidenzia come contesti di lavoro caratterizzati da equità percepita, relazioni collaborative, possibilità di sviluppo professionale e adeguati strumenti di supporto (come il punto di ascolto psicologico attivato dall'Ente) favoriscano il senso di appartenenza, il commitment organizzativo e la fiducia nei confronti dell'istituzione. Coerentemente, la Provincia orienta gli obiettivi di salute organizzativa alla costruzione di un ambiente capace di sostenere la "qualità della vita lavorativa" del personale, riducendo i rischi psicosociali (stress lavoro-correlato, conflitti, isolamento), prevenendo fenomeni di maladministration e rafforzando la capacità collettiva di generare valore pubblico.

In questo quadro, il 2026 rappresenta un passaggio di accelerazione: l'indagine di clima organizzativo, la mappatura delle competenze e del potenziale del personale e il consolidamento degli strumenti di ascolto (CUG, punto di ascolto psicologico) sono progettati come dispositivi sistematici di "diagnosi organizzativa", finalizzati a rilevare percezioni, criticità e risorse interne. I risultati di questi strumenti non avranno solo ricadute sulla pianificazione delle azioni positive, ma alimenteranno in modo strutturale i processi di gestione e sviluppo delle risorse umane (allocazione delle persone, percorsi formativi, sistemi premianti, mobilità interna), contribuendo a rafforzare il legame tra identità professionale dei dipendenti, commitment verso la missione dell'Ente e performance organizzativa complessiva.

In sintesi, gli obiettivi di salute organizzativa e di pari opportunità nel triennio 2026-2028 si configurano come politiche intenzionali di sviluppo del capitale umano pubblico: da un lato garantiscono condizioni di lavoro dignitose, inclusive e non discriminatorie; dall'altro mirano a consolidare il senso di

identificazione con l'organizzazione e la responsabilizzazione diffusa rispetto agli obiettivi di risultato, in coerenza con il PAP e con il ciclo della performance.

Premessa: quadro organizzativo e ruolo del CUG

Nel 2026, in attuazione della Direttiva 2/2019, l'Ufficio Organizzazione e Gestione del Personale ha trasmesso al CUG il Format annuale ("Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG – anno 2025"), contenente i dati statistici sul personale e lo stato di attuazione delle azioni positive, a supporto dell'aggiornamento del PIAO 2026-2028. Il CUG, riunitosi nel febbraio e marzo 2026 con il coinvolgimento della Consiglieria di Parità provinciale, ha preso atto dei report settoriali, formulando indicazioni per una attuazione più concreta e sistematica delle azioni e predisponendo – con il coordinamento della Segreteria Generale – la proposta di PAP 2026/2028.

Sintesi dei risultati delle azioni 2025

Nel 2025 le azioni positive si sono sviluppate lungo cinque ambiti principali: ambiente di lavoro e benessere organizzativo, formazione, conciliazione vita-lavoro, sviluppo di carriera e professionalità, informazione e sensibilizzazione.

Ambiente di lavoro e benessere organizzativo

In tutti i Settori è stato rafforzato il monitoraggio del clima interno attraverso incontri periodici con il personale, azioni di ascolto e gestione dei conflitti, attenzione alla distribuzione dei carichi di lavoro e al benessere psicologico. La novità più rilevante è stata l'attivazione sperimentale, a fine 2025, di uno sportello di supporto psicologico per i dipendenti, concepito come strumento di ascolto e prevenzione del disagio da stress lavoro-correlato, in particolare nei contesti caratterizzati da carichi di lavoro elevati, complessità procedimentale e frequenti cambi normativi. Per l'avvio a ridosso della fine dell'anno non è stato possibile somministrare il previsto questionario di clima, che viene riprogrammato nel nuovo periodo di Piano.

Formazione

Tutti i Settori hanno garantito la partecipazione del personale ad attività formative, in coerenza con le indicazioni ministeriali: in più casi è stato superato il target di 40 ore pro capite, con una forte attenzione sia alle competenze tecnico-professionali sia alle competenze trasversali (pari opportunità, cultura del rispetto, contrasto alle discriminazioni, etica pubblica, anticorruzione, competenze digitali, transizione ecologica). Particolare rilievo hanno avuto i percorsi "Riforma Mentis" per i neoassunti e le iniziative sui temi della parità di genere e dell'inclusione, nonché la formazione collegata a milestone PNRR (contabilità accrual, digitalizzazione, appalti, uso dell'intelligenza artificiale).

È emersa tuttavia, nei riscontri dei Settori, la necessità che la formazione venga percepita come reale opportunità di crescita piuttosto che come adempimento standardizzato, rafforzando la progettazione mirata e l'allineamento con i bisogni specifici.

Orario di lavoro e conciliazione vita-lavoro

È stata garantita, nei limiti della regolazione interna e della compatibilità con i servizi, la massima flessibilità possibile, attraverso forme di orario flessibile, part-time e lavoro agile, con soluzioni personalizzate per esigenze familiari e personali. In diversi Settori sono stati attivati o proseguiti

progetti individuali di smart working, con ricadute positive sul benessere del personale e sull'efficienza delle attività, pur nel riconoscimento che alcune mansioni non sono compatibili con il lavoro da remoto.

Sviluppo di carriera e professionalità

Sono state attuate, a livello di Segreteria Generale e dei singoli Settori, azioni di valorizzazione delle competenze (piani individuali di crescita, coinvolgimento negli obiettivi di performance, sistemi premianti improntati a criteri meritocratici e non discriminatori). È stata confermata una sostanziale parità di genere nell'accesso alle posizioni organizzative in alcuni Settori chiave (come il Settore Finanziario e Risorse Umane) e una diffusione di logiche di valutazione trasparenti, senza evidenza di penalizzazioni legate al genere.

Informazione e comunicazione

L'Amministrazione ha proseguito le attività di sensibilizzazione interna sulle pari opportunità e sul benessere organizzativo, attraverso la pubblicazione del Piano sul sito istituzionale e la realizzazione di iniziative specifiche (ad esempio, il convegno sulla prevenzione oncologica organizzato con LILT). Queste attività hanno contribuito a diffondere una cultura del rispetto e della prevenzione, oltre a rafforzare la trasparenza verso i lavoratori e i cittadini.

Nel complesso, il 2025 ha rappresentato un anno di consolidamento di percorsi già avviati e di sperimentazione di nuovi strumenti (sportello psicologico), con alcune criticità ancora aperte, in particolare la mancanza di una indagine strutturata di clima organizzativo, rinviata al 2026.

[Rinvio al Piano delle Azioni Positive 2026-2028](#)

Sulla base delle risultanze 2025, dei dati statistici sul personale e delle proposte dei Settori, il CUG, con il coordinamento della Segreteria Generale, ha elaborato il Piano delle Azioni Positive 2026-2028, che aggiorna e articola le azioni in cinque ambiti: ambiente di lavoro e benessere organizzativo, formazione, orario di lavoro e conciliazione vita-lavoro, sviluppo di carriera e professionalità, informazione e comunicazione.

Il dettaglio puntuale delle azioni previste (indagine di clima, potenziamento del punto di ascolto psicologico, banca delle ore, revisione della flessibilità oraria, mappatura delle competenze, sistemi premianti equi, giornata della prevenzione, trasparenza sull'attuazione del PAP) è riportato nell'Allegato 4 "Piano delle Azioni Positive 2026-2028", che costituisce parte integrante del presente PIAO e al quale si rinvia espressamente per la descrizione completa degli impegni, delle responsabilità, delle tempistiche e degli indicatori di monitoraggio.

[Indirizzi strategici per la gestione del Capitale Umano](#)

L'Amministrazione Provinciale, in linea con gli obiettivi di modernizzazione e valorizzazione del proprio apparato burocratico, definisce i seguenti impegni prioritari per la gestione del personale, che troveranno immediata attuazione nei prossimi atti di programmazione:

- Valorizzazione del personale interno: In occasione dell'imminente integrazione della programmazione dei fabbisogni, l'Ente darà priorità alle progressioni verticali, quale strumento fondamentale per riconoscere il merito e la professionalità acquisita dai dipendenti già in servizio.

- Conciliazione e flessibilità: I vertici politici si impegnano a sostenere interventi volti a migliorare la flessibilità in entrata e in uscita, facilitando il recupero delle eccedenze orarie su base bimestrale, nell'ottica di un miglior bilanciamento tra vita lavorativa e privata (work-life balance).
- Welfare e benefici economici: È assunto l'impegno formale per l'incremento del valore del buono pasto, quale misura tangibile di sostegno economico al personale.
- Efficienza contrattuale: L'Amministrazione attiverà ogni possibile intervento affinché l'erogazione dei premi di produttività avvenga rigorosamente entro le scadenze stabilite dal Contratto Integrativo Decentrato, garantendo la certezza dei tempi per i lavoratori.
- Adeguamento normativo: Si procederà tempestivamente al completamento dell'aggiornamento della regolamentazione degli incentivi, armonizzandola con le recenti disposizioni normative in materia di contratti pubblici, per assicurare trasparenza e piena legittimità ai compensi incentivanti."

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Normativa

La Legge n. 81/2017 ha introdotto per la prima volta una vera e propria disciplina del lavoro agile, inteso come una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

La pandemia da COVID-19 ha rappresentato un propulsore per lo sviluppo del lavoro agile all'interno delle Pubbliche Amministrazioni. Con il progressivo superamento dell'emergenza sanitaria e il rientro alla presenza come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa dal 15 ottobre 2021, il quadro normativo è tornato a essere quello disciplinato dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81, integrato dalla contrattazione collettiva nazionale.

Relativamente alle categorie di lavoratori fragili, le successive proroghe normative che avevano garantito loro l'accesso al lavoro agile in regime semplificato sono venute meno. Con la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023 è stato chiarito che il superamento della contingenza pandemica e la disciplina contrattuale ormai consolidata hanno reso superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile per le categorie fragili. Con il DDL Lavoro 2024 (Legge n. 203/2024) e le Linee Guida del Ministero della Pubblica Amministrazione del 29 maggio 2024, valide nel 2025, l'accesso al lavoro agile nelle PA è confermato con priorità per i lavoratori fragili, ma esclusivamente previo accordo individuale con il responsabile dell'ufficio.

Pertanto, il quadro normativo di riferimento per le pubbliche amministrazioni è il regime previsto dalla Legge 81/2017, integrato dalle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché da quanto stabilito dai CCNL Funzioni Locali 2019-2021 siglato il 16.11.2022 e 2022-2024 siglato il 23 febbraio 2026.

CCNL Enti locali 2022-2024 (23 febbraio 2026)

Il 23 febbraio 2026 è stato sottoscritto, presso l'ARAN, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2022-2024, che disciplina sia la parte giuridica che quella economica per il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024. Il testo è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 86 del 14 aprile 2026 e n. 87 del 15 aprile 2026.

Il nuovo CCNL del 23 febbraio 2026 disciplina il lavoro a distanza nel Titolo IV, Capo VI (articoli da 40 a 42), in stretta continuità con le disposizioni del precedente CCNL del 16 novembre 2022, di cui integra e parzialmente modifica la disciplina. Il contratto distingue tra lavoro agile e lavoro da remoto come due modalità distinte.

L'adesione al lavoro agile è consensuale e volontaria, aperta a tutti i lavoratori indipendentemente dalla tipologia contrattuale (tempo pieno, parziale, indeterminato, determinato). Le amministrazioni individuano preventivamente le attività compatibili con l'agile, escludendo i lavori in turno e quelli che richiedono strumentazioni non remotizzabili.

L'art. 40 conferma l'impianto del precedente contratto in materia di accesso, precisando che l'Ente, nel dare accesso al lavoro agile, deve conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico. Per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute, o che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992, o che godano dei benefici previsti dal D.Lgs. 151/2001 a sostegno della genitorialità, è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale, mediante accordo individuale. Il nuovo contratto aggiunge, all'art. 40 comma 7, la garanzia che il personale in lavoro agile abbia le stesse opportunità rispetto all'incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per i dipendenti che lavorano in presenza.

Si segnala che nel nuovo CCNL la definizione dei criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile è espunta dalle materie oggetto di confronto sindacale, essendo ora rimessa alla contrattazione collettiva integrativa. Più specificamente, i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, nonché i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro compatibili con tali modalità, sono materia di contrattazione collettiva integrativa.

L'art. 41 disciplina l'articolazione della prestazione in modalità agile con le medesime due fasce temporali già previste dal CCNL 2022:

- a. Fascia di contattabilità: il lavoratore è contattabile telefonicamente, via e-mail o con altri mezzi. Tale fascia non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata in modo da garantire la conciliazione vita-lavoro del dipendente;
- b. Fascia di inoperabilità: il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di undici ore di riposo consecutivo nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Nelle giornate in lavoro agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte o lavoro disagiato. È espressamente riconosciuto il diritto alla disconnessione.

Una novità rilevante del CCNL 2022-2024 riguarda il buono pasto: viene riconosciuta la maturazione del buono pasto anche per il personale in lavoro agile (smart working). Tale previsione è ora recepita nell'art. 41, comma 3-bis, che equipara le ore di lavoro della giornata resa in modalità agile alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto in presenza.

L'art. 42 disciplina il lavoro da remoto, confermando l'impianto del CCNL 2022: questa modalità prevede un vincolo di tempo nel rispetto degli obblighi di presenza derivanti dalla disciplina sull'orario di lavoro, con la prestazione effettuata in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio, presso il domicilio o presso sedi di coworking o centri satellite. L'amministrazione verifica periodicamente, con frequenza almeno semestrale, l'idoneità del luogo di lavoro.

La Provincia di Oristano, in attuazione del disposto dell'art. 40 del CCNL 2022-2024, si impegna a conciliare le esigenze relative al benessere e alla flessibilità dei lavoratori con le esigenze organizzative dell'Ente e gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività, favorendo l'accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto.

Attuazione del Lavoro Agile

Al fine di dare concreta attuazione alle disposizioni normative in materia e implementare i processi innovativi in materia di esecuzione della prestazione lavorativa, la Provincia ha emanato i seguenti atti relativi al lavoro agile.

a. Con Deliberazione dell'Amministratore Straordinario n. 21 del 10.03.2021 la Provincia di Oristano ha approvato il Disciplinare "Emergenza da COVID-19: Organizzazione lavoro agile del personale dipendente", che ha regolato il lavoro agile durante il periodo pandemico e che trova ancora applicazione per la disciplina dello smart working semplificato adottato per le categorie fragili;

b. A partire dalla nota del Responsabile del Servizio Sistemi Informativi e Responsabile della Transizione Digitale, prot. n. 16220 del 28/09/2022, l'Ente con delibera dell'A.S. n° 118 del 18/10/2022 e variazione di PEG di cui alla delibera dell'A.S. n°120 del 19/10/2022, ha provveduto all'acquisto di notebook, monitor e docking station con l'obiettivo di favorire e garantire l'utilizzo del lavoro agile e da remoto qualora ricorrano i presupposti di legge;

c. Con Deliberazione dell'Amministratore Straordinario n. 44 del 30/03/2023 la Provincia ha avviato un progetto sperimentale di lavoro agile nel rispetto delle linee impartite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e della normativa specifica di riferimento;

d. Con delibera dell'A.S. n. 85 del 18.07.2023, la Provincia ha approvato il Disciplinare per l'utilizzo degli strumenti informatici, che integra il Codice di comportamento vigente e definisce le regole per l'utilizzo degli strumenti informatici da parte dei dipendenti, fondamentali per lo svolgimento del lavoro a distanza. Il disciplinare è stato validato dall'OIV con verbale n. 9/2023 prot. 12808 del 06/07/2023;

e. Con deliberazione dell'Amministratore Straordinario n. 36/2024 del 30/04/2024 è stato approvato il Regolamento sul Lavoro agile. Il Regolamento, adottato in conformità agli artt. 63 e ss. del CCNL del 16.11.2022, continua a trovare applicazione in quanto compatibile con le disposizioni del nuovo CCNL del 23 febbraio 2026, nelle more dell'adeguamento alle nuove previsioni contrattuali, con particolare riferimento alla disciplina del buono pasto in modalità agile e ai criteri di priorità per l'accesso rimessi alla contrattazione collettiva integrativa.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 FABBISOGNI DI PERSONALE- AZIONI DI RECLUTAMENTO

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2026-2028, trasfusa negli allegati A), B) e C) al presente Piano, è stata predisposta individuando quale priorità assoluta il completamento delle procedure di reclutamento previste nei PIAO 2024 e 2025 e non avviate, nonché il governo del turn over derivante dalle cessazioni dal servizio intervenute e prevedibili nel periodo di riferimento.

La definizione del fabbisogno tiene altresì conto dell'esigenza di copertura di posizioni indispensabili per garantire la continuità nell'erogazione di servizi non più procrastinabili e di assicurare l'adeguata assistenza agli organi provinciali elettivi, ivi incluso lo Staff di supporto alla Presidenza e agli organi del Consiglio Provinciale, nel rispetto del principio del turn over e dei vincoli di finanza pubblica vigenti.

In tale quadro assume rilievo determinante il contesto istituzionale in cui il presente Piano si inserisce. A settembre 2025, a seguito del lungo periodo di gestione commissariale, si sono insediati i nuovi organi di governo democraticamente eletti, con conseguente avvio di una fase di piena operatività politico-amministrativa dell'Ente. Il ripristino della pienezza della rappresentanza elettiva impone all'Amministrazione di assicurare, con la massima tempestività, un assetto organizzativo e dotazionale adeguato a sostenere tanto gli adempimenti di ordinaria amministrazione in continuità con la gestione precedente, quanto la realizzazione degli obiettivi strategici che gli organi elettivi intendono perseguire nel corso del mandato. La struttura burocratica è chiamata a svolgere una funzione di supporto efficace e qualificato all'azione di indirizzo politico, in un momento in cui la capacità amministrativa dell'Ente deve essere pienamente ripristinata e consolidata dopo un periodo in cui le attività di programmazione a medio-lungo termine hanno inevitabilmente scontato i limiti propri della gestione straordinaria.

Il Piano delle assunzioni è stato pertanto strutturato in modo da contemperare le esigenze di presidio delle funzioni istituzionali essenziali — con particolare riguardo alle aree Finanziaria, Tecnica, Amministrativa Generale e di Segreteria — con la necessità di rafforzare le strutture di staff e di supporto agli organi elettivi, garantendo al contempo la sostenibilità finanziaria dell'operazione nel rispetto dei limiti di spesa di personale previsti dalla vigente normativa.

In esito all'approvazione del conto consuntivo relativo all'esercizio 2025 e alla conclusione dell'analisi delle esigenze rappresentate dai Settori, la programmazione delle assunzioni sarà oggetto di integrazione, al fine di dotare l'Ente delle risorse umane necessarie per garantire efficienza, economicità e qualità dei servizi, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e la sostenibilità finanziaria, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Tale integrazione terrà conto degli esiti delle

procedure concorsuali in corso, delle mobilità attivate, nonché dell'evoluzione del quadro normativo e finanziario di riferimento, con l'obiettivo di pervenire a una dotazione organica effettiva che rispecchi fedelmente le reali necessità funzionali dell'Ente e sia pienamente coerente con gli indirizzi strategici espressi dagli organi di governo nella presente fase di rilancio dell'attività istituzionale provinciale.

Vincoli di finanza pubblica e sostenibilità della spesa di personale

La programmazione assunzionale è stata elaborata nel pieno rispetto del quadro normativo vigente in materia di contenimento della spesa di personale degli enti locali. Il riferimento principale è costituito dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006, che impone agli enti locali di garantire la riduzione della incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, in coerenza con gli obiettivi di finanza pubblica. A tal fine, la capacità assunzionale dell'Ente è stata determinata tenendo conto del volume delle cessazioni intervenute e programmate nel periodo di riferimento, in applicazione del principio del turn over.

Ulteriore parametro di riferimento è il monte salari 2018, assunto come base di calcolo ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e delle disposizioni contrattuali vigenti — in particolare dell'art. 13, c. 8 del CCNL 16/11/2022 — per la determinazione delle risorse destinabili alle progressioni tra le aree e per la verifica della sostenibilità complessiva delle politiche retributive. Come evidenziato nell'Allegato B), il monte salari 2018 ammonta a € 4.615.595,00, rispetto al quale la spesa programmata per il personale a tempo indeterminato risulta allineata ai limiti previsti dalla normativa vigente, con uno scostamento positivo contenuto e compatibile con le risorse disponibili.

Ai sensi della L. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025), che all'art. 1, comma 165 ha introdotto la possibilità di trattenimento in servizio oltre i limiti ordinari, l'Ente ha altresì valutato il ricorso a tale strumento per garantire la continuità operativa in posizioni di particolare rilevanza funzionale — come indicato nell'Allegato A) — in attesa del perfezionamento delle procedure concorsuali ordinarie.

La programmazione è stata, infine, sviluppata in coerenza con il rapporto tra spesa di personale e spese correnti, il cui monitoraggio costante costituisce condizione necessaria per mantenere la facoltà assunzionale e per non incorrere nelle limitazioni previste per gli enti che superano le soglie di legge. L'Ente si impegna a verificare il rispetto di tale parametro in sede di approvazione del bilancio preventivo e del rendiconto, provvedendo, ove necessario, a rimodulare il piano assunzionale in conformità alle risultanze contabili e agli aggiornamenti normativi nel frattempo intervenuti.

Si allegano:

- ~ Allegato A) Piano delle Assunzioni 2026 2027 2028
- ~ Allegato B) Piano dei costi personale T.I. 2026-2028
- ~ Allegato C) Piano dei costi personale T(1).D. 2026-2028

3.3.2 FABBISOGNI DI PERSONALE – AZIONI DI FORMAZIONE

Presupposti normativi e linee di indirizzo nazionali

Il Piano di Formazione della Provincia di Oristano è elaborato al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

La programmazione e la gestione delle attività formative tengono conto delle numerose disposizioni normative che, nel corso degli anni, sono state emanate per favorire lo sviluppo delle risorse umane. In particolare, si richiama il processo di riforma della pubblica amministrazione avviato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, basato in misura rilevante sullo sviluppo del capitale umano. Tema ripreso e sviluppato dalle recenti direttive del Ministro della Funzione Pubblica del 23 marzo e del 28 novembre 2023, che definisce il rafforzamento delle competenze del personale pubblico come uno dei principali strumenti per promuovere i processi di innovazione amministrativa, organizzativa e digitale e per incrementare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

Principi ribaditi anche nella Direttiva adottata dal Ministro Zangrillo il 16 gennaio 2025 avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

Principali riferimenti normativi

- ~ D.Lgs. n. 165/2001, art. 1, comma 1, lettera c) — migliore utilizzazione delle risorse umane nelle PP.AA., curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti.
- ~ D.L. n. 80/2021, convertito nella L. 113/2021 — inserimento del Piano della Formazione nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).
- ~ CCNL 16 novembre 2022 – Comparto Funzioni Locali, artt. 54-56 — linee guida generali in materia di formazione come metodo permanente di aggiornamento professionale.
- ~ Direttiva del Ministro per la PA del 24/03/2023 — indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative.
- ~ Direttiva Zangrillo del 16 gennaio 2025 — "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".
- ~ Legge 6 novembre 2012, n. 190 e D.Lgs. nn. 33/2013 e 39/2013 — obbligo di formazione anticorruzione a due livelli: generale (tutti i dipendenti) e specifico (aree di rischio).
- ~ DPR 16 aprile 2013, n. 62, art. 15, comma 5 — formazione in materia di trasparenza e integrità con aggiornamento annuale e sistematico.
- ~ Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e ss.mm.ii. — politiche di formazione finalizzate alla conoscenza delle tecnologie ICT e alla transizione digitale.
- ~ Regolamento UE 2016/679 (GDPR), art. 32 para. 4 — obbligo di formazione per tutte le figure che trattano dati personali.
- ~ D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. Salute e Sicurezza sul Lavoro), art. 37 — formazione obbligatoria su salute, sicurezza e prevenzione dei rischi per tutti i lavoratori.
- ~ D.Lgs. 36/2023 (Codice dei Contratti Pubblici), art. 15 comma 7 — adozione obbligatoria di un piano di formazione per il personale addetto agli acquisti.

Obiettivi del piano di formazione

Sulla base dei richiamati riferimenti normativi e in aderenza con la Direttiva Zangrillo del 16 gennaio 2025, il piano di formazione della Provincia di Oristano risponde all'esigenza di adeguare le competenze del personale alle sfide della pubblica amministrazione moderna, con l'obiettivo di:

- ~ Migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini, imprese e Comuni del territorio.
- ~ Promuovere l'innovazione e la digitalizzazione dei processi amministrativi, con particolare attenzione all'uso responsabile dell'Intelligenza Artificiale.
- ~ Sviluppare le competenze manageriali, di leadership e le soft skills del personale dirigenziale e delle Posizioni Organizzative.
- ~ Garantire l'aggiornamento costante delle competenze professionali in relazione alle riforme normative in atto (Codice Appalti, riforma contabile ACCRUAL, transizione ecologica).
- ~ Rafforzare la cultura dell'integrità, della trasparenza e della prevenzione della corruzione.
- ~ Promuovere l'inclusione, la parità di genere e il benessere organizzativo.

Rilevazione dei bisogni formativi e sviluppo delle risorse umane

La Segreteria Generale, con note prot. n. 26598 del 17.12.2025, e prot. n. 719 del 13/01/2026 ha avviato formalmente il processo intersettoriale di redazione del PIAO 2026/2028, richiedendo ai Dirigenti le proposte preliminari degli obiettivi di performance e di formazione, che garantissero il miglioramento delle competenze del personale assegnato, anche sulla base dei percorsi già svolti nel 2024 e nel 2025 e degli obiettivi strategici di sviluppo fissati per il prossimo triennio.

Il presente Piano si pone in continuità con le linee di indirizzo per la redazione dei Piani di formazione settoriali dettate dalla Segreteria Generale, la quale, con nota prot. n. 8121 del 22.04.2025 sottolineava l'importanza della valutazione ex ante delle competenze possedute da ciascun dipendente e dall'individuazione dei margini di migliorabilità. Processo da svolgersi in condivisione con la risorsa interessata, anche al fine di stimolare un meccanismo di autovalutazione e di partecipazione alle strategie di sviluppo trasversali dell'Ente.

Si sottolineava inoltre che l'impegno formativo richiesto a tutto il personale non può essere considerato come "tempo sottratto al lavoro" o come "mero adempimento", ma costituisce un'azione indispensabile che impatta direttamente sulla motivazione dei dipendenti, garantisce il processo di innovazione e di adeguamento delle competenze richiesto alla Pubblica Amministrazione, l'orientamento alla qualità dei servizi, e rappresenta uno strumento fondamentale di prevenzione della corruzione.

In tal senso la promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance organizzativa dei Dirigenti che comprende la mappatura delle competenze e delle Responsabilità delle risorse assegnate.

Nelle more della mappatura, da effettuarsi entro il primo semestre 2026, vengono individuati gli obiettivi di formazione intersettoriale e settoriale condivisi in Conferenza Dirigenti, come specificate nelle tabelle A e B dell'allegato 5 al PIAO.

Tre dimensioni qualitative dell'obbligo formativo

L'obbligo formativo di 40 ore annue pro capite, già operativo a partire dal 2025, è da intendersi sia in termini quantitativi sia in termini qualitativi. I piani formativi settoriali devono garantire le tre seguenti dimensioni:

Aggiornamento professionale continuo: competenze digitali per le funzioni assegnate, principi generali di etica pubblica, anticorruzione, privacy, sicurezza e accessibilità sui luoghi di lavoro.

Formazione onboarding per i nuovi assunti: acquisizione delle metodologie di lavoro del settore, instaurazione di corrette relazioni tra colleghi, con i Responsabili di Servizio, la Dirigenza, la Segreteria Generale e l'organo politico. L'inserimento consapevole nei gruppi di lavoro garantisce il mantenimento del clima organizzativo e impatta direttamente sulla qualità dei servizi.

Formazione specialistica teorico-pratica: consente a tutti i dipendenti di svolgere le funzioni assegnate nel pieno rispetto dell'evoluzione normativa e degli obiettivi strategici e operativi definiti nei documenti di programmazione.

Piattaforme e risorse formative privilegiate

In coerenza con le citate indicazioni della Segreteria Generale e con le direttive ministeriali, le attività di formazione sono pianificate privilegiando l'offerta formativa gratuita e specifica per la PA:

Piattaforma Syllabus — per la formazione sulle competenze digitali, anticorruzione, trasparenza, sostenibilità e soft skills.

Scuola IFEL — per le tematiche di finanza locale, contabilità armonizzata e gestione degli enti.

Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) — per percorsi di leadership, management pubblico e transizione digitale.

Si evidenzia inoltre che l'Unione Province Italiane, in collaborazione con diversi Poli Universitari, porta avanti importanti azioni di affiancamento teorico pratico sulle funzioni strategiche delle Province Italiane, a titolo gratuito e con possibilità di riconoscimento di CFU.

Tuttavia, si evidenzia che non sempre l'offerta delle Piattaforme gratuite, risulta soddisfacente rispetto ai bisogni formativi del personale; pertanto, è sempre necessaria la ponderazione dei costi e dei contenuti delle singole offerte formative.

Sarà inoltre necessario esplorare la presenza nel mercato di applicativi informatici che consentano di gestire tutto il processo di rilevazione dei fabbisogni formativi e il tracciamento delle competenze acquisite.

Aree tematiche trasversali di intervento

AREA A — ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E PRIVACY

Anticorruzione, Trasparenza ed Etica pubblica - La prevenzione della corruzione rappresenta un pilastro fondamentale della buona amministrazione. Quest'area approfondisce il quadro normativo (L. 190/2012, D.Lgs. 33/2013), i piani triennali di prevenzione, gli obblighi di pubblicazione e i codici di comportamento, con l'obiettivo di rafforzare la cultura dell'integrità e la fiducia dei cittadini nelle istituzioni.

Privacy e protezione dei dati personali -GDPR e applicazioni operative - Il GDPR e il Codice Privacy italiano impongono alla P.A. obblighi concreti nella gestione dei dati. Quest'area fornisce strumenti operativi per applicare correttamente i principi di minimizzazione, liceità del trattamento, gestione dei data breach e ruolo del DPO, trasformando la conformità normativa in prassi amministrativa quotidiana.

AREA B — PARITÀ DI GENERE, INCLUSIONE, SOFT SKILLS E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Parità di genere, inclusione e accessibilità — dalla norma alla pratica organizzativa - Oltre gli adempimenti formali, questa area promuove un cambiamento culturale reale: parità salariale, UPD, piani di azioni positive, accessibilità dei servizi per le persone con disabilità. La norma diventa leva di trasformazione organizzativa, in linea con gli obiettivi europei e il PNRR.

Soft skills, benessere organizzativo e gestione delle risorse umane - Le competenze trasversali — comunicazione efficace, gestione dei conflitti, leadership, problem solving — sono decisive per la qualità del lavoro pubblico. Quest'area affronta anche il benessere organizzativo, la motivazione del personale e gli strumenti per un ambiente di lavoro sano e produttivo, in un'ottica di valorizzazione del capitale umano.

AREA C — DIGITALE E INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Innovazione digitale e uso dell'Intelligenza Artificiale nella P.A. - La trasformazione digitale non è più un'opzione. Quest'area esplora le potenzialità dell'IA applicata ai processi amministrativi — automazione, analisi dei dati, supporto decisionale — fornendo ai dipendenti pubblici le competenze per utilizzare questi strumenti con consapevolezza, efficienza e responsabilità.

Direttive europee, procedure amministrative e riserva di umanità - L'adozione dell'IA nella P.A. deve conciliarsi con i principi del procedimento amministrativo e con l'AI Act europeo. Quest'area approfondisce il concetto di "riserva di umanità": le decisioni che incidono sui diritti dei cittadini richiedono sempre la supervisione e la responsabilità di un funzionario umano, anche in contesti altamente automatizzati.

AREA D — CONTABILITÀ, BIM E CONTRATTI PUBBLICI

Contabilità patrimoniale e armonizzazione contabile (ACCRUAL) - Il passaggio alla contabilità accrual rappresenta una sfida tecnica e culturale per gli enti locali. Quest'area approfondisce i principi contabili armonizzati, la rappresentazione del patrimonio pubblico, il piano dei conti integrato e le implicazioni operative per i servizi finanziari degli enti.

BIM (Building Information Modeling) e digitalizzazione delle opere pubbliche - Il D.Lgs. 36/2023 introduce obblighi progressivi di adozione del BIM nella progettazione e gestione delle opere pubbliche. Quest'area forma i tecnici della P.A. sull'uso dei modelli informativi, dalla progettazione alla manutenzione, migliorando controllo dei costi, qualità delle opere e interoperabilità tra enti.

Codice dei Contratti pubblici (D.Lgs. 36/2023) e Stazione Appaltante qualificata - Il nuovo Codice ridisegna profondamente le procedure di affidamento, puntando su digitalizzazione, semplificazione e qualificazione delle stazioni appaltanti. Quest'area fornisce competenze aggiornate su programmazione, progettazione, selezione dell'offerta e gestione del contratto, con attenzione alla qualificazione ANAC e alle responsabilità dei RUP.

AREA E — PROVINCIA COME HUB TERRITORIALE

La Provincia come hub di servizi per il territorio: ruolo, funzioni e supporto ai Comuni - Dopo la riforma Delrio, le Province hanno assunto un ruolo di ente di area vasta a supporto dei Comuni, soprattutto quelli più piccoli. Quest'area valorizza questa funzione di raccordo — nell'assistenza tecnica, nella

gestione associata di servizi, nella pianificazione territoriale — come risposta concreta ai bisogni dei territori e alle difficoltà strutturali dei piccoli enti locali.

AREA G — ORIENTAMENTO INDIVIDUALE E BILANCIO DELLE COMPETENZE

Percorso di orientamento individuale — Analisi delle competenze e bilancio professionale - Quest'area propone un percorso personalizzato di consapevolezza professionale: attraverso strumenti di autovalutazione, colloqui individuali e analisi delle esperienze maturate, il dipendente pubblico riconosce le proprie competenze, identifica aree di sviluppo e costruisce un progetto professionale coerente con le proprie risorse e con i fabbisogni dell'organizzazione.

Gestione del piano

I piani formativi settoriali sono redatti sulla base di piani formativi individualizzati: ogni risorsa umana assegnata deve essere considerata a partire dalle competenze e dal percorso formativo e professionale pregresso, evidenziando gli obiettivi di sviluppo individuati anche in correlazione con gli obiettivi strategici dell'Ente. La redazione del piano settoriale e la comunicazione al personale assegnato costituiscono obiettivo di performance inserito nella Sezione specifica del PIAO.

Il Piano di formazione settoriale dovrà comprendere:

La valutazione ex ante delle competenze possedute da ciascun dipendente nei diversi ambiti e l'identificazione dei margini di migliorabilità, svolta in condivisione con la risorsa interessata.

L'analisi dei bisogni individuali in correlazione con gli obiettivi e le priorità dell'Ente, con specifico riferimento alla parte relativa ai comportamenti emersa dall'annuale valutazione individuale della performance.

La diversificazione degli impegni formativi e della tipologia in base ai diversi ruoli e mansioni (dirigenti, P.O., funzionari, istruttori, operatori, neoassunti).

La calendarizzazione delle attività che consenta un adeguato bilanciamento dei carichi di lavoro e degli impegni formativi durante tutto l'arco dell'anno.

La previsione di strumenti di misurazione delle competenze acquisite, compresa la certificazione finale ove prevista.

Le tematiche trasversali e le tematiche specifiche individuate dai Dirigenti potranno essere oggetto della formazione del triennio, fatta salva la necessità della formazione obbligatoria. La presentazione dei Piani di formazione triennale e la corretta realizzazione costituiscono elemento di valutazione di performance.

Monitoraggio

Ai fini del controllo sul rispetto degli obblighi formativi, la Segreteria Generale riceverà dai Dirigenti i Piani di formazione settoriali e con cadenza semestrale i report di dettaglio sulla fruizione dei corsi da parte del personale. Le risultanze del monitoraggio semestrale saranno inserite nella Relazione all'ANAC, redatta annualmente dalla Segreteria Generale in qualità di RPCT.

Gli indicatori di monitoraggio quantitativi comprendono:

- ~ Numero di ore di formazione erogate per dipendente (target minimo: 40 ore annue).

- ~ Percentuale di personale che ha raggiunto il target minimo di 40 ore annue.
- ~ Tasso di completamento dei moduli obbligatori.
- ~ Ore di formazione in presenza vs. ore a distanza (FAD/asincrona/sincrona).
- ~ Numero di dipendenti per i quali è stato redatto il piano formativo individualizzato.

Gli indicatori di monitoraggio qualitativi comprendono:

- ~ Livello di soddisfazione dei partecipanti, rilevato tramite questionario di gradimento compilato in forma anonima a conclusione di ciascun corso.
- ~ Verifica dell'accrescimento delle competenze, attraverso eventuale prova finale o valutazione del Responsabile di struttura nell'ambito del sistema di valutazione delle prestazioni.
- ~ Ricaduta sulle performance individuali e organizzative e rilevazione del livello di crescita professionale concretamente raggiunto.

La mancata redazione del piano formativo settoriale e il mancato raggiungimento del target di 40 ore annue pro capite incidono sulla valutazione della performance organizzativa e individuale del Dirigente responsabile.

Nell'allegato 5 sono contenute le Tabelle A e B in cui sono dettagliate le proposte formative intersettoriali e settoriali.

4. MONITORAGGIO

4.1 Il sistema integrato di monitoraggio del PIAO

Premessa e quadro di riferimento

Il monitoraggio integrato del PIAO 2026–2028 costituisce una componente essenziale del ciclo di programmazione, attuazione e valutazione dell'azione amministrativa della Provincia di Oristano. Esso non rappresenta un adempimento formale, ma uno strumento sostanziale di governance, attraverso cui l'Ente verifica in modo continuo e sistematico lo stato di attuazione del Piano, individua tempestivamente gli scostamenti rispetto agli obiettivi definiti e adotta le conseguenti misure correttive.

Il sistema di monitoraggio adottato si inserisce nel quadro normativo delineato dal D.Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni, dalla L. 190/2012, dal D.Lgs. n. 33/2013 e dal D.M. 30 giugno 2022, n. 132, che definisce lo schema-tipo del PIAO. Esso è altresì informato alle Linee Guida sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e sul Report del PIAO, approvate con D.P.C.M. 30 ottobre 2025, emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri — Dipartimento della Funzione Pubblica — Osservatorio Nazionale per il Lavoro Pubblico, nonché al Manuale Operativo 2025 sul PIAO e sul Report per le Province, che fornisce alle amministrazioni provinciali indicazioni metodologiche puntuali per la costruzione del ciclo programmazione-attuazione-rendicontazione.

In tale quadro si inserisce anche il percorso formativo e di accompagnamento metodologico organizzato dall'Unione delle Province d'Italia (UPI) e dal CERVAP, cui la Provincia di Oristano partecipa, e che contribuirà a orientare le scelte operative adottate nel presente Piano in materia di monitoraggio, misurazione degli obiettivi e rendicontazione pubblica dei risultati.

L'intero sistema di monitoraggio del presente PIAO sarà progressivamente adeguato alle indicazioni metodologiche contenute nelle nuove Linee Guida e nel Manuale Operativo 2025, secondo un percorso graduale già avviato con il presente documento e destinato a raggiungere piena implementazione nel PIAO 2027–2029, come precisato nella Nota Metodologica. In particolare, saranno recepiti: il nuovo focus sull'orientamento agli impatti e al valore pubblico generato; il ciclo completo programmazione-rendicontazione attraverso il Report integrato sul PIAO; il rafforzamento della selettività degli obiettivi e della partecipazione strutturata, sia interna sia esterna; e la maggiore integrazione tra i diversi ambiti del Piano, superando logiche di monitoraggio settoriale a favore di una visione unitaria e coerente.

La logica sottesa all'intero sistema è quella del ciclo PDCA (Plan–Do–Check–Act), secondo cui la fase di verifica non è conclusiva ma propedeutica alla nuova fase di programmazione: i risultati del monitoraggio alimentano il processo di aggiornamento e miglioramento continuo del Piano, in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida nazionali e con gli indirizzi del mandato politico-istituzionale.

Metodologia generale

Il monitoraggio integrato del PIAO della Provincia di Oristano è strutturato secondo una metodologia a cascata che coinvolge tutti gli ambiti di programmazione del Piano. La verifica del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico avviene attraverso il controllo progressivo delle attività riconducibili a ciascun ambito — performance organizzativa, gestione dei rischi corruttivi, trasparenza, organizzazione e capitale umano — misurate attraverso indicatori definiti in sede di programmazione.

Il collegamento tra gli obiettivi operativi, gli obiettivi strategici e gli Ambiti di Valore Pubblico individuati nel PIAO, realizzato attraverso un sistema di pesature e algoritmi di calcolo, consente di valutare il contributo di ciascun settore e di ciascuna misura al raggiungimento complessivo degli obiettivi di

mandato. Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore Pubblico" e "Performance" avviene secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 150/2009; il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" segue le indicazioni di ANAC e del Piano Nazionale Anticorruzione.

L'Unità di Monitoraggio del PIAO (UM-PIAO)

In attuazione degli indirizzi metodologici nazionali e nell'ottica di rafforzare la governance interna dell'Ente, con Disposizione del Segretario Generale n. 8/2024 è stata istituita l'Unità di Monitoraggio del PIAO (UM-PIAO), struttura operativa trasversale incardinata nella Segreteria Generale e articolata in sottounità tematiche corrispondenti alle aree che compongono il Piano.

L'UM-PIAO risponde alle seguenti finalità: garantire una supervisione unitaria dell'intero impianto programmatico del PIAO; integrare i diversi cicli di gestione — performance, prevenzione della corruzione, trasparenza, formazione, organizzazione del lavoro, controlli interni — in un unico sistema coerente e leggibile; rendere più efficace la capacità dell'Ente di individuare tempestivamente scostamenti e necessità di intervento; assicurare la piena applicazione della normativa vigente in materia di trasparenza, anticorruzione, controlli interni e qualità dei servizi, nonché delle Linee Guida ANAC e delle previsioni del PNRR.

L'Unità non ha la sola funzione di verifica ma svolge un ruolo attivo di supporto agli organi politici, ai dirigenti e al Segretario Generale nella ricerca continua del miglioramento organizzativo, in coerenza con la logica del PIAO come strumento vivo e orientato agli impatti. La sua operatività è disciplinata dalle Linee Operative per il Funzionamento dell'UM-PIAO, adottate dalla Segreteria Generale con disposizione organizzativa n. 5 del 12.12.2025.

L'UM-PIAO si articola nelle seguenti sottounità tematiche, ciascuna delle quali mantiene un coordinamento diretto con il Segretario Generale/RPCT: misure di prevenzione della corruzione; trasparenza; lavoro agile; azioni positive e CUG; performance; bisogni formativi; sistema dei controlli interni e qualità dei servizi. Il Segretario Generale definisce gli indirizzi generali, approva le metodologie e gli strumenti operativi, assicura la coerenza tra i monitoraggi settoriali e gli obiettivi strategici dell'Ente e supervisiona la redazione del referto annuale. I Dirigenti dei cinque Settori sono responsabili dell'attuazione delle misure di competenza e producono le relazioni di avanzamento secondo le scadenze definite.

4.2 Linee operative trasversali

Raccolta dati e flussi informativi

L'efficacia del sistema di monitoraggio si fonda sulla capacità dell'Ente di garantire un flusso informativo ordinato, tempestivo e verificabile. I Dirigenti assicurano la completa raccolta dei dati provenienti da ciascun ufficio del settore; i Responsabili di procedimento e i Funzionari di elevata qualificazione (già cat. D) collaborano alla predisposizione delle informazioni richieste. La Segreteria Generale definisce i modelli standard — schede, relazioni, tabelle — da utilizzare per uniformare la trasmissione dei dati, o dispone l'utilizzo di applicativi informatici in coerenza con le regole di digitalizzazione dell'Amministrazione. Tutto il materiale confluisce in fascicoli informatici dedicati, garantendo tracciabilità e reperibilità immediata. La progressiva digitalizzazione delle procedure consentirà la migrazione verso un sistema informatizzato di monitoraggio, riducendo errori, duplicazioni e dispersione di informazioni.

Tempistiche unitarie

Per garantire coerenza tra i vari cicli di monitoraggio, l'UM-PIAO adotta un quadro temporale unificato. Il monitoraggio ha cadenza semestrale per gli ambiti anticorruzione, trasparenza, performance, formazione e controllo della qualità dei servizi; cadenza bimestrale per il lavoro agile; cadenza annuale per il Piano delle Azioni Positive — relazione CUG, formazione, referto dei controlli interni e attestazione dell'OIV. La periodicità è stabilita in coerenza con le previsioni normative e con la necessità di consentire interventi correttivi tempestivi.

Standard qualitativi delle informazioni

Ogni documento trasmesso dai Settori deve essere completo, accurato, oggettivo — fondato su indicatori e non su valutazioni soggettive —, conforme agli schemi predisposti e tempestivo, al fine di consentire al Segretario Generale la necessaria sintesi complessiva. I documenti incompleti o non conformi sono rinviati al mittente per l'integrazione.

Riunioni di coordinamento intersettoriale

Le riunioni di coordinamento costituiscono uno strumento essenziale nella logica del ciclo PDCA. È prevista una **riunione di avvio**, per la definizione degli obiettivi, delle modalità operative e delle scadenze; **due riunioni semestrali** per la valutazione dello stato di attuazione e l'individuazione delle criticità; **riunioni tematiche** convocate dal Segretario Generale per aggiornamenti normativi, problemi emergenti o implementazione di nuove procedure. Ogni riunione è seguita da un documento di sintesi che riassume le principali tematiche, le decisioni assunte e le eventuali disposizioni di coordinamento intersettoriale.

4.3 Monitoraggio per ambiti

Prevenzione della corruzione

Le misure di prevenzione della corruzione sono definite nel PIAO e attuate secondo un modello a cascata che coinvolge tutti i soggetti dell'Amministrazione, inclusi quelli impegnati nei servizi esternalizzati, con specifiche previsioni inserite nei contratti di appalto, servizio o concessione. L'UM-PIAO, sotto la guida del RPCT, coordina la corretta applicazione delle misure di prevenzione previste nel Piano, il recepimento delle Linee Guida ANAC, il monitoraggio delle attività ad alto rischio — appalti, autorizzazioni, contributi, controlli — e la verifica delle misure nei servizi esternalizzati. I Dirigenti presentano al Segretario Generale/RPCT schede di monitoraggio semestrali, attestando le verifiche svolte, il rispetto delle misure previste, gli eventuali scostamenti e le misure correttive adottate o necessarie. Dell'attività di monitoraggio si dà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno, o entro la diversa scadenza stabilita da ANAC.

Trasparenza

Il programma per la trasparenza, contenuto nella sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO, definisce le misure, le modalità e le iniziative volte all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente. La promozione di livelli crescenti di trasparenza costituisce un'area strategica dell'Ente, che si traduce in obiettivi di performance organizzativa e individuale. Il monitoraggio è svolto attraverso schede semestrali e aggiornamenti sulla tabella annuale degli obblighi di pubblicazione, gestiti dal Responsabile della Trasparenza e dell'Accessibilità con il supporto dei

Dirigenti, che ne rispondono per la parte di competenza settoriale. L'OIV attesta annualmente l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, segnalando gli eventuali scostamenti.

Lavoro agile

Il lavoro agile costituisce uno strumento di modernizzazione organizzativa e di valorizzazione delle risorse umane. I Dirigenti definiscono annualmente le attività che possono essere svolte in modalità agile, stipulano gli accordi individuali con i lavoratori e acquisiscono con cadenza bimestrale la relativa reportistica. L'UM-PIAO verifica la corretta applicazione degli accordi, raccoglie i report periodici e valuta gli effetti del lavoro agile su produttività, qualità dei servizi e benessere organizzativo. Le analisi confluiscono nei documenti di performance e nelle azioni correttive del PIAO.

Azioni positive e benessere organizzativo

Il Piano delle Azioni Positive, integrato nel PIAO, impegna la Provincia di Oristano a promuovere il benessere organizzativo e individuale e a prevenire situazioni conflittuali, molestie, mobbing e discriminazioni. L'UM-PIAO coordina con il CUG e con i Dirigenti il monitoraggio del Piano, che include la prevenzione di ogni forma di discriminazione, la promozione del benessere, la collaborazione con la Consiglieria di Parità e la realizzazione di indagini periodiche sul clima organizzativo. Il CUG produce la relazione annuale sull'attuazione delle misure, che l'UM-PIAO integra nel PIAO. Il Segretario Generale promuove, altresì, una modalità informale e dinamica di confronto sul Piano, raccogliendo osservazioni e suggerimenti dai Dirigenti, dal personale dipendente, dalle organizzazioni sindacali e dalla Consiglieria di Parità.

Performance

Il monitoraggio della performance garantisce la coerenza tra gli obiettivi strategici dell'Ente e l'attività quotidiana degli uffici. La Segreteria Generale monitora nel corso dell'anno il grado di raggiungimento degli obiettivi, svolgendo un'attività di coordinamento finalizzata anche a superare le eventuali criticità che ne condizionino il conseguimento. I Dirigenti monitorano il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio settore e riferiscono alla Segreteria Generale con cadenza semestrale, attraverso relazioni sintetiche che includono indicatori, output, outcome e analisi degli scostamenti. Il monitoraggio della sezione "Organizzazione e capitale umano" in ordine alla coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'OIV.

Formazione e sviluppo delle competenze

La formazione del personale è intesa come processo continuo di aggiornamento e sviluppo delle competenze, strumento di creazione di valore pubblico e di prevenzione dei fenomeni corruttivi. La Segreteria Generale coordina il monitoraggio dell'intera attività formativa, verificando la coerenza tra il Piano della formazione, gli obiettivi strategici e operativi dell'Ente e l'evoluzione della complessità giuridico-amministrativa dei processi. Il monitoraggio intermedio è svolto a conclusione del primo semestre; quello annuale entro il mese di gennaio dell'anno successivo. In assenza di un servizio dedicato, il monitoraggio delle attività formative settoriali è svolto dai Dirigenti; la Segreteria, in collaborazione con l'OIV, monitora la formazione intersettoriale.

Sistema dei controlli interni e qualità dei servizi

Ai sensi dell'art. 148 del D.Lgs. n. 267/2000, il Segretario Generale coordina, tramite l'UM-PIAO, il sistema integrato dei controlli interni, che comprende: il controllo successivo di regolarità

amministrativa e contabile; il controllo di gestione sull'intera attività amministrativa e sul grado di raggiungimento degli obiettivi di performance; il controllo strategico sull'attuazione dei programmi e delle scelte di pianificazione; il controllo sugli equilibri finanziari; il controllo sugli organismi partecipati; il controllo sulla qualità dei servizi, attraverso metodologie e indicatori definiti negli atti regolamentari e mediante strumenti di customer satisfaction; gli audit specifici PNRR. I dati confluiscono nel referto annuale per la Corte dei Conti, curato dal Settore Finanziario tramite la piattaforma dedicata.

4.4 Gestione delle criticità e azioni correttive

Per assicurare la piena funzionalità del ciclo PDCA, l'UM-PIAO registra ogni criticità segnalata nei monitoraggi, ne valuta l'impatto sugli obiettivi strategici e propone le conseguenti azioni correttive, che possono consistere nella revisione di procedure, nell'avvio di specifiche azioni formative, in interventi di riorganizzazione o nell'aggiornamento delle misure del Piano. L'efficacia delle azioni correttive adottate è verificata nel monitoraggio successivo. Le criticità di natura grave sono segnalate all'OIV e agli organi di indirizzo politico nei casi previsti dalla normativa e dagli atti regolamentari dell'Ente.

4.5 Reportistica e rendicontazione

In coerenza con le nuove Linee Guida nazionali, che introducono il ciclo completo programmazione-rendicontazione attraverso la predisposizione di un Report integrato sul PIAO, la Provincia di Oristano si impegna ad adottare progressivamente tale strumento, che rappresenta la fase conclusiva del ciclo annuale e la base informativa per la nuova programmazione. Il Report sarà redatto annualmente, secondo le direttive impartite dal Segretario Generale, e darà conto in modo organico dei risultati conseguiti, degli scostamenti rilevati, delle azioni correttive adottate e del contributo dell'azione amministrativa alla generazione di valore pubblico per il territorio e per la comunità provinciale.

L'adeguamento progressivo del sistema di monitoraggio e rendicontazione agli standard previsti dal Manuale Operativo 2025 e al percorso metodologico promosso da UPI e CERVAP costituisce un obiettivo del triennio, nella prospettiva di pervenire a una piena implementazione della struttura nel PIAO 2027–2029.

Il Sistema di Monitoraggio integrato del PIAO sarà concretamente realizzabile solo a seguito del rafforzamento dell'Ufficio di Supporto della Segreteria Generale, allo stato attuale costituito da 1 solo Funzionario.

ALLEGATI:

Allegato 1 – Piano delle Performance

Allegato 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 – Schede mappatura processi e rischi

Allegato 3 – Elenco Obblighi Trasparenza e Responsabili Pubblicazione

Allegato a- Piano triennale delle assunzioni;

Allegato b- Piano triennale dei costi di personale a tempo determinato;

Allegato c- Piano triennale dei costi di personale a tempo indeterminato;

Allegato 4 – Piano Triennale delle Azioni Positive

Allegato 5 – Piano della Formazione