

COMUNE DI GOLFO ARANCI



RELAZIONE SULLA PERFOMANCE

(AI SENSI DELL'ART. 10 COMMA 1 LETT. B DEL D. LGS 150/2009)

ESERCIZIO 2025

A cura di

SERVIZI	RESPONSABILI
POLITICHE SOCIALI – AMMINISTRATIVO – DEMOGRAFICO - TURISMO	D.ssa Antonietta Cosseddu
LAVORI PUBBLICI – MANUTENZIONI – AFFARI GENERALI - CONTRATTI	Geom. Francesco Chighini
SERVIZIO FINANZIARIO – RISORSE UMANE -TRIBUTI	Dott. Simone Bertuccelli
URBANISTICA – AMBIENTE - SUAPE	Geom. Giuseppe Pellegrino
POLIZIA LOCALE – PROTEZIONE CIVILE	Dott. Roberto Poggi

Validata dall' Organo di Valutazione con Verbale del 11.05.2026

Approvata in allegato all' atto deliberativo di G. C. n. ____ del ____04.20256

PREMESSA:

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D. Lgs 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione e della illegalità.

Nella presente relazione in breve ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della gestione del ciclo della performance complessiva dell'ente nell'anno 2024, come programmata nell'ambito del piano degli obiettivi di performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni. Tutto al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi a favore dell'utente.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta) ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti. L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro momenti/elementi fondamentali:

- _ Programmazione: PTPCT - DUP – BPF - Piano Performance/ Obiettivi gestionali annuali /Peg;
- _ Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa;
- _ Sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale;
- _ Relazione della Performance.

La stesura della Relazione sulla Performance 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: “linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla Performance”. La Relazione è validata dall’Organo di Valutazione, condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall’art. 14 comma 4 lett. c del D. Lgs 150/2009.

DATI TERRITORIALI

DATI SUL TERRITORIO	
Superficie complessiva ettari	3.747
Metri sul livello del mare	2.00
Densità abitativa per kmq	64.15
Km strade	Circa 29
N. Aree di verde Pubblico	5

STRUTTURE PRESENTI SUL TERRITORIO 2024	
Istituti di Istruzione superiore	xx
Istituti comprensivi	xx
Biblioteca	xx
Strutture sportive	4
Micro-nido Comunale	xx

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2025, secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 2400 così suddivisa:

CARATTERISTICHE DELL'ENTE ANNO 2025		
	Popolazione	
Descrizione		Dati
Popolazione residente al 31/12/2024		2406
Descrizione		
Nati nell'anno	(+)	4
Deceduti nell'anno	(-)	32
Immigrati	(+)	85
Emigrati	(-)	58
Popolazione residente al 31/12/2025		2400
Popolazione per fasce d'età ISTAT		Dati
Popolazione in età prescolare	0-6 anni	62
Popolazione in età scuola dell'obbligo	7-14 anni	122
Popolazione in forza lavoro ed età adulta	15-65 anni	1592
Popolazione in età senile	oltre 65 anni	624
	Totale	2400

Il livello generale di istruzione è stabilizzato alla scuola media inferiore, mentre cresce sensibilmente il grado di istruzione dei più giovani che frequentano corsi universitari.

Nonostante le ridotte dimensioni della città, è garantita un'ottima offerta formativa grazie alla presenza di:

- scuole dell'infanzia (20 alunni);
- scuola primaria (55 alunni);
- scuole secondaria di primo grado (39 alunni).

La situazione delle famiglie del Comune di Golfo Aranci è sostanzialmente nella media italiana.

Nel centro è presente un presidio sanitario, (guardia medica); è inoltre presente una struttura delle forze dell'ordine (caserma dei Carabinieri) oltre all'ufficio circondariale marittimo.

Il comune è attrezzato per lo svolgimento di attività ludiche/tempo libero con:

- palazzetto dello sport;
- campo da calcio e da tennis;
- parco giochi all'aperto;
- centro aggregazione sociale.

Il contesto sociale economico si compone dei seguenti esercizi:

SOMMINISTRAZIONE	86
ATTIVITA' RICETTIVE	57
Locazioni brevia carattere imprenditoriale	21
AZIENDE AGRITURISTICHE	3
ESERCIZI DI VICINATO	85
ATTIVITA' DI VENDITA ALL'INGROSSO	3
MEDIE STRUTTURE DI VENDITA	5
DISTRIBUTORI DI CARBURANTE	3
EDICOLE	1
COOPERATIVE	2
ATTIVITA' DI SPETTACOLO VIAGGIANTE	4
AZIENDE AGRICOLE	8
ARTIGIANI	3
PARRUCCHIERI/ESTETISTI	10
AGENZIE D'AFFARI	3
NCC AUTOBUS	3
TAXI	5
NOLEGGIO VEICOLI SENZA COND.	16
NOLEGGIO NATANTI SENZA COND.	29
CENTRI SUB	3

Il grafico che precede è stato elaborato con acquisizioni, in prevalenza, dalla camera di commercio ed in parte dal servizio veterinario, poi confrontate, nei limiti dei dati disponibili, con le banche dati comunali.

Come è agevole evincere dal grafico sopra riportato, l'attività economica prevalente è rappresentata da attività ricettive e di artigianato. In ragione della collocazione geografica costiera, rilevante risulta anche il settore connesso ad attività turistiche.

Non è mai stata rilevata nel Comune alcuna forma di criminalità organizzata.

I reati che vengono più frequentemente rilevati nella comunità locale sono i furti presso aziende ed abitazioni, anche grazie al relativo isolamento nell'agro circostante di molte abitazioni.

Non si segnalano reati contro la pubblica amministrazione o che comunque fanno riferimento alla attività della stessa commessi e/o denunciati nella comunità locale.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente, come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, è articolata in n. 5 Servizi come di seguito denominati:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2025				
SERVIZIO POLITICHE SOCIALI – AMMINISTRATI VO – DEMOGRAFICO	SERVIZIO LAVORI PUBBLICI MANUTENZIONE – AFFIARI GENERALI CONTRATTI - TURISMO	SERVIZIO FINANZIARIO – RISORSE UMANE TRIBUTI	SERVIZIO POLIZIA LOCALE PROTEZIONE CIVILE	SERVIZIO URBANISTI CA AMBIENTE SUAPE

Al numero dei settori corrisponde un eguale numero di Responsabili di Servizio/EQ e assegnatari delle funzioni ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000;

L'organizzazione dell'Ente alla data di riferimento conta n. 5 EQ.

La struttura dell'Ente ha subito negli ultimi anni modifiche nonché processi di razionalizzazione organizzativa (soprattutto per quanto riguarda il servizio turismo) finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

DISTRIBUZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2025	
Personale in servizio	
Descrizione	Dati
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	1
Dirigenti/Elevate Qualificazioni (unità operative)	5
Dipendenti (unità operative)	26
Totale unità operative in servizio	32
Età media del personale	
Descrizione	Dati
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	43
Elevate Qualificazioni	55,8
Dipendenti	50,44
Totale Età Media	52,6
Analisi di Genere	
Descrizione	Dati
% EQ donne sul totale delle EQ/Segretario Comunale	16,67%
% EQ donne sul totale delle EQ	20%
% donne occupate sul totale del personale	50,00%
% donne assunte a tempo determinato su totale dipendenti assunti	0,00%
Indici di assenza	
Descrizione	Dati
Malattia + Ferie + Altro	13%
Malattia	2%

ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Al fine di dare attuazione al principio di trasparenza, definita dal D.Lgs. 33/2013 come “accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche” è stato approvato, con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 17.02.2025, il “Programma triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità 2025-2027”, confluito nel PIAO 2025/2027, contenente appunto una sezione dedicata alla trasparenza e all'implementazione della sezione del sito denominata “Amministrazione trasparente”.

Il programma definisce le misure, i modi, e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di

pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai responsabili degli uffici dell'amministrazione. Tale sezione raccoglie i dati prima pubblicati nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" ed è stata realizzata seguendo lo schema allegato al citato D.Lgs. n. 33/2013 modificato dal D.Lgs. 97/2016 che prevede la ripartizione in sottosezioni di primo e secondo livello con precise denominazioni.

Con il piano sulla trasparenza è stata individuata la rete degli incaricati per l'inserimento e pubblicazione dei dati con l'attribuzione di specifiche responsabilità e obblighi. In questo modo è garantita, sotto la supervisione del responsabile della trasparenza, la pubblicazione e/o l'aggiornamento continuo dei dati.

Risultano compilati e inseriti nelle diverse sezioni i dati relativi all'organigramma, numeri telefonici e le caselle mail istituzionali.

Con il D.Lgs 97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di Corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della L. 190/2012 e del D.Lgs 33/2013..." e successive linee guida emanate dall'A.n.a.c. è stata aggiornata la sezione amministrazione trasparente con i dati al 31.12.2025.

Accesso Civico

Sulla base delle indicazioni dell'ANAC sono stati inseriti i dati relativi all'accesso civico inteso quale diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che l'Ente abbia omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo, con l'indicazione del responsabile e della modulistica per richiedere l'accesso.

Il diritto può essere esercitato attraverso specifica richiesta su apposito modulo pubblicato nella sezione di amministrazione trasparente.

La richiesta è gratuita, non deve essere motivata e va indirizzata al Responsabile della trasparenza tramite posta elettronica all'indirizzo: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it

Sono stati inseriti, altresì, i dati e la relativa modulistica sull'accesso generalizzato, che comporta il diritto di chiunque di accedere a dati, documenti ed informazioni detenuti dall'ente, ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione, ad esclusione di quelli sottoposti al regime di riservatezza.

Il diritto può essere esercitato attraverso specifica richiesta su apposito modulo pubblicato nella sezione di amministrazione trasparente.

La richiesta è gratuita, non deve essere motivata e può essere indirizzata in alternativa all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti o all'ufficio indicato dall'amministrazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale.

Tutte le richieste di accesso pervenute all'Amministrazione devono essere registrate in ordine cronologico utilizzando il registro degli accessi, che viene aggiornato semestralmente.

Sanzioni

Nel corso del 2025 non sono stati avviati procedimenti sanzionatori secondo la legge 190/2012 o secondo i decreti attuativi della stessa legge.

Pubblicazione della relazione

Si precisa che il Nucleo di Valutazione ha effettuato, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del D.Lgs. n. 150/2009 e della delibera ANAC n. 1310/2016, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione al 31.05.2025 ed al 30.11.2025, così come elencati da Anac con Delibera n. 192 del 07.05.2025.

L'Ente nell'anno 2025 ha provveduto alla pubblicazione sulla Sezione di Amministrazione

Trasparente di dati atti ed informazioni, obbligatori per legge, conformemente alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 33 del 14.3.2013, così come modificato dal D.lgs 97/2016 (Foia italiano), e alle Deliberazioni ANAC in particolare relativamente agli obblighi oggetto di attestazione.

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'art. 1, comma 14, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella Pubblica Amministrazione" dispone che entro il 15 Dicembre di ogni anno, il responsabile della prevenzione della Corruzione pubblichi sul sito Web dell'Amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmetta all'organo di indirizzo politico dell'Ente. Per l'anno 2022, l'ANAC ha stabilito, che la scadenza per la pubblicazione della suddetta relazione sia fissata al 31 gennaio 2026.

L'Autorità ha pubblicato la scheda standard che i Responsabili della prevenzione della corruzione sono tenuti a compilare per la predisposizione della Relazione, prevista dall'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione (paragrafo 3.1.1, p.30) sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai Piani triennali di prevenzione della corruzione.

La Relazione è stata pubblicata sul sito istituzionale dell'ente il 19.01.2026, nella sezione Amministrazione trasparente, sottosezione "Altri contenuti – Corruzione".

La relazione ha per oggetto l'attività svolta nell'anno precedente in materia di anticorruzione.

La legge sopra citata, ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico un sistema organico di prevenzione della corruzione.

Questa relazione, da conto delle iniziative intraprese nell'anno 2025, nel quale principalmente ha assunto particolare rilevanza l'attività di elaborazione del Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'integrità 2025-2027, approvato, con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 17.02.2025, confluito nel PIAO 2025/2027.

L'obiettivo del Piano è quello di prevenire il rischio corruzione nell'attività amministrativa dell'Ente con azioni di prevenzione e di contrasto alla illegalità. Il termine corruzione finora usato essenzialmente in termini di reato penale, a seguito dell'approvazione della Legge 190/2012, è diretto anche alla prevenzione del malcostume politico e amministrativo individuabile in tutti quei comportamenti diffusi che costituiscono spesso la sintomatologia del reato potenziale che si vorrebbe impedire.

Il P.T.P.C. del Comune di Golfo Aranci è rivolto essenzialmente ad individuare misure finalizzate a prevenire il rischio di corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa; tutto il personale ha collaborato attivamente alla predisposizione della mappa del rischio.

Le attività poste in essere nel corso dell'anno 2025 sono di seguito elencate:

1. TRASPARENZA AMMINISTRATIVA	
La trasparenza dell'attività amministrativa, che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione, è assicurata mediante la pubblicazione, nel sito web istituzionale dell'Ente, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali. La legge 190/2012 stabilisce che la trasparenza dell'attività amministrativa “...costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art.117, secondo comma, lett.m) della Costituzione è assicurata mediante la pubblicazione” sui siti web istituzionali /delle informazioni indicate nel D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97 del 25/05/2016. Con tale decreto si rafforza la qualificazione della trasparenza intesa come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle P.A., anche allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Un utile strumento diretto a garantire la trasparenza è rappresentato dall'accesso civico generalizzato.	
NORMATIVA	- D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.lgs. n. 97/2016. - L. n. 190/2012. - Capo V della L. n. 241/1990. - Delibere ANAC (ex CIVIT) in materia, tra cui Delibera 50/2013 Delibere AVPC in materia, tra cui Delibera 26/2013 Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A. 2013) e successivi aggiornamenti. - Linee Guida Foia ANAC adottate con determinazione n. 1309 del 28/12/2016. - Linee Guida Trasparenza adottate con delibera n. 1310 del 28/12/2016.
MISURA	Applicazione delle misure organizzative in materia di trasparenza indicate nel presente piano.
SOGGETTI RESPONSABILI	Tutti i soggetti individuati nel Piano Triennale per la Trasparenza.

2. CODICE DI COMPORTAMENTO
Lo strumento dei codici di comportamento è una misura di prevenzione molto importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa. L'articolo 54 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. 190/2012, dispone che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniquale volta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Il Codice di comportamento integrativo del Comune di Golfo Aranci, adottato in origine con

deliberazione di Giunta Comunale n. 189 del 31.12.2021 è stato adeguato alla deliberazione ANAC n. 177 del 19.02.2020, previo parere del Nucleo di Valutazione.	
NORMATIVA	- art. 54 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. 190/2012. - D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165". - Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013. - deliberazione Anac 177/2020.
MISURA	Rigorosa osservanza delle disposizioni di cui al DPR 62/2013 sopra citato e al Codice di Comportamento Integrativo allegato al presente PTPC 2022.
SOGGETTI RESPONSABILI	Responsabili di servizio, dipendenti, collaboratori del Comune e gli appaltatori, per quanto compatibile.

3. CONFLITTO DI INTERESSE

L'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012 prevede l'obbligo di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere. A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d'interesse tipizzate dall'articolo 6 del D.P.R. n. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" nonché quelle in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza" secondo quanto previsto dal successivo articolo 7 del medesimo decreto.	
NORMATIVA	- art.6 bis, legge 241/90. - art. 1, comma 9, lett. e), legge n. 190/2012. - artt. 6 e 7 D.P.R. n. 62/2013.
MISURA	Obbligo di astensione: nel caso si verifichino le ipotesi di conflitto di interesse, la segnalazione da parte del dipendente deve essere scritta e indirizzata al Responsabile di settore competente il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizzi un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Egli deve rispondere per iscritto al dipendente che ha effettuato la segnalazione, sollevandolo dall'incarico, oppure motivando le ragioni che gli consentono comunque l'espletamento dell'attività. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, lo stesso dovrà essere affidato dal Responsabile di settore ad altro dipendente, ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Responsabile di settore dovrà avocare a sé ogni

	compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il Responsabile di settore, a valutare le iniziative da assumere sarà il RPCT. Nel caso in cui il conflitto di interessi riguardi un collaboratore a qualsiasi titolo, questi ne darà comunicazione al Responsabile del Settore committente l'incarico. Gli eventuali casi e le soluzioni adottate dovranno essere evidenziate annualmente in occasione della reportistica finale relativa al monitoraggio delle attività annuali anticorruzione. Obbligo di dichiarazione di assenza di conflitto di interesse: - per tutti i componenti di Commissioni di gare/concorso / valutazioni di qualsiasi tipologia; - nell'ambito di tutte le procedure di affidamento appalti
SOGGETTI RESPONSABILI	Tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo.

4. CONFERIMENTO INCARICHI EXTRA UFFICIO	
L'articolo 53, comma 3-bis, del D.lgs. n. 165/2001 prevede che “...con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2”.	
NORMATIVA	- art. 53, comma 3-bis, D.lgs. n. 165/2001, come modificato dalla L.190/2012. - art. 1, comma 58-bis, legge n. 662/1996. - vigente Regolamento Comunale Ordinamento Uffici e Servizi (artt. 39 ss.). - regolamento Comunale sugli incarichi esterni dipendenti comunali – art. 53 D. Lgs. 165/2001 e ss.mm. L. 190/2012 (allegato al presente Piano).
MISURA	Rigorosa osservanza delle disposizioni normative e Regolamentari in ordine alla procedura autorizzatoria
SOGGETTI RESPONSABILI	Segretario Comunale e tutti i dipendenti dell'Ente.

5. INCONFERIBILITÀ/INCOMPATIBILITÀ INCARICHI DIRIGENZIALI
Con il D.Lgs. n. 39/2013, viene attuata la delega prevista nella legge 190/2012, circa la disciplina dei casi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali. L'imparzialità della posizione dei titolari di incarichi dirigenziali deve essere assicurata sia nei termini della inconferibilità di tali incarichi se il soggetto destinatario ha assunto cariche che svolto attività

che producono la presunzione di un potenziale conflitto di interessi, sia in termini di incompatibilità tra l'incarico dirigenziale ed altre cariche dettagliatamente individuate dal provvedimento.	
NORMATIVA	- Decreto legislativo n. 39/2013. - Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013. - Delibera ANAC 833 del 03.08.2016.
MISURA	Autocertificazione da parte dei Responsabili di settore all'atto del conferimento dell'incarico circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità previste dal decreto citato. Dichiarazione annuale nel corso dell'incarico sulla insussistenza delle cause di incompatibilità.
SOGGETTI RESPONSABILI	Segretario Comunale e tutti i Responsabili di servizio dell'Ente.

6. ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO (PANTOUFLAGE)	
L'articolo 53, comma 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001 prevede che: <i>“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.</i> <i>I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed 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 e accertati ad essi riferiti”.</i>	
NORMATIVA	- art. 53, comma 16-ter, D.lgs n. 165/2001. - D.P.R. n. 62/2013. - Orientamento ANAC n.2 del 4.02.2015. - PNA 2019.
MISURA	Inserimento apposita clausola di divieto di pantouflage nei contratti individuali di lavoro per i neo assunti e nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture.
SOGGETTI RESPONSABILI	Tutti i dipendenti ed i responsabili di servizio in sede di affidamento.

7. FORMAZIONE COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE UFFICI IN CASO DI CONDANNA PENALE
L'articolo 35-bis del D.lgs. n.165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012 prevede che, al fine di prevenire il fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici, <i>“Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:</i>

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) 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; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere”.	
NORMATIVA	- art. 35-bis del D.Lgs. n.165/2001.
MISURA	Obbligo di autocertificazione circa l'assenza delle cause ostative indicate dalla normativa citata per: a) membri commissione; b) P.O. e responsabili dei processi operanti nelle aree di rischio elevato individuate dal presente Piano.
SOGGETTI RESPONSABILI	Membri commissione, P.O. e responsabili dei processi operanti nelle aree di rischio elevato individuate dal presente Piano.

8. TUTELA DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING).	
La Legge 30 novembre 2017, n.179 è intervenuta modificando l'art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001, colmando una lacuna legislativa con l'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro, come già previsto in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa. Il whistleblowing consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano oggettivi comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse dell'Ente (e non quelle relative a soggettive lamentele personali). La segnalazione si configura essenzialmente come uno strumento preventivo dal momento che la sua funzione primaria è quella di portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza. Per assicurare tempestività di intervento ed evitare la divulgazione incontrollata di segnalazioni potenzialmente lesive per l'immagine dell'ente è preferibile che sia preposto a ricevere le segnalazioni un organo o una persona interna.	
NORMATIVA	- Legge 30 novembre 2017, n.179. - art.1, comma 51, Legge 190/2012. - art. 54-bis D.lgs n. 165/2001. - P.N.A. 2013. - Linee Guida Anac determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 “linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti – (c.d. whistleblower)”.
MISURA	Garanzia dell'anonimato totale di eventuali segnalanti.
SOGGETTI RESPONSABILI	RPC

9. FORMAZIONE DEL PERSONALE	
La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in collaborazione con il Dirigente del Settore Personale, definisca procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo. Assume particolare importanza la formazione specifica, rivolta a tutti i dipendenti, in materia di etica dei comportamenti.	
NORMATIVA	- art. 1, commi 5 lett. b), 8, 10 lett. c), 11 Legge 190/2012. - art. 7-bis del D.lgs 165/2001. - D.P.R. 70/2013. - P.N.A. 2013.
MISURA	Specifica formazione in tema di anticorruzione secondo i seguenti livelli: - Formazione base: destinata al tutto il personale dell'Ente finalizzata ad una sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica e della legalità, anche con riferimento ai codici di comportamento - Formazione specialistica: destinata ai Responsabili di Settore che operano nelle aree con processi classificati dal presente Piano a rischio medio-alto. Viene impartita al personale sopra indicato mediante appositi seminari anche su tematiche settoriali.
SOGGETTI RESPONSABILI	Tutti i responsabili di servizio

10. PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI	
L'articolo 1, comma 17, della legge 190/2012 prevede che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara. I patti di integrità e i protocolli di legalità configurano un complesso di regole di comportamento volte alla prevenzione del fenomeno corruttivo e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti. L'A.V.C.P. con determinazione n. 4 del 2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità. Nella determinazione si precisa che <i>“mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara”</i> (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066).	
NORMATIVA	- art. 1, comma 17 della legge 190/2012. - PNA 2019. - Patto d'Integrità, adottato con deliberazione di G.C. n. 46 del 28.04.2016.
MISURA	Espressa previsione della sottoscrizione del patto d'integrità approvato dal Comune di

	Golfo Aranci nelle procedure di gara con fondi regionali.
SOGGETTI RESPONSABILI	Tutti i RUP

11. PNRR	
Rafforzamento misure legalità in ambito progetti PNRR	
NORMATIVA	- PNA 2022
MISURA	1. Implementazione di una sezione ad hoc su “amministrazione trasparente” al fine di conseguire maggiore trasparenza ed individuabilità dei fondi PNRR 2. Monitoraggio annuale sulla verifica dei due punti che precedono in misura pari al 30% dei fondi PNRR attivi per il Comune
SOGGETTI RESPONSABILI	Responsabili di settore e personale di volta in volta coinvolto per rispetto obblighi

12. MONITORAGGIO	
Rafforzamento monitoraggio	
NORMATIVA	- PNA 2022
MISURA	1. Monitoraggio annuale obblighi di pubblicazione su tutte le sezioni di amministrazione trasparente (entro il mese di febbraio e contestualmente alla verifica annuale disposta dall’Anac) 2. Monitoraggio annuale obblighi generali sulla base della scheda allegata al presente piano
SOGGETTI RESPONSABILI	Segretario comunale per misura n. 1 e responsabili di servizio per misura n. 2

Con la deliberazione della Giunta Comunale numero 189 del 31.12.2021 è stato aggiornato il Codice di comportamento che integra e specifica il Codice Nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici e di cui è stata data ampia diffusione disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente. In attuazione della disposizione di cui all'art. 17 co. 1 del predetto decreto è stata data ampia diffusione al nuovo codice mediante consegna dello stesso ai tutti i dipendenti e pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente. Il Codice di comportamento dell'ente è stato adottato in conformità alla deliberazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 177/2020 con cui sono state approvate le "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni".

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" reca importanti novità per gli enti locali. L'intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate pertanto a predisporre, ed aggiornare annualmente, sulla base degli indirizzi forniti nel PNA, un piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) che contenga una adeguata valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi, specifiche indicazioni sugli interventi organizzativi che si intendono adottare, quali formare i dipendenti sulle tematiche relative, garantire la partecipazione degli stakeholder, quali misure specifiche volte a prevenire il rischio di fenomeni di "*mala administration*".

Le tabelle di seguito riprodotte evidenziano lo stato di attuazione delle previsioni che la normativa in materia di prevenzione della corruzione dispone.

Oggetto del controllo	Riferimento normativo	Soggetto coinvolto	Scadenza	Effetti mancanti o adempimenti	Fatto (sì/no)	Atto prodotto
Oggetto di valutazione						
Trasmissione all'ANAC dei dati e delle informazioni relative ai procedimenti di scelta del contraente 2025	L. 190/2012 Art. 1 comma 32	Responsabili di servizio	31-gen-26	Obbligo oggetto di valutazione ai sensi delle disposizioni di cui all'art. articolo 1, comma 32, della legge 2012/190 e dell'art 37 del D.Lgs 33/2013	NO	Obbligo non più esistente a far data dal 01.01.2024 (dati riferiti all'anno 2023)
Aggiornamento annuale Piano	L. 190/2012	Responsa		Art. 1 comma 8 L. 190/2012: la mancata predisposizione del piano e la		Delibera G.C. 10 del 30.01.2024 Link su Amministrazione Trasparente dell'Ente

Triennale Prevenzione Corruzione e trasparenza	Art 1 comma 8	bile Prevenzio ne della Corruzione	30 aprile 2025	mancata adozione delle procedure per la selezione e la Formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale	SI	https://trasparenza.comune.golfoaranci.ss.it/index.php?page=moduli&mod=6&ente=197&node=275&anno=2025
Attuazione Piano anticorruzione/ Codice di comportamento	L. 190/2012 Codice di Comportamento	Responsabile della Trasparenza/ Anticorruzione		Elemento di valutazione da obiettivo di performance	SI	Delibera G.C. 189 del 31.12.2021
Compilazione ed invio al NV della relazione annuale del RPC	L. 190/12, art. 1 c. 14 come modif. da D.lgs. 97/16	RPCT	31-gen- 26	Attuazione misure previste nel PTPCT	SI	Relazione RPC 2025 https://trasparenza.comune.golfoaranci.ss.it/index.php?page=moduli&mod=6&ente=197&node=275&anno=2026
Referto sui controlli interni effettuati per l'annualità 2025	DL 174/12 Regolamento comunale controlli interni	Segretario Comunale		Elemento utili ai fini della Valutazione delle responsabilità dirigenziali	SI	Data verbali 21.08.2025, 04.09.2025 e 19.02.2026

	<i>Azioni Previste</i>	<i>Attuazione</i>		<i>Note</i>
		<i>SI</i>	<i>NO</i>	
1	Sistema di controllo a campione degli atti dell'Ente	x		Eseguiti come da verbali del 21.08.2025, 04.09.2025 e 19.02.2026
2	Formazione del personale	x		Eseguita tramite servizio in capo all'Unione e corsi acquistati in autonomia
3	Aggiornamento codice di comportamento		x	Con deliberazione di G.C. 189 del 31.12.2021 è stato aggiornato il codice di comportamento adeguandola alle indicazioni fornite da Anac in materia
4	Rotazione del personale	x		L'Ente, a seguito della cessazione dal servizio di un'unità assunta a tempo determinato tramite art. 110, comma 1 Tuel, ha confermato per l'anno 2025 un nuovo responsabile nell'area LL.PP., manutenzioni, AAG, contratti e turismo
5	Astensione in caso di conflitto di interessi anche potenziale	x		Nell'anno 2025 non sono stati segnalati conflitti di interesse
6	Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto	x		Non sono stati evidenziati casi
7	Controllo dei precedenti penali al fine dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione degli uffici	x		Nell'anno 2025 non sono state eseguite assunzioni
8	Predisposizione dei protocolli di legalità per gli affidamenti	x		Nell'anno 2025 è stato approvato il nuovo protocollo di legalità approvato con deliberazione di G.C. 49 del 04.04.2025
9	Adozione di misure per il dipendente che segnala illeciti	x		Non sono stati segnalati illeciti. L'Ente ha in ogni caso istituito un canale che garantisce l'anonimato
10	Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	x		Non sono stati segnalati particolari inadempimenti o ritardi
11	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere	x		Pubblicazione su amministrazione trasparente per elargizioni di importo annuo superiore ad € 1.000,00
12	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale	x		Applicazione nuova normativa nazionale introdotta da DPR 82/2023 che ha novellato il DPR 487/1994 (approvazione, con delibera di giunta comunale n. 248 del 05.12.2024, del nuovo regolamento per l'accesso al pubblico impiego)
13	Obblighi trasparenza	x		Assolti come da attestazione del Nucleo di valutazione al 31.05.2025 ed al 30.11.2025

Lo stato di attuazione degli adempimenti previsti dalla legge 190 del 2012, nonché delle azioni previste nel Piano Triennale Prevenzione della Corruzione dell'ente (approvato con Deliberazione G.M. n° 15 del 17.02.2025, ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale Anticorruzione e suoi aggiornamenti) può essere considerato positivamente in quanto i diversi ambiti di controllo sono statisficentemente presidiati.

RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

Il legislatore ha disciplinato i precisi obblighi di finanza pubblica al fine del monitoraggio degli adempimenti ed individuato un articolato sistema sanzionatorio/premiale rispettivamente, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo tra entrate finali e spese finali e in caso di rispetto del saldo a determinate condizioni. Sussistono dunque pesanti ripercussioni sul bilancio dell'anno successivo a carico dell'ente locale inadempiente con conseguenti rilievi sulle performance dello stesso. Quest'ultimo, infatti si vedrà ridurre il fondo sperimentale di riequilibrio e il fondo perequativo nella misura pari alla differenza tra il risultato registrato e l'obiettivo programmatico predeterminato. L'Entelocale, oltre a non poter impegnare spese correnti al di sopra di quelle medie degli ultimi tre anni, non potrà ricorrere all'indebitamento per investimenti, né ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo o qualsivoglia tipologia contrattuale; dovrà infine ridurre le indennità di funzione e i gettoni di presenza (art. 31, c. 26, l. n. 183 del 2011). Rispetto a tale obbligo il Comune di Golfo Aranci risulta in linea con le disposizioni dettate dal legislatore nazionale così come rappresentate nella tab. seguente:

Rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio 2024	SI
Rispetto del Tetto Spesa del Personale	SI
Rispetto Tetto Spesa del Personale Art. 1, comma 557, L. 296/2006,	
Rispetto Tetto Salario Accessorio	SI
Rispetto ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale	

RISPETTO VINCOLI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO PER L'ANNO 2025:

Con deliberazione di giunta n. 15 del 02.02.2026 l'Ente ha attestato che:

- alla data del 31/01/2026 dalla PCC emerge che per l'anno 2025 l'Ente ha uno stock del debito pari ad € 289.305,88, rispetto ad € 31.999,53 al 31/01/2025, ad € 31.654,08 al 26/02/2024 ed un debito di € 42.999,45 al 31/12/2022;
- che l'indicatore dei pagamenti risultante al 31/12/2025 dalla PCC è così determinato tempo medio ponderato di ritardo -5 giorni (-218 giorni al 31.12.2024) e tempo medio ponderato di pagamento 20 giorni (21 giorni al 31.12.2024).

RISPETTO OBBLIGHI DL 66/14 (modificato. L.208/2015)

In merito al rispetto degli obblighi di cui al D.L. 66/2014 recante “*Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale*” (convertito con modificazioni dalla legge 23 giugno 2014, n.89) che attribuisce alle amministrazioni pubbliche l’onere di comunicare i dati relativi ai debiti non estinti, certi, liquidi ed esigibili per somministrazioni, forniture e appalti e obbligazioni relative a prestazioni professionali e il DPCM 22.9.2014, , recante “*Definizione degli schemi e delle modalità per la pubblicazione su internet dei dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi e consuntivi e dell’indicatore annuale di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni.*” il Comune di Golfo Aranci ha provveduto ad attestare il rispetto obblighi di cui al citato Decreto nonché alla pubblicazione dell’indice di tempestività dei pagamenti relativi all’anno 2025.

ESITO CONTROLLI INTERNI

Il D.L. 174/2012 convertito in L. 213 2012, prevede un Rafforzamento dei controlli in materia di enti locali le cui risultanze sono trasmesse periodicamente, a cura del Segretario Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, ai Responsabili dei servizi, (unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché) ai Revisori dei conti e agli Organi di Valutazione, come documenti utili ai fini della chiusura del processo valutativo sul risultato annuale conseguito dal personale dipendente. Infatti i controlli successivi agli atti forniscono ulteriori informazioni sulle dinamiche e prassi amministrative in atto nell’Ente, tale da collocarsi a pieno titolo fra gli strumenti di supporto per l’individuazione di ipotesi di malfunzionamento.

Il Comune di Golfo Aranci sotto la direzione del Segretario Comunale ai sensi dell’apposito regolamento sul controllo successivo agli atti amministrativi dell’ente ha provveduto ad espletare i controlli per l’anno 2025 sottoponendo a controllo il 10% delle determinazioni dei Responsabili di Servizio.

Nell’anno 2025 si sono svolte 3 sessioni di controllo sulla regolarità amministrativa degli atti all’esito delle quali non sono state formulate particolari direttive da parte del Segretario Comunale, il quale ha formulato il seguente numero di rilievi: 1) Area Sociale (n. 1 rilievo su 55 atti esaminati), 2) Area Finanziaria (n. 0 rilievi su 21 atti esaminati), 3) Area LL.PP. (n. 10 rilievi su 79 atti esaminati), 4) Area Urbanistica (n. 5 rilievi su 13 atti esaminati), 5) Area Polizia locale (n. 14 rilievi su 22 atti esaminati).

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. Programma di Mandato del Sindaco 2024/2029 (approvato con deliberazioni di C.C. n. 55 del 21.10.2024). Documenti presentati dal Sindaco, sentita la Giunta comunale che lo ha recepito, che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.
2. Documento Unitario di Programmazione 2025/2027 (approvato con deliberazione di C.C. n. 62 del 12.12.2024) che contiene la guida strategica ed operativa cui si basano le previsioni finanziarie di ogni programma di ciascuna funzione alimentata dai capitoli Bilancio.
3. Bilancio di Previsione Finanziario 2025-2027 (approvato con Deliberazione di C.C. n. 71 del 20.12.2024);
4. Piano esecutivo di gestione per il periodo 2025/2027 (approvato con Deliberazione di G.C. n. 175 del 19.08.2025);
5. Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del personale dipendente e dei titolari di posizione organizzativa adeguato alle modifiche apportate al D. Lgs 150/2009 con D.Lgs. 74/2017, aggiornato con deliberazione di G.C. n. 14 del 17.02.2025.
6. Comitato Unico di Garanzia costituito con determinazione del Segretario Comunale n. 26 del 08.09.2021.
7. Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025/2027, approvato nell'ambito del PIAO 2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 17.02.2025.
8. Piano delle performance e degli obiettivi, approvato nell'ambito del PIAO con deliberazione di giunta comunale n. 221 del 21.10.2025.
9. Adozione Regolamento sui controlli interni con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 in data 20 marzo 2013 (modificato con deliberazione consiliare n. 25 del 29.06.2015).

I su richiamati atti sono rinvenibili sul sito dell'ente al seguente indirizzo www.comunegolfoaranci.ss.it

OBIETTIVI DI MANDATO

Con Deliberazione n. 55 del 21.10.2024 il Consiglio Comunale in relazione al disposto dell'art. 46 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 ha approvato il seguente "PROGRAMMA DELLE AZIONI E DEI PROGETTI DA REALIZZARE NEL CORSO DEL MANDATO 2024/2029":

Con il nostro programma, miriamo a trasformare Golfo Aranci in una destinazione turistica sostenibile, culturalmente vivace e socialmente inclusiva, garantendo prosperità e benessere per tutti i suoi abitanti.

- Subito costruzione da parte del Comune di 24 abitazioni accessibili per i residenti, con la possibilità di affitto agevolato e successivo riscatto della proprietà. Questo progetto mira a contrastare il problema dell'abitazione e a promuovere un ambiente urbano inclusivo e solidale. Continuazione dei progetti di edilizia convenzionata a Golfo Aranci e avvio di quello di Rudalza in collaborazione con tutti i cittadini.
- Maggiori collegamenti con Olbia: Stiamo lavorando per istituire una nuova linea di autobus extraurbana

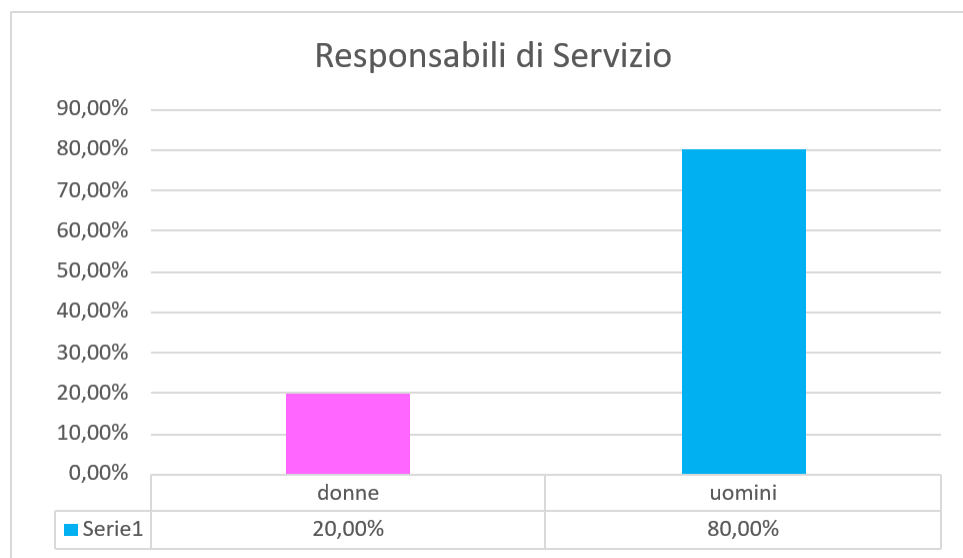
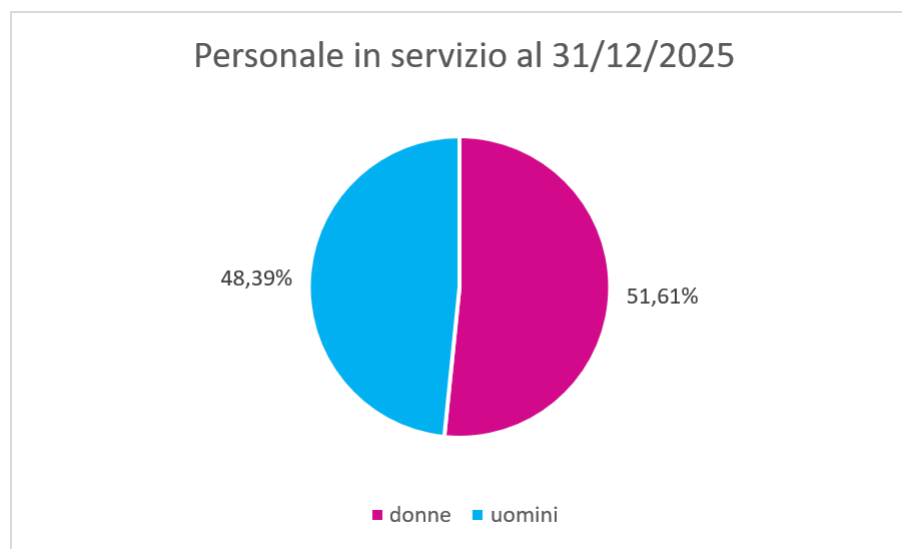
che colleghi Golfo Aranci e Olbia, migliorando così la mobilità dei residenti e dei turisti tra le due località. Vogliamo costruire una pista ciclopedonale tra Pittulongu e Golfo Aranci, e migliorare la rete sentieristica con cartelli e segnaletica.

- Acqua irrigua a Rudalza: Ci impegniamo a risolvere la carenza d'acqua per l'irrigazione a Rudalza, estendendo la fornitura d'acqua per favorire agricoltori e residenti.
- Eventi con una programmazione triennale: Stiamo sviluppando un piano triennale di eventi per promuovere la crescita economica e culturale del territorio, con una vasta gamma di manifestazioni che coinvolgono residenti e visitatori.
- Una nuova Dolce Vita: Progettiamo di riqualificare l'area della Dolce Vita, trasformandola in un centro culturale, artistico e naturalistico che arricchisca l'esperienza dei residenti e dei visitatori.
- Restyling urbanistico: Vogliamo rinnovare e potenziare l'attrattiva di Golfo Aranci attraverso interventi architettonici e urbanistici innovativi, rispettando al contempo l'identità e le caratteristiche paesaggistiche della zona (Fontana davanti alla chiesa; pavimentazione via Libertà).
- Fondazione di Gestione per la Cultura e la Natura: Prevediamo di istituire una Fondazione controllata dal Comune per gestire al meglio il patrimonio culturale e ambientale, incluso Capo Figari.
- Costruzione di un Auditorium multifunzionale di pregio architettonico per ospitare concerti, teatro, mostre d'arte e conferenze, promuovendo la cultura e la creatività locale.
- Potenziamento dell'offerta turistica attraverso la promozione di un turismo culturale e naturalistico, partecipando a fiere internazionali e valorizzando il patrimonio locale, in particolare le spiagge con migliori accessi e servizi come bagni e docce.
- Implementazione di servizi digitali, come il wi-fi gratuito, per supportare il turismo e l'attività lavorativa.
- Acquisto e ristrutturazione della Casa di Riposo San Giuseppe per fornire assistenza agli anziani e creare nuove opportunità lavorative.
- Creazione di una comunità energetica per la gestione delle energie rinnovabili e l'installazione di colonnine per la ricarica dei veicoli elettrici.
- Villa Sospiri diventerà un centro culturale e spazio coworking per promuovere la creatività e l'occupazione giovanile e offrire servizi educativi per i più piccoli e uno Sportello giovani per i ragazzi.
- Potenziamento delle infrastrutture nautiche e delle imprese locali, sostenendo l'attività artigianale e il turismo marittimo.
- Stimolazione dell'attività economica attraverso la creazione di una zona artigianale e il supporto alle imprese locali a Golfo Aranci e a Rudalza.
- Realizzazione di un campo da calcio e un cimitero a Rudalza.

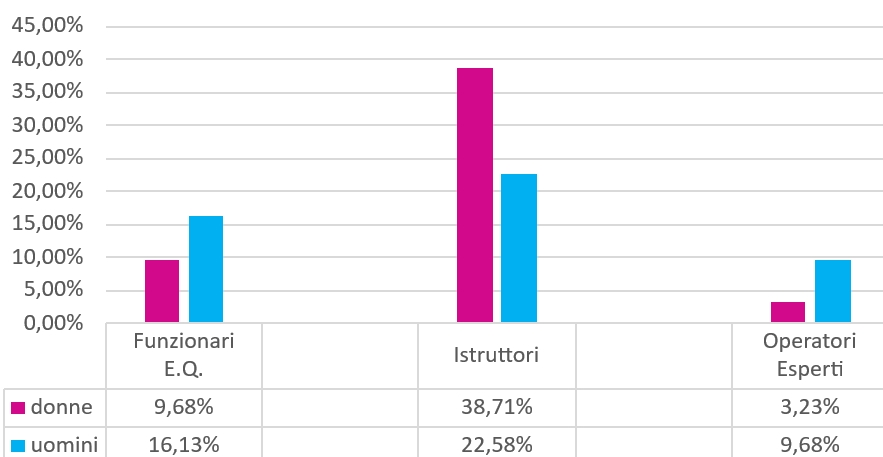
PARI OPPORTUNITA' LE INIZIATIVE ASSUNTE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive ha lo scopo di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità.

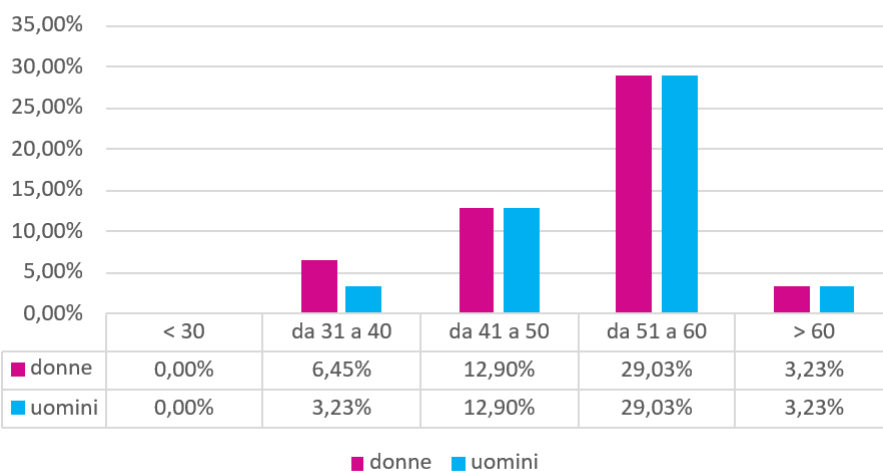
A) ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE AL 31.12.2025



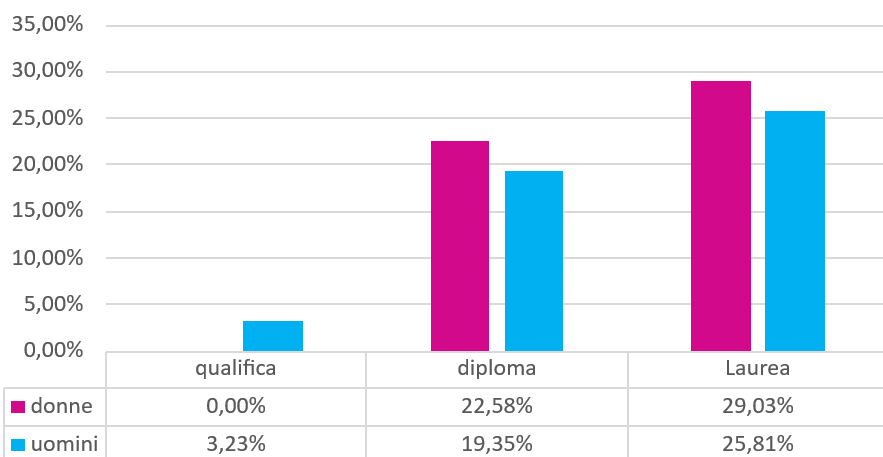
Inquadramento professionale

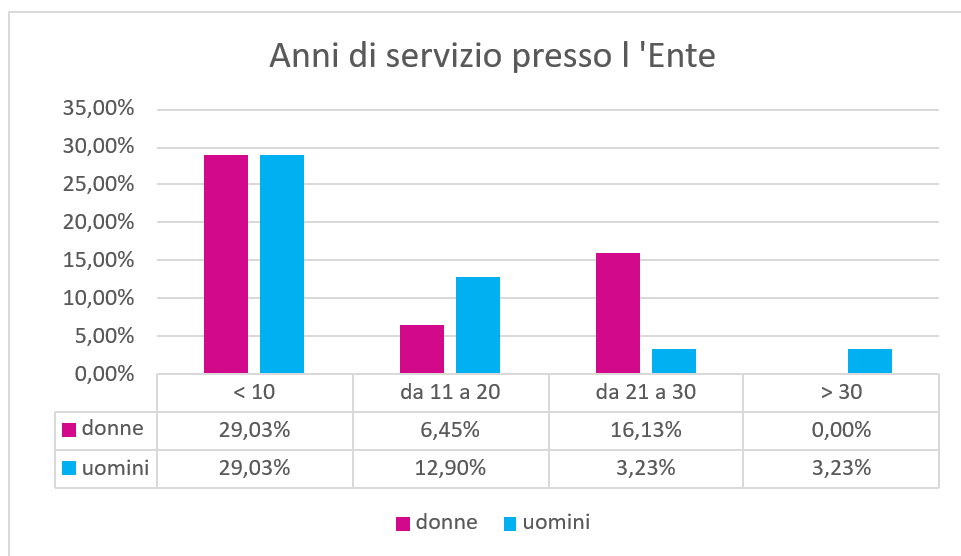


Analisi per età



Analisi per titolo di studio





Lavoratori con funzioni di responsabilità: dipendenti nominati responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000:

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Elevata Qualificazione	4	80%	1	20%	5	100%
Totale	15		16			
% sul		48,39		51,61	31	100,00

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Il Comune di Golfo Aranci ha rispettato la previsione di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 riservando alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Ogni atto di nomina delle menzionate Commissioni è stato trasmesso alla Consigliera Regionale di Parità, in ossequio alla disposizione prevista dall'art. 57, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Nell'anno 2025 non sono state nominate commissioni concorsuali.

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Totale personale							
% sul personale complessivo		%		%		%	

R.S.U.: n. 3 di cui 3 uomini

Nel corso del triennio 2025 – 2027 il Comune di Golfo Aranci ha realizzato un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti 3 obiettivi generali:

obiettivo 2: Monitoraggio pari opportunità

obiettivo 3: Miglior ambiente lavorativo

obiettivo 4 : Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale

AZIONE N. 1	
TITOLO	Monitoraggio pari opportunità
FINALITÀ	Compilazione relazione di cui alla direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”
REALIZZAZIONE	Non è stato possibile realizzare la misura poiché le novità in materia di salario accessorio del personale hanno richiesto un notevole dispendio di tempo. Il CUG ha accertato l'utilizzo di tutte le opportunità, con la liquidazione del salario accessorio stanziato con risorse regionali e l'introduzione (per la prima volta) del welfare aziendale (a causa dell'incremento del costo della vita)

AZIONE N. 3	
TITOLO	Miglior ambiente lavorativo
FINALITÀ	Consolidare l'azione che prevede la sensibilizzazione dell'Amministrazione affinché siano predisposti tutti gli atti, ivi compreso l'acquisizione del parere dell'OIV, e quanto altro necessario affinché il pagamento della retribuzione accessoria (indennità di risultato e produttività dell'anno precedente) sia effettuato entro il mese di giugno di ciascun anno di Piano.
REALIZZAZIONE	I premi per l'anno 2024, nel 2025 sono stati liquidati entro il mese di giugno, eccetto la produttività e la retribuzione di risultato, corrisposte ai dipendenti nel periodo estivo (agosto). In ordine al salario accessorio 2025 tutti i responsabili hanno rendicontato il raggiungimento degli obiettivi ed è in corso l'ultimazione della relazione delle performance.

AZIONE N. 4	
TITOLO	Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale
FINALITÀ	Promuovere cultura pari opportunità nell'accesso al Pubblico impiego
REALIZZAZIONE	Nell'anno 2025 non sono state indette procedure concorsuali; è possibile tuttavia rimarcare il perfetto equilibrio tra genere maschile e femminile e quindi non sarebbe stata disposta alcuna clausola di preferenza in caso di parità

IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2025

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 221 del 21.10.2025 è stato approvato il Piano degli obiettivi di performance 2025.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2025 ha seguito il seguente schema:

- individuazione degli obiettivi di Performance Organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione degli obiettivi di Performance Individuale, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi “strategici, di processo e di sviluppo” in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009;
- suddivisione delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

RELAZIONE SUI RISULTATI 2025 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA

L'andamento del Piano degli Obiettivi di Performance 2025 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O., come meglio evidenziato nel prospetto riassuntivo dei singoli obiettivi.

Le criticità riscontrate, che hanno causato le maggiori difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi del Piano della Performance 2025 e nella chiusura del ciclo di gestione delle performance, possono essere considerate le seguenti:

- ✓ Eccessivo ritardo nella predisposizione delle relazioni finali sullo stato di attuazione degli obiettivi con conseguente ritardo nel completamento del ciclo di gestione delle performance.

Il risultato complessivo può essere così rappresentato:

Settore	Valutazione responsabile
Servizio 1	98%
Servizio 2	98%
Servizio 3	98%
Servizio 5	95%
Servizio 6	98%