
Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO

2025 - 2027



CITTA' DI TORINO

WWW.COMUNE.TORINO.IT

INDICE

Premessa	4
Riferimenti Normativi	6
1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione	11
1.1 Analisi del contesto	12
1.1.1 Contesto demografico della Città di Torino 2001 - 2024	12
1.2 Contesto economico della Città di Torino	17
2 Valore pubblico, performance e anticorruzione	26
2.1 Valore pubblico	26
2.2 Performance	32
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	39
3 Organizzazione e Capitale Umano	42
3.1 Struttura organizzativa	42
3.1.1 Il personale in servizio	45
3.1.2 La salute organizzativa	48
3.1.4 La salute digitale	54
3.2 Organizzazione del lavoro agile	57
3.2.1 - Il regime ordinario e in deroga	57
3.2.2 - Sviluppi futuri	60
3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale	62
3.3.1 Le modalità di calcolo della spesa per categoria	65
3.3.2 Il piano occupazionale 2024: lo stato di attuazione	65
3.3.3 Il quadro dei vincoli assunzionali e della spesa di personale	68
3.3.4 Il calcolo della capacità assunzionale 2025 - 2027	70
3.3.5 Cessazioni di personale	74
3.3.6 La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025 - 2027	75
3.3.7 Modalità di reclutamento	79
3.3.8 I Comandi	79
3.3.9 Le progressioni verticali art 13 CCNL FL 2019/2021 (cd. "speciali")	80
3.3.10 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2025-2027	81
3.3.11 Programmazione delle competenze e della formazione	83
4 Monitoraggio	83

Allegati:

Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione:

- Allegato 1: Misura del Valore Pubblico
- Allegato 2.1: Ciclo e Sistema di misurazione e valutazione della Performance
 - Allegato 2.1.1: Schema PdO sezione obiettivi
 - Allegato 2.1.2: Modello valutazione dirigenti
 - Allegato 2.1.3: Modello valutazione E.Q.
- Allegato 2.2: Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO) - Obiettivi di Ente e Dipartimento anno 2025
- Allegato 3: Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza
 - Allegato 3.1: Catalogo dei Rischi
 - Allegato 3.2: Griglia di monitoraggio misure trasversali per la prevenzione della corruzione e della trasparenza
 - Allegato 3.3: Elenco obblighi di pubblicazione

Sezione Organizzazione e Capitale umano:

- Allegato 4: Piano Azioni Positive
- Allegato 5: Piano Organizzativo del lavoro Agile (POLA)
- Allegato 6: Piano assunzioni 2025, programmazione triennale 2025-2027 e Progressioni verticali art. 13 CCNL 2019/2021
- Allegato 7: Piano della formazione
 - Allegato 7.1: Piano di formazione: metodi e strumenti di gestione formativa digitale delle costruzioni

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è stato introdotto dall'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il PIAO nasce con l'obiettivo di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso".

Le finalità dell'introduzione del PIAO sono in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, finalizzato anche ad ordinare priorità e fabbisogni;
- orientare il cambiamento al valore pubblico;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

All'interno del PIAO, infatti, convergono in maniera sintetica e organica alcuni fra i principali documenti di programmazione dell'Ente:

- a) Piano della Performance/Piano dettagliato degli Obiettivi;
- b) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- c) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- d) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);
- f) Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP);
- e) Piani della Formazione.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni, a loro volta articolate in sottosezioni:

Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto interno ed esterno

Sezione 2 - Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: 2.1) Valore pubblico 2.2) Performance 2.3) Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: 3.1) struttura organizzativa 3.2) organizzazione del lavoro agile 3.3) piano triennale dei fabbisogni

Sezione 4 - Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; viene adottato dalla Giunta Comunale entro il 31 gennaio e deve essere predisposto esclusivamente in formato digitale; viene pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Riferimenti Normativi

DECRETO LEGGE 9 giugno 2021 , n. 80

Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.

Titolo I - RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI. Capo I - Modalità speciali per il reclutamento per l'attuazione del PNRR e per il rafforzamento della capacità funzionale della pubblica amministrazione

Art. 6 - Piano integrato di attività e organizzazione

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento

culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato (entro il 30 giugno 2022) e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

- a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24 giugno 2022 , n. 81

Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.

L'articolo 1, comma 1, stabilisce che per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di seguito indicati:

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6, commi 1, 4, 6, e articolo 6-ter, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'articolo 60 bis, comma 2, decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all'articolo 10, comma 1, lett. a) e comma 1-ter, decreto legislativo. 27 ottobre 2009, n. 150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'articolo 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'articolo 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 6) Piano di azioni positive, di cui all'articolo 48, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
- 7) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio di cui all'articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244

L'articolo 1, comma 4, stabilisce la soppressione del terzo periodo dell'articolo 169,

comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sancendo pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

L'articolo 2, comma 1, stabilisce che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

DECRETO DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 30 giugno 2022 , n. 132

Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.

L'articolo 2, comma 1, stabilisce che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5 del Decreto medesimo e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale

L'articolo 7, comma 1, stabilisce che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data, inoltre è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

L'articolo 8, comma 2, stabilisce che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente Decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci

L'articolo 11, comma 1, stabilisce che il PIAO, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.



SEZIONE 1:

Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

PIAO 2025 - 2027
Piano Integrato di Attività e
Organizzazione



CITTA' DI TORINO



1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Ente	Comune di Torino
Codice IPA	c_l219
Indirizzo	Piazza Palazzo di Città 1 - 10122 Torino
PEC	ProtocolloGenerale@cert.comune.torino.it
Codice Fiscale/Partita IVA	00514490010
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito web istituzionale	http://www.comune.torino.it
Pagina Facebook	https://it-it.facebook.com/cittaditorino
Account Instagram	@cittaditorino
Account Twitter	@twitorino
Account LinkedIn	Comune di Torino

1.1 Analisi del contesto

1.1.1 Contesto demografico della Città di Torino 2001 - 2024

Analizzando i dati a partire dall'anno 2001 fino all'anno 2024 risulta evidente la complessiva diminuzione della popolazione residente che passa da 899.806 unità rilevate al 31 dicembre 2001 alle 862.999 unità rilevate al 31 dicembre 2024, a conferma di una generale tendenza allo spopolamento dei grandi centri urbani, cui la Città di Torino non fa eccezione.

Entrando più nel dettaglio, si nota un incremento della popolazione residente di origine straniera che passa dalle 41.665 unità censite al 31 dicembre 2001 alle 139.344 unità censite nel 31 dicembre 2024, che tuttavia non sembrano attenuare la generale tendenza alla diminuzione della popolazione residente.

Si rileva inoltre, che la popolazione nella fascia d'età da 0 a 17 anni censita al 31 dicembre 2001 risulta pari a 118.530 unità a fronte di una rilevazione della popolazione della medesima fascia 0-17 anni rilevata al 31 dicembre 2024 pari a 115.592 confermando una generale tendenza alla diminuzione; analizzando più nel dettaglio, si nota come la componente di nazionalità italiana diminuisca sensibilmente (da 110.437 a 88.605) mentre si conferma, in controtendenza, l'aumento di quella di nazionalità straniera (da 8.093 a 26.987).

La popolazione nella fascia di età da 66 a 80 anni fa segnare un sensibile decremento, passando dalle 147.062 unità rilevate al 31 dicembre 2001 alle 139.128 unità rilevate al 31 dicembre 2024, si rileva viceversa un incremento degli ultra ottantenni che passano dalle 37.850 unità del 2001 ai 73.853 censiti nel 2024, a conferma di una generale tendenza all'invecchiamento della popolazione torinese, che ricalca un trend già registrato a livello nazionale.

Popolazione registrata in anagrafe per fasce d'età - Dati al 31/12/2001

Fasce d'età	Totale residenti	Italiani	Stranieri
Da 0 a 17 anni	118.530	110.437	8.093
Da 18 a 35 anni	215.593	197.068	18.525
Da 36 a 65 anni	380.771	366.348	14.423
Da 66 a 80 anni	147.062	146.528	534
Oltre 80 anni	37.850	37.760	90
Totale	899.806	858.141	41.665

Fasce d'età	Totale residenti	Distribuzione %
Da 0 a 17 anni	118.530	13,2
Da 18 a 35 anni	215.593	24,0
Da 36 a 65 anni	380.771	42,3
Da 66 a 80 anni	147.062	16,3
Oltre 80 anni	37.850	4,2
Totale	899.806	100,0

Fasce d'età	Italiani	Distribuzione %
Da 0 a 17 anni	110.437	12,9
Da 18 a 35 anni	197.068	23,0
Da 36 a 65 anni	366.348	42,7
Da 66 a 80 anni	146.528	17,1
Oltre 80 anni	37.760	4,4
Totale	858.141	100,0

Fasce d'età	Stranieri	Distribuzione %
Da 0 a 17 anni	8.093	19,4
Da 18 a 35 anni	18.525	44,5
Da 36 a 65 anni	14.423	34,6
Da 66 a 80 anni	534	1,3
Oltre 80 anni	90	0,2
Totale	41.665	100,0

Fasce d'età	Italiani	Stranieri	Totale
Da 0 a 17 anni	93,2	6,8	100,0
Da 18 a 35 anni	91,4	8,6	100,0
Da 36 a 65 anni	96,2	3,8	100,0
Da 66 a 80 anni	99,6	0,4	100,0
Oltre 80 anni	99,8	0,2	100,0
Totale	95,4	4,6	100,0

Fonte: Archivio Anagrafico della Città di Torino. Elaborazione a cura del Servizio Statistica della Città

Popolazione registrata in anagrafe per fasce d'età - Dati al 31/12/2024

Fasce d'età	Totale residenti	Italiani	Stranieri
Da 0 a 17 anni	115.592	88.605	26.987
Da 18 a 35 anni	173.045	133.542	39.503
Da 36 a 65 anni	361.381	295.981	65.400
Da 66 a 80 anni	139.128	132.609	6.519
Oltre 80 anni	73.853	72.918	935
Totale	862.999	723.655	139.344

Fasce d'età	Totale residenti	Distribuzione %
Da 0 a 17 anni	115.592	13,4
Da 18 a 35 anni	173.045	20,1
Da 36 a 65 anni	361.381	41,9
Da 66 a 80 anni	139.128	16,1
Oltre 80 anni	73.853	8,6
Totale	862.999	100,0

Fasce d'età	Italiani	Distribuzione %
Da 0 a 17 anni	88.605	12,2
Da 18 a 35 anni	133.542	18,5
Da 36 a 65 anni	295.981	40,9
Da 66 a 80 anni	132.609	18,3
Oltre 80 anni	72.918	10,1
Totale	723.655	100,0

Fasce d'età	Stranieri	Distribuzione %
Da 0 a 17 anni	26.987	19,4
Da 18 a 35 anni	39.503	28,3
Da 36 a 65 anni	65.400	46,9
Da 66 a 80 anni	6.519	4,7
Oltre 80 anni	935	0,7
Totale	139.344	100,0

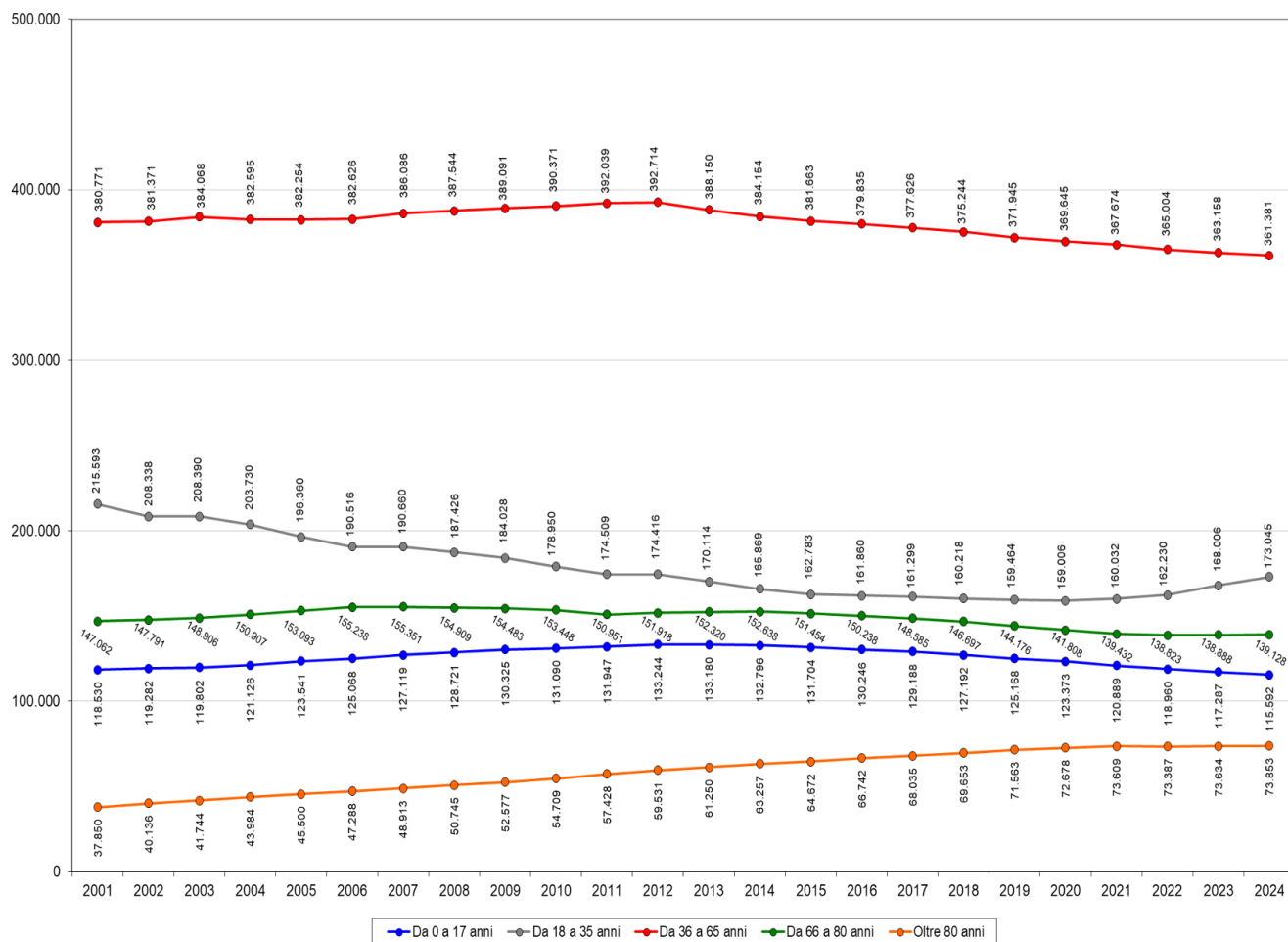
Fasce d'età	Italiani	Stranieri	Totale
Da 0 a 17 anni	76,7	23,3	100,0
Da 18 a 35 anni	77,2	22,8	100,0
Da 36 a 65 anni	81,9	18,1	100,0
Da 66 a 80 anni	95,3	4,7	100,0
Oltre 80 anni	98,7	1,3	100,0
Totale	83,9	16,1	100,0

Popolazione registrata in anagrafe per genere e circoscrizione - Dati al 31/12/2024

Circoscrizione	Femmine	Maschi	Totale
1	40.981	39.617	80.598
2	70.192	62.904	133.096
3	62.873	57.542	120.415
4	49.436	45.213	94.649
5	61.931	58.459	120.390
6	53.308	52.525	105.833
7	42.666	40.289	82.955
8	65.812	59.251	125.063
Totale	447.199	415.800	862.999

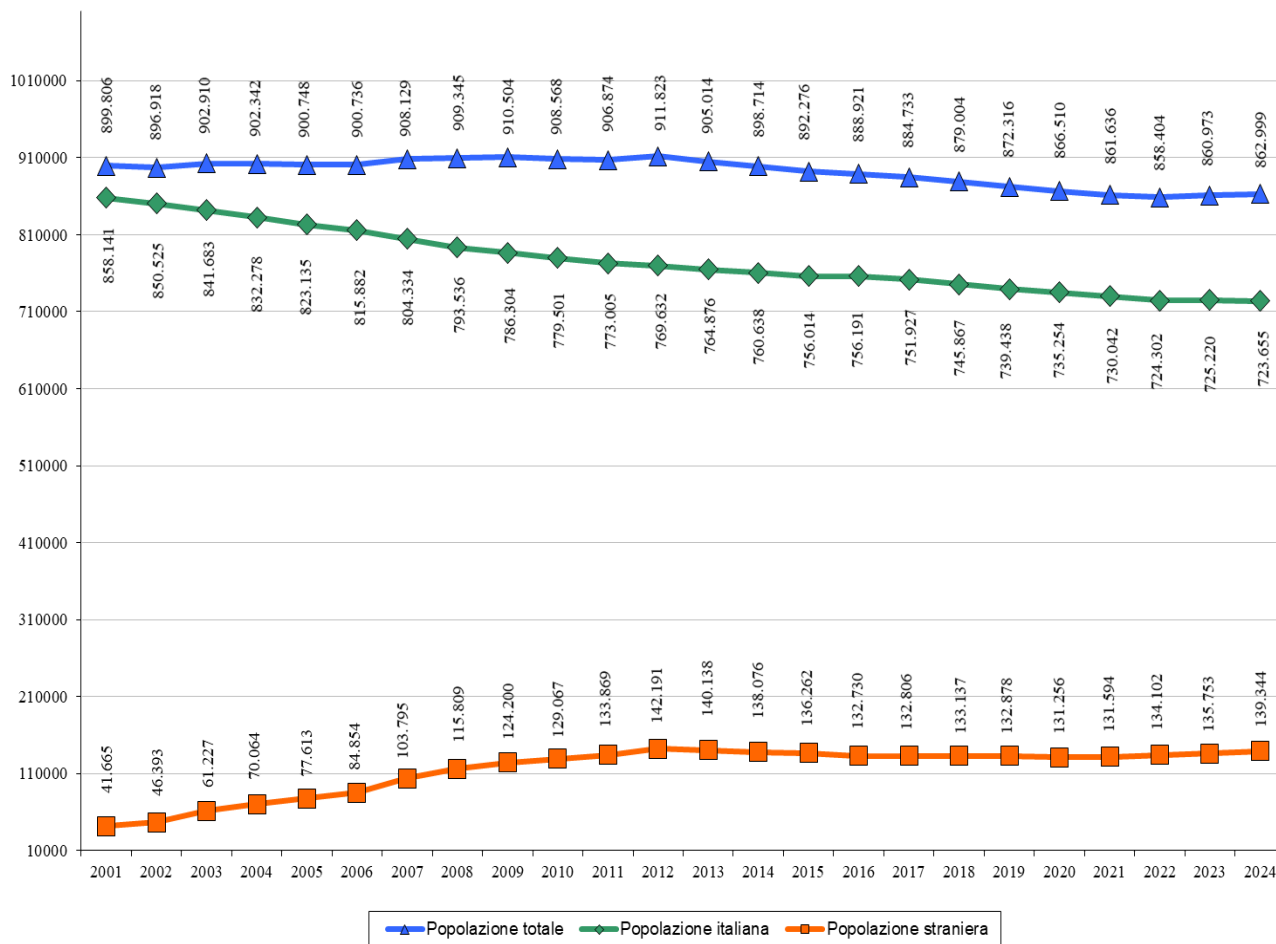
Fonte: Archivio Anagrafico della Città di Torino. Elaborazione a cura del Servizio Statistica della Città

Città di Torino - Confronto popolazione per fasce d'età Anni dal 2001 al 2024



Fonte: Archivio Anagrafico della Città di Torino. Elaborazione a cura del Servizio Statistica della Città

Città di Torino - Tendenza popolazione dal 2001 al 2024



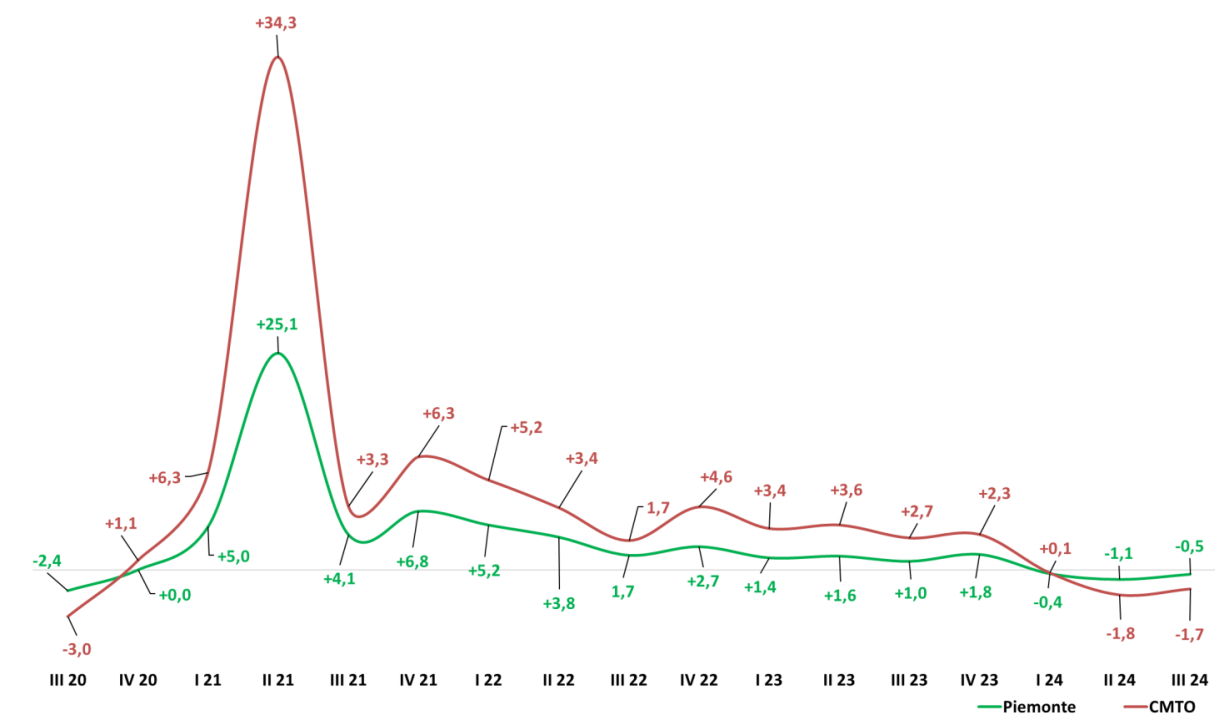
Fonte: Archivio Anagrafico della Città di Torino. Elaborazione a cura del Servizio Statistica della Città

1.2 Contesto economico della Città di Torino

La produzione industriale torinese ha chiuso il terzo trimestre dell'anno con una flessione in termini tendenziali del - 1,7% rispetto al III trimestre 2023, valore peggiore rispetto a quello registrato a livello regionale (-0,5%).

Nello stesso periodo si rileva un calo del fatturato totale del -2,6% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, variazione più consistente di quella manifestata a livello regionale (-1,5%).

Andamento della produzione manifatturiera torinese e piemontese III trim. 2020 - III trim. 2024 (var. % rispetto allo stesso mese dell'anno precedente)

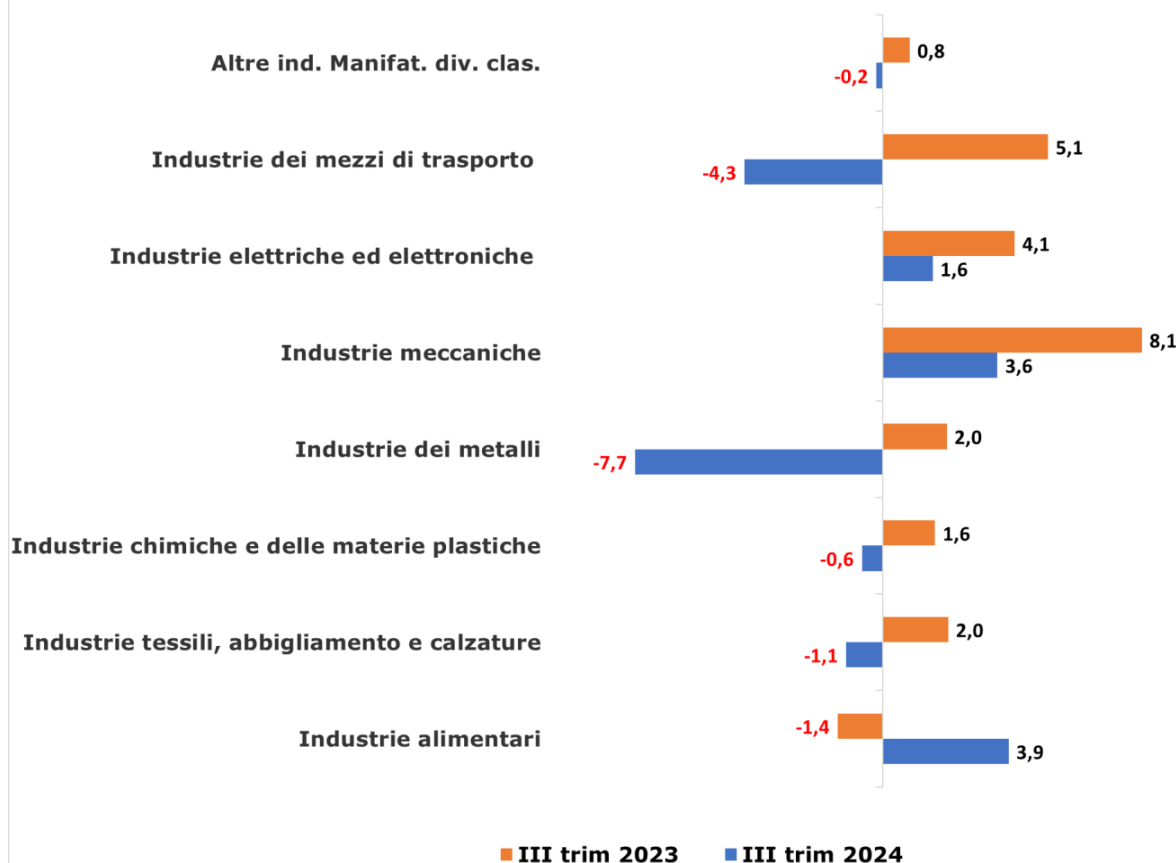


Fonte: Unioncamere Piemonte - indagine congiunturale trimestrale sull'industria manifatturiera - Elaborazione Camera di commercio Torino

Disaggregando i dati per settore, le industrie che hanno inciso positivamente sull'andamento della produzione industriale sono quelle alimentari (+3,9% rispetto al periodo luglio - settembre dell'anno 2023); seguono le industrie meccaniche (+3,6%) e le industrie elettriche ed elettroniche (+1,6%). Tutti gli altri settori presentano variazioni negative; le industrie dei metalli fanno registrare la flessione più elevata (-7,7%). Dietro si collocano le industrie dei mezzi di trasporto (-4,3%), le industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature (-1,1%), le industrie chimiche e delle materie plastiche (-0,6%) e le industrie manifatturiere diversamente classificate (-0,2%).

Complessivamente le industrie metalmeccaniche hanno fatto registrare una variazione della produzione del - 3,3%. rispetto al III trimestre 2023.

**Produzione industriale torinese per settore di attività.
Confronto andamento III Trimestre 2024 - III Trimestre 2023
(Var. % rispetto allo stesso trim. dell'anno precedente)**



Fonte: elaborazioni Camera di commercio di Torino, 212ª indagine congiunturale trimestrale sull'industria manifatturiera torinese

Fonte: elaborazioni Camera di commercio di Torino, 212ª indagine congiunturale trimestrale sull'industria manifatturiera torinese

Esaminando l'andamento dell'occupazione, nel periodo luglio - settembre 2024, si rileva un calo del -1,2% rispetto al medesimo trimestre dell'anno precedente. Il risultato migliore in termini occupazionali risulta appannaggio delle industrie chimiche e delle materie plastiche con un +1,1%, mentre nessuna variazione si registra per le industrie alimentari; per contro, tutti gli altri settori presentano segni negativi. Le industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature fanno registrare il calo dell'occupazione più rilevante, pari al -2,7%, davanti a quelle dei mezzi di trasporto (-2,4%), a quelle dei metalli e delle industrie elettriche ed elettroniche (entrambe con un -1,9%), alle industrie meccaniche -1,1% e a quelle del comparto residuale delle altre industrie manifatturiere -0,6%.

Complessivamente gli occupati delle industrie metalmeccaniche sono diminuiti del -1,8%.

III trim. 2024 - Andamento dell'occupazione: medie delle variazioni % (dati pesati)

				Variazione tendenziale dell'occupazione
Settore	Industrie alimentari			0,0
	Industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature			-2,7
	Industrie chimiche, petrolifere e delle materie plastiche			1,1
	Industrie Metalmeccaniche			-1,8
	Altre ind. manifatturiere			-0,6
Totale				-1,2
Settore approfondimento	Industrie dei metalli			-1,9
	Industrie meccaniche			-1,1
	Industrie elettriche ed elettroniche			-1,9
	Industrie dei mezzi di trasporto			-2,4
	Altre ind. manifatturiere			-0,2
Totale				-1,2
Classe dimensionale (addetti)	0-9 add.			-5,0
	10-49 add.			-0,4
	50-249 add.			-1,8
	250 add. e più			0,7
Totale				-1,2
Fonte: Unioncamere Piemonte - 212ª indagine congiunturale trimestrale sull'industria manifatturiera - Elaborazione Camera di commercio Torino				

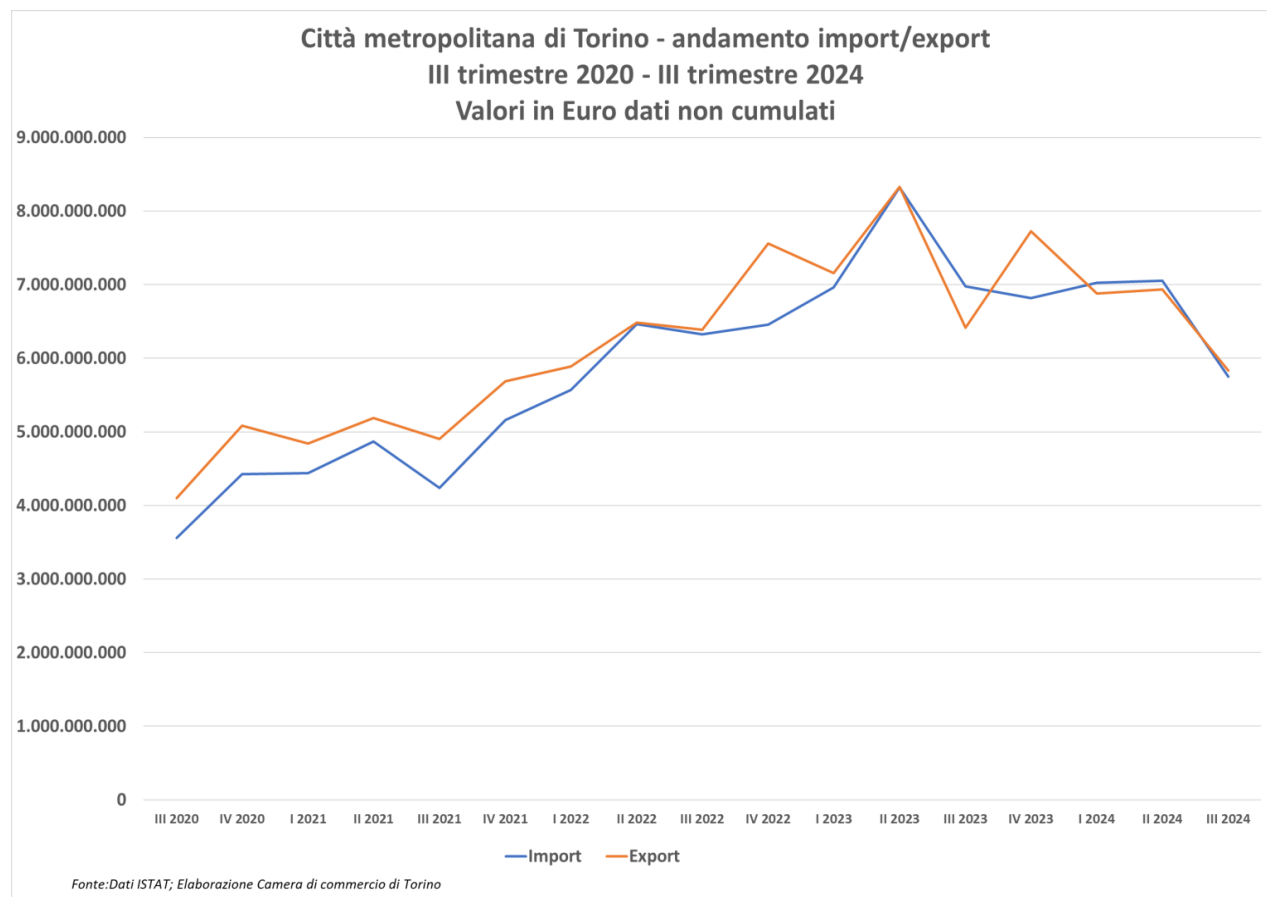
Nel terzo trimestre 2024 le imprese della classe dimensionale con oltre 249 addetti hanno segnato un incremento del numero degli addetti del +0,7%; sul fronte opposto, le imprese della classe fino a 9 addetti accusano una flessione del -5,0%, quelle della classe 50 e 249 addetti un -1,8% e quelle tra 10 e 49 addetti del -0,4%.

III trimestre 2024 - Città metropolitana di Torino						
Previsioni fatturato totale ottobre/dicembre 2024 - % imprese (dati pesati)						
		Prospettive fatturato				
		diminuzione (oltre - 5%)	lieve diminuzione (tra - 5% e -2%)	stabile (tra -2% e +2%)	lieve aumento (tra 2% e 5%)	aumento (oltre 5%)
		%	%	%	%	%
Settore	Industrie alimentari	1.9	5.1	45.9	36.5	10.6
	Industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature	30.4	34.8	6.9	13.9	13.9
	Industrie chimiche, petrolifere e delle materie plastiche	31.9	20.8	33.0	8.9	5.4
	Industrie Metalmeccaniche	45.9	13.3	26.4	10.6	3.8
	Altre ind. manifatturiere div. class.	19.9	12.1	37.0	20.4	10.6
Totale		34.6	13.8	30.1	15.0	6.6
Settore approfondimento	Industrie dei metalli	50.3	12.3	24.2	10.2	3.0
	Industrie meccaniche	41.6	8.2	30.9	12.9	6.4
	Industrie elettriche ed elettroniche	37.1	20.3	25.0	14.0	3.7
	Industrie dei mezzi di trasporto	39.4	15.7	35.6	4.0	5.3
	Altre ind. manifatturiere metalmeccaniche	19.8	14.4	34.9	20.7	10.2
Totale		34.6	13.8	30.1	15.0	6.6
Classe dimensionale (addetti)	0-9 add.	36.6	13.1	29.6	13.8	6.9
	10-49 add.	32.7	14.2	31.2	17.0	4.9
	50-249 add.	18.1	23.4	31.0	19.6	7.8
	250 add. e più	7.3	1.2	33.8	34.1	23.6
Totale		34.6	13.8	30.1	15.0	6.6
Fonte: Unioncamere Piemonte - 212° indagine congiunturale trimestrale sull'industria manifatturiera - Elaborazione Uff. Studi Camera commercio Torino						

Infine, le previsioni per il quarto trimestre dell'anno 2024: il 48,4% del campione intervistato prevede che il fatturato della produzione industriale diminuirà, per il 30,1% sarà stabile, mentre il 21,6% si è espresso per una crescita, benché di questi solo il 6,6% ritiene che l'incremento possa essere superiore al 5%.

Nel periodo gennaio - settembre 2024 l'export della città metropolitana di Torino (19,6 miliardi di euro) ha registrato una variazione del -10,2% rispetto allo stesso periodo del 2023; è un risultato peggiore sia di quello nazionale (-0,7%), sia di quello regionale (-3,5%).

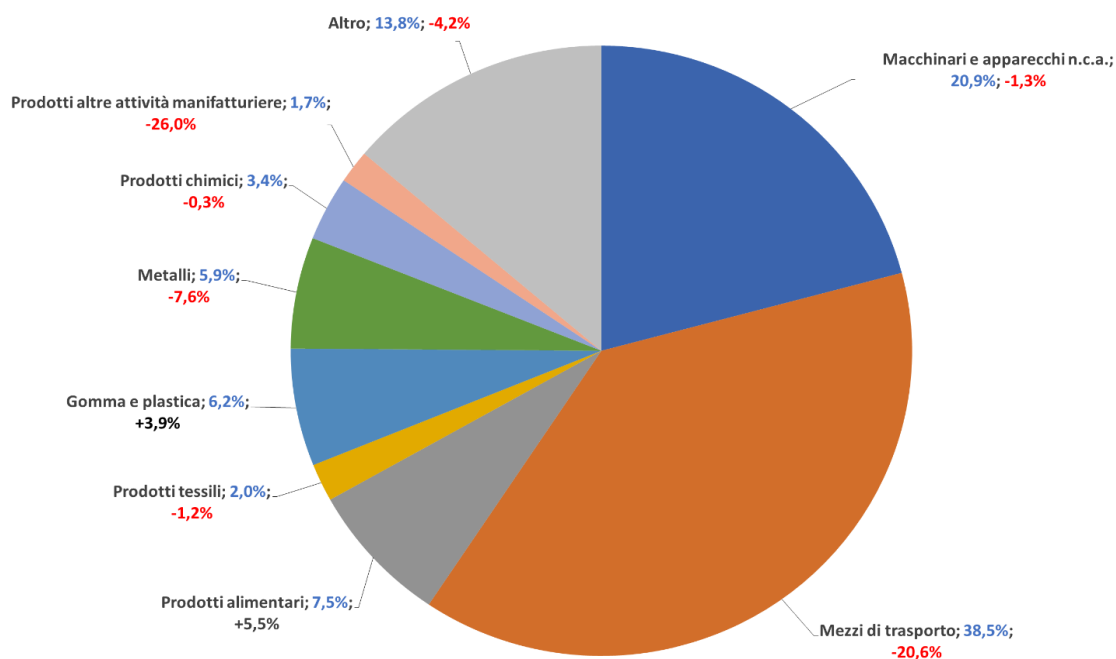
Rispetto al II trimestre 2024, quando si era manifestata una variazione del +0,8% sul trimestre precedente, si riscontra un calo del -15,9%.

**Fonte dati ISTAT: Elaborazioni Camera di commercio di Torino**

Nell'intervallo temporale gennaio - settembre 2024 le importazioni sono ammontate invece a 19,8 miliardi di euro, con una riduzione del -9,1% rispetto allo stesso periodo del 2023.

La bilancia commerciale presenta un disavanzo di -175 milioni di euro, a fronte dei +79 milioni di euro rilevati nei primi nove mesi del 2023.

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
ESPORTAZIONI GENNAIO-SETTEMBRE 2024
PESO % E VAR. % RISPETTO A GENNAIO-SETTEMBRE 2023



Fonte: elaborazioni Camera di commercio di Torino su dati ISTAT

Fonte: elaborazioni Camera di commercio di Torino su dati ISTAT

I settori economici che incidono maggiormente sull'export della città metropolitana di Torino sono i mezzi di trasporto (il 38,5% del totale delle esportazioni) e i macchinari e apparecchi n.c.a. (il 20,9%) che da soli rappresentano il 59,4% delle esportazioni. Entrambi i settori presentano, rispetto al periodo gennaio - settembre 2023, segni negativi, rispettivamente del -20,6% e del -1,3%.

Diminuiscono le vendite all'estero dei prodotti delle altre attività manifatturiere (-26,0%), seguite da quelle della categoria dei prodotti in metallo (-7,6%), da quelle residuale degli "Altri prodotti" (-4,2%); a seguire, vi è il decremento delle transazioni di prodotti tessili (-1,2%) e di quelle di prodotti chimici (-0,3%).

Per contro si registra un incremento degli acquisti dall'estero di prodotti alimentari (+5,5%) e di prodotti in gomma e plastica (+3,9%).

Fra i paesi di destinazione al primo posto si conferma la Francia, che ha fatto registrare una flessione del -9,7% rispetto allo stesso periodo del 2023 e che assorbe il 16% delle esportazioni delle imprese torinesi. Al secondo posto si posiziona la Germania (-23,4% rispetto al periodo gennaio - settembre dello scorso anno e il 13,7% del totale); dietro si posizionano gli Stati Uniti (-11,3% e il 9,9% del totale).

Come di consueto, Francia, Germania e Stati Uniti assorbono complessivamente oltre 1/3 delle esportazioni della città metropolitana di Torino (il 39,6%).

Da segnalare un incremento dell'export verso i Paesi Bassi (+20%) e verso la Polonia (+7,2%, che consolida il quarto posto nella graduatoria dei paesi di destinazione delle merci torinesi vendute oltre confine); per contro si evidenzia un ulteriore rallentamento dell'interscambio con la Cina nei cui confronti si registra una flessione sia delle esportazioni (-15,6%), sia delle importazioni (-0,8%).

Rispetto al III trimestre 2023 (dati cumulati) la flessione delle esportazioni coinvolge tutte le aree di interesse economico. Significativi cali delle esportazioni si registrano verso i paesi dell'OPEC (-19,6%), verso i paesi europei non UE (-13,4%) e verso i paesi asiatici (-10,5%).

Segni negativi anche per le esportazioni verso i paesi della UE post Brexit (-9,9%) e verso i paesi americani (-7,2%).

Sulla base delle statistiche elaborate da Banca d'Italia, al 30 settembre 2024 l'ammontare dei prestiti concessi nella città metropolitana di Torino dalle banche e dalla Cassa Depositi e Prestiti ammontava a 62.526 milioni di euro, mettendo a segno una diminuzione dell'1,7% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente; continua così l'andamento negativo degli impieghi torinesi iniziato nel I trimestre 2022.

A fine settembre 2024 i depositi bancari della città metropolitana di Torino si attestavano sui 70.930 milioni di euro, registrando la terza variazione positiva consecutiva (+1,3% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente).



» SEZIONE 2:

Valore pubblico, performance e anticorruzione

PIAO 2025 - 2027
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

Il concetto di valore pubblico trova una chiara definizione ufficiale nelle Linee guida per il Piano della performance N. 1 del Dipartimento della funzione pubblica, pubblicate a giugno del 2017: **un'amministrazione crea valore pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti sociali, economici ed ambientali.**

- **Impatto sociale:** si misura sulle varie componenti della società (giovani, anziani, turisti, ecc.) e sulle relative condizioni sociali;
- **Impatto economico:** è rilevato nell'ambito delle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e delle relative condizioni economiche;
- **Impatto ambientale:** esprime i risultati indotti sulle varie componenti del contesto geo-morfologico in cui opera l'amministrazione e sulle relative condizioni ambientali.

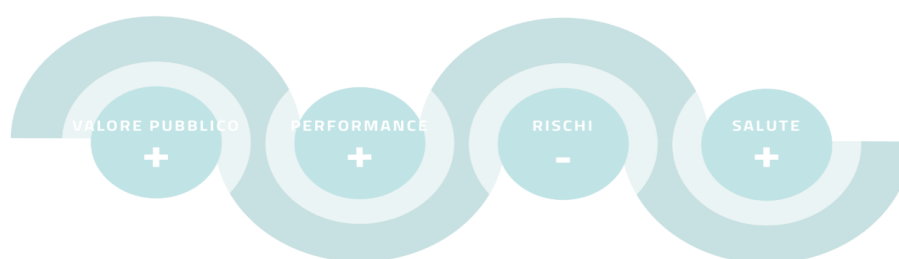


Il Piano Nazionale Anticorruzione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC approvato con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, in seguito, cita l'*Orizzonte del valore pubblico* come principio metodologico di cui tenere conto nella progettazione e attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo. In particolare, **“La gestione del rischio deve contribuire alla generazione di valore pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni, mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.”**

Infine, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 (Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione) all'articolo 3, comma 1, lettera a) linea 4), definisce il Valore Pubblico come **“l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”**.

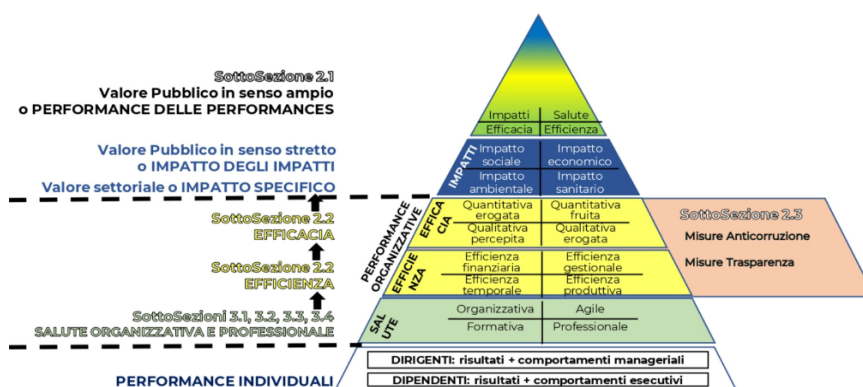
Il concetto di Valore Pubblico si riferisce pertanto alla capacità delle amministrazioni pubbliche di generare e sostenere benefici per la collettività; è un concetto fondamentale per garantire che **le azioni e le decisioni prese dalle amministrazioni pubbliche siano orientate al benessere della società nel suo complesso.**

Come descritto dal prof. Deidda Gagliardo “nell’ottica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), un ente genera VP in senso ampio quando, cura la salute delle risorse (quali condizioni abilitanti del Valore Pubblico), migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti (quali leve di creazione del Valore Pubblico), protegge le performance programmate tramite misure mirate di mitigazione del rischio corruttivo e di promozione della trasparenza (quali leve per la protezione del Valore Pubblico)”.¹



L’integrazione quindi dei differenti documenti di programmazione viene fatta nell’ottica di un incremento del valore pubblico, ovvero come un miglioramento complessivo del livello di benessere sociale, economico e ambientale di una comunità amministrata, perseguito da un ente grazie alla corretta gestione delle risorse, anche sotto il profilo dell’organizzazione e delle competenze, umane e tecnologiche, tutelandosi dai rischi di trasparenza opaca o burocratizzata e di fenomeni corruttivi.

Tutto l’impianto del PIAO converge, pertanto, alla generazione di valore pubblico.



¹ <https://www.forumpa.it/riforma-pa/valore-pubblico-e-citta-metropolitane-i-dati-della-ricerca-cervap-2022/>

La Città di Torino trova il punto focale della strategia di definizione degli obiettivi di valore pubblico nelle **Linee programmatiche**, approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 1162 del 13 dicembre 2021 e organizzate in base agli ambiti su cui la Giunta Comunale ha deciso di intervenire nel corso del suo mandato, in particolare:

- **La Città della prossimità** (Qualità dello spazio pubblico, quartieri, commercio ed economia di vicinato, mercati, sicurezza, casa)
- **La Città multicentrica e la Città della mobilità: la Transizione Ecologica** (Trasporti, viabilità, collegamenti, sostenibilità)
- **La Città dell'innovazione e dello sviluppo** (Ricerca, tecnologia, digitalizzazione, Smart city, economia metropolitana, lavoro)
- **La Città delle reti e dell'impatto sociale** (Salute, sport, welfare, economia sociale, collaborazione pubblico e privato)
- **La Città delle opportunità, delle donne, dei giovani, delle bambine e dei bambini** (Scuola, formazione professionale, educazione, università)
- **La Città internazionale e interconnessa** (Cultura, creatività e ambiente urbano, attrattività, talenti, turismo, diritti, nuove cittadine e nuovi cittadini)
- **La Città metropolitana** (Comuni metropolitani, utilities e servizi di dimensione metropolitana, connessioni e progetti)

Ad ognuno di questi ambiti fanno quindi riferimento le linee programmatiche che inquadrano gli obiettivi riportati nel **Documento Unico di Programmazione, Sezione Strategica (SeS)** e che restituiscono, potenzialmente, i primi obiettivi che la Giunta si propone in termini di impatto e pertanto di valore pubblico. Ad esse sono collegati obiettivi di medio periodo, presentati nel **Documento Unico di Programmazione, Sezione Operativa (SeO)**, che a loro volta trovano un aggancio nelle politiche e negli obiettivi operativi gestionali descritti all'interno delle politiche e delle schede che compongono il **Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO)**: risulta quindi evidente il collegamento fra la performance individuale e organizzativa e la creazione di valore pubblico.

L'organizzazione del Documento Unico di Programmazione sulla base dello schema Missione/Programma consente altresì il collegamento tra l'attività di pianificazione strategica e la programmazione economica. A questo si aggiunge la nuova definizione del PEG che con decreto del 25 luglio 2023 il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha inserito un aggiornamento che richiede alle Amministrazioni un allegato che dia evidenza degli obiettivi di primo livello assegnati insieme alle risorse finanziarie alle strutture organizzative dell'Ente.

In questa stessa logica e in un'ottica di accountability e trasparenza, è stato predisposto lo schema di rilevazione del valore pubblico che viene poi adottato e valorizzato

a scopo consuntivo, per la realizzazione del controllo strategico e come Relazione sull'attuazione del Programma annuale dell'Amministrazione, allegata al Rendiconto, ai sensi dell'articolo 38, comma 7 dello Statuto della Città.

Il Ciclo della performance della Città di Torino già prevedeva l'integrazione dei diversi livelli di programmazione strategica e operativa all'interno dello schema di rendicontazione del controllo strategico, in cui era esplicito il collegamento fra le linee programmatiche, gli obiettivi del Documento Unico di Programmazione Sezione Strategica (SeS) e Sezione Operativa (SeO), collegati quindi alle risorse finanziarie all'interno del Documento unico di programmazione, e gli obiettivi operativi del Piano degli obiettivi. Lo stesso schema viene adottato oggi anche in fase di programmazione e, allo scopo di individuare e misurare gli impatti citati, è integrato non più solo dalle politiche derivanti dal programma di mandato dell'Amministrazione, ma anche dai collegamenti agli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'**Agenda ONU 2030 (Sustainable Development Goals - SDGg)** e alle **missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**.

La scheda esplicativa relativa alla Misura del Valore Pubblico riportata a pag. 31 è disponibile come documento completo all'**allegato 1**.

Infine, in un'ottica di rendicontazione di valore pubblico è certamente significativo segnalare come gli ingenti investimenti che la Città ha definito all'interno del Piano "**Torino Cambia**", resi possibili grazie anche ai fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ai fondi nazionali e dell'Unione Europea, siano strettamente collegati alle linee programmatiche sopra descritte costituendone non solo la linea guida ma definendo i relativi ambiti di intervento dei singoli progetti.

Tale Piano mira a realizzare valore pubblico attraverso una serie di azioni e iniziative tese a trasformare Torino in una città più vivibile, inclusiva, ecologica e intelligente. Di seguito sono elencati i principali ambiti di intervento del Piano "**Torino Cambia**":

Interventi di Rigenerazione Urbana ed Efficienza Energetica:

- Rigenerazione di aree urbane per migliorare l'estetica e la funzionalità.
- Efficienza energetica attraverso l'adattamento di edifici esistenti e l'introduzione di tecnologie sostenibili.

Riqualficazione di Infrastrutture Pubbliche:

- Riqualficazione di scuole, biblioteche, residenze pubbliche, impianti sportivi, mercati e piazze per migliorare la qualità degli spazi pubblici.

Promozione della Mobilità Sostenibile:

- Realizzazione di nuovi collegamenti ciclabili per incentivare la mobilità a basso impatto ambientale.
- Implementazione di soluzioni per garantire la sicurezza nei trasporti.

Progetti di Salute Pubblica:

- Realizzazione di grandi progetti per garantire un sistema sanitario diffuso, accessibile e di alta qualità.

- Interventi mirati alla prevenzione e al benessere della comunità.

Iniziative Ambientali:

- Azioni di cura del verde per preservare e arricchire gli spazi naturali.
- Introduzione di soluzioni naturali per affrontare gli effetti del cambiamento climatico.

Digitalizzazione dei Servizi Pubblici:

- Implementazione di nuovi servizi digitali per rendere la pubblica amministrazione più accessibile e efficiente.
- Maggiore vicinanza al cittadino attraverso soluzioni digitali per la gestione dei servizi pubblici.

Per maggiori informazioni sul Piano **“Torino Cambia”** è possibile consultare il sito ufficiale del programma disponibile all’indirizzo <https://www.torinocambia.it/torinocambia>.



All’interno del sito, è possibile trovare non solo i dettagli sulle singole iniziative e le azioni promosse dal progetto, ma anche i relativi aggiornamenti sullo stato delle attività in corso nonché di quelle future.

Scheda Misura del Valore Pubblico

MISSIONE 8: ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA

PROGRAMMA 2: EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA E LOCALE E PIANI DI EDILIZIA ECONOMICO-POPOLARE

UNITÀ ORGANIZZATIVE COINVOLTE: DIPARTIMENTO SERVIZI SOCIALI SOCIO SANITARI E ABITATIVI - DIVISIONE EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA - DIPARTIMENTO MANUTENZIONI E SERVIZI TECNICI

STAKEHOLDERS: CITTADINI IN CONDIZIONI DI DISAGIO ABITATIVO; ATC; CIT

LINEE PROGRAMMATICHE APPROVATE DAL CONSIGLIO COMUNALE

Linee
Programmatiche
(DUP SeS)

Collegamento
Obiettivi Agenda 2030
e Missioni PNRR

Le 7 Città	n°	Testo	Obiettivi Agenda 2030	Missioni PNRR
La Città della prossimità	1	Accelerare le procedure di assegnazione degli alloggi Atc, ampliare il patrimonio di edilizia residenziale pubblica, ridurre il numero degli alloggi sfitti attraverso convenzioni pubblico-private e utilizzo della leva fiscale per ampliare il mercato degli affitti a prezzi accessibili.	10 ABBIGLIAMENTO 11 SERVIZI DOMESTICI	Missioni 5 e 9
La Città delle opportunità, delle donne, dei giovani, delle bambine e dei bambini	2	Attivare un grande piano per il diritto alla casa per i giovani che si affacciano sul mercato del lavoro e le famiglie.		

Rif linee CC	Politica di riferimento del PdO	Attività da conseguire nel periodo gennaio 2025 - fine mandato	Stato dell'obiettivo	Azioni e attività effettuate	Indicatori di risultato	2022	2023	2024	2025	2026
1, 2	Diritto alla casa	Assicurare e potenziare il coordinamento con l'Agenzia Territoriale per la Casa del Piemonte Centrale al fine di garantire risposte efficaci e durature, in raccordo con misure nazionali ed europee in materia di edilizia popolare.		Obiettivi Operativi (DUP SeO)						
1	Diritto alla casa	Stipulare con l'ATC la nuova convenzione pluriennale per la gestione del patrimonio di Edilizia Residenziale Pubblica (ERP) garantendone la massima semplificazione e trasparenza nei contenuti, precisando le attività gestionali e gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria da svolgersi da parte di ATC e prevedendo la revisione del valore del rimborso spettante ad ATC.	In corso	2023 Attività in contraddittorio con ATC finalizzata alla stipulazione della convenzione con riferimento alla gestione tecnica Predisposizione parti tecniche allegato B (manutenzioni) della convenzione						
1	Diritto alla casa	Migliorare i tempi e le procedure di assegnazione degli alloggi sociali gestiti dagli enti ATC e Consorzio Intercomunale Torinese e richiedere ad ATC uguale miglioramento per quanto riguarda il cambio alloggi.								
2	Progettazione e realizzazione del programma LL.PP.	Riqualificare il patrimonio di edilizia residenziale pubblica, anche sul piano energetico e ambientale, e ridurre il numero degli alloggi sfitti, per esempio attraverso convenzioni pubblico-private, per ampliare l'offerta di alloggi a prezzi accessibili.	In corso	2022 Interventi da realizzarsi sul patrimonio abitativo nell'ambito del PNRR - Fondo complementare - Sicuro Verde e sociale: Approvazione progetto esecutivo e pubblicazione bando di gara 2023 Predisposizione progetto esecutivo e avvio lavori	Stato attuazione opere	-	-			
	Diritto alla casa									

2.2 Performance

La struttura della programmazione della Città di Torino è allineata ai principi della riforma individuata dalla legge 4 marzo 2009, n. 15 e dal decreto legislativo attuativo del 27 ottobre 2009, n. 150, così come modificato dai successivi interventi normativi fino al più recente decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le modalità con cui la Città ha recepito tali principi di individuazione degli obiettivi, assegnazione, rendicontazione e valutazione dei risultati sono dettagliatamente descritte all'interno del documento **“Ciclo e Sistema di misurazione e valutazione della Performance” (Allegato 2.1)**, approvato e successivamente aggiornato con deliberazioni della Giunta Comunale.

Il concetto di Performance Organizzativa esprime il risultato conseguito dall'intera organizzazione ovvero da una sua componente, ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e della soddisfazione dei bisogni dei cittadini. Gli obiettivi e gli indicatori riferiti alla Performance Organizzativa contribuiscono a formare gli elementi di valutazione della Performance individuale così come previsto dall'articolo 9 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i.

Nel Piano della Performance del Comune di Torino la performance è rappresentata attraverso due dimensioni complementari. La prima definisce gli **“Obiettivi”**, che individuano progetti specifici destinati allo sviluppo degli attuali o all'introduzione di nuovi prodotti/prestazioni/attività/servizi; tali obiettivi risultano associati a indicatori di misurazione, per esempio legati al rispetto di cronoprogrammi, predisposizione e/o approvazione di atti, assorbimento di risorse, ecc.

La seconda modalità è rappresentata dalle **“Specifiche di performance”** e/o **“Specifiche di qualità”**, uno strumento che consente la correlazione di standard determinati nell'ambito di specifici processi. Tale componente di programmazione e misurazione della performance si avvale quindi anche del sistema degli indicatori adottato in seno al Progetto Qualità. In particolare, quest'ultimo mira a porre i cittadini/utenti dei servizi al centro della fase di pianificazione anche attraverso sistemi di monitoraggio della soddisfazione degli utenti (customer satisfaction) che siano in grado di orientare le scelte di pianificazione dell'organizzazione (v. capitolo 4 - Monitoraggio)

Le specifiche di performance e di qualità guardano alla buona amministrazione, al rispetto dei tempi, alla puntualità e alla disciplina amministrativa. L'esecuzione degli adempimenti, infatti, assume valore sostanziale, ove assicura la legalità dell'azione amministrativa e la sua trasparenza.

Il processo di gestione del Ciclo della Performance della Città di Torino schematizzato a pag. 36, può essere riassunto essenzialmente nelle seguenti fasi:

1. Pianificazione Strategica

La pianificazione della performance è distinta in due specifici livelli tra di loro strettamente correlati: la pianificazione strategica e la pianificazione operativa. Il quadro complessivo di regole e strumenti è organizzato in una logica top down:

- I. il livello strategico è definito inizialmente dalle **Linee programmatiche** che il Sindaco, sentita la Giunta Comunale, presenta al Consiglio Comunale. Esse individuano le azioni e i progetti da realizzare nel corso del mandato.
- II. le linee programmatiche evolvono successivamente nel **Documento Unico di Programmazione, (DUP)** che individua per il triennio i progetti e gli obiettivi strategici derivanti dalle linee programmatiche.
- III. infine il **Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO)** assolve allo scopo di definire il dettaglio operativo, rispetto ai programmi definiti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) coerentemente con le risorse attribuite nel Piano esecutivo di gestione.

2. Definizione e approvazione del Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO)

Il PdO individua dunque gli obiettivi operativi che vengono assegnati ai relativi responsabili. Ciascun obiettivo è costruito in modo da essere collegato ad uno o più indicatori, questo al fine di rendere oggettivo e trasparente il sistema di misurazione dei risultati, relativamente al grado di raggiungimento degli stessi. A tale scopo ad ogni indicatore infatti è associato un target che rappresenta il risultato o livello che l'Amministrazione intende perseguire.

3. Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano dettagliato degli Obiettivi viene effettuato, almeno una volta in corso d'anno e sempre al termine del corrispondente ciclo di competenza. I monitoraggi in corso d'esercizio, hanno lo scopo, oltre che di valutare l'andamento della gestione, anche di individuare eventuali criticità che possano richiedere la necessità di attivare interventi per il loro superamento.

Il Nucleo di Valutazione, inoltre, ha la facoltà di segnalare all'organo di indirizzo politico-amministrativo l'opportunità di azioni correttive in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

4. Valutazione della performance

Al termine del monitoraggio finale, sono avviate le verifiche finali del grado di raggiungimento degli obiettivi, svolte su tutti gli obiettivi assegnati ai vertici dell'organizzazione e a campione sugli altri.

La percentuale di raggiungimento dei singoli obiettivi e delle specifiche di performance viene utilizzata per determinare la performance organizzativa e individuale e, insieme alla valutazione delle competenze, anche ai fini della valutazione finale e della seguente corresponsione del premio di risultato.

5. Rendicontazione dei risultati

La rendicontazione dei risultati si svolge in conclusione del ciclo della performance, attraverso la redazione, la condivisione con i principali stakeholders ed eventualmente la pubblicazione di specifici documenti consuntivi:

- *Monitoraggio finale del Piano degli Obiettivi* e relative verifiche sono inviati al Nucleo di Valutazione;
- *Referto del Controllo di Gestione* è inviato al Consiglio Comunale e alla Corte dei Conti;
- *Relazione sulla performance*, ai sensi dell'articolo 8 comma 1, lettera d) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, a partire dal 2018 è stata unificata al Rendiconto della gestione; in particolare all'interno del Referto del Controllo di gestione.

Dal 2024, su indicazione del Nucleo di Valutazione, tali contenuti vengono completati dal documento di monitoraggio finale degli obiettivi del Piano degli Obiettivi di ciascun anno; il monitoraggio finale viene approvato dalla Giunta Comunale.

I componenti del Nucleo di Valutazione validano formalmente i contenuti sopra citati tramite un atto di validazione della Relazione sulla Performance.

La rendicontazione dei risultati rappresenta, inoltre, la fase che consente un'eventuale revisione delle linee strategiche di mandato.

Il Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO), per l'anno 2025, parte dalla definizione degli obiettivi di Ente e degli obiettivi dei Direttori di Dipartimento.

Da una parte, quindi, la valutazione della performance guarda all'Ente come ad un sistema unico ed interconnesso. Gli obiettivi tendono a misurare lo stato di salute secondo diverse declinazioni. In particolare si fa riferimento a:

- 1) Salute finanziaria;
- 2) Salute organizzativa;
- 3) Salute (e disciplina) amministrativa;
- 4) Trasparenza e Anticorruzione.

Dall'altra gli obiettivi dei Direttori di Dipartimento tracciano il livello strategico che si muove in coerenza con gli obiettivi operativi del DUP SeO e l'affidamento delle risorse economiche definite con l'approvazione del PEG.

La definizione di questi due nuclei diventa, quindi, premessa necessaria alla costruzione dei restanti obiettivi (Dirigenti di Divisione e Servizio ed Elevate Qualificazioni) che verranno approvati con provvedimento successivo.

GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE



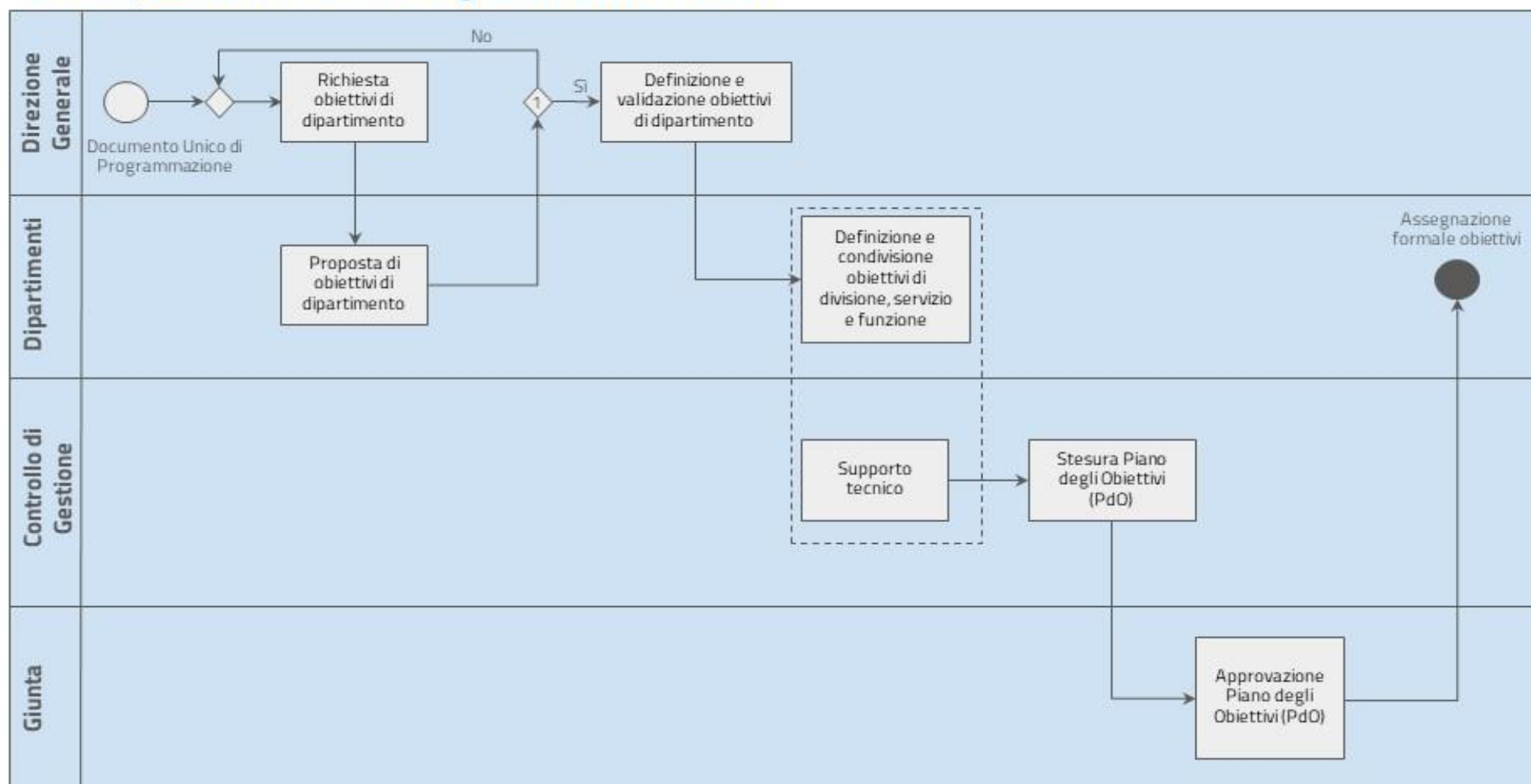
*DUP: Documento Unico di Programmazione

**PdO: Piano degli Obiettivi



Predisposizione Piano degli Obiettivi (PdO)

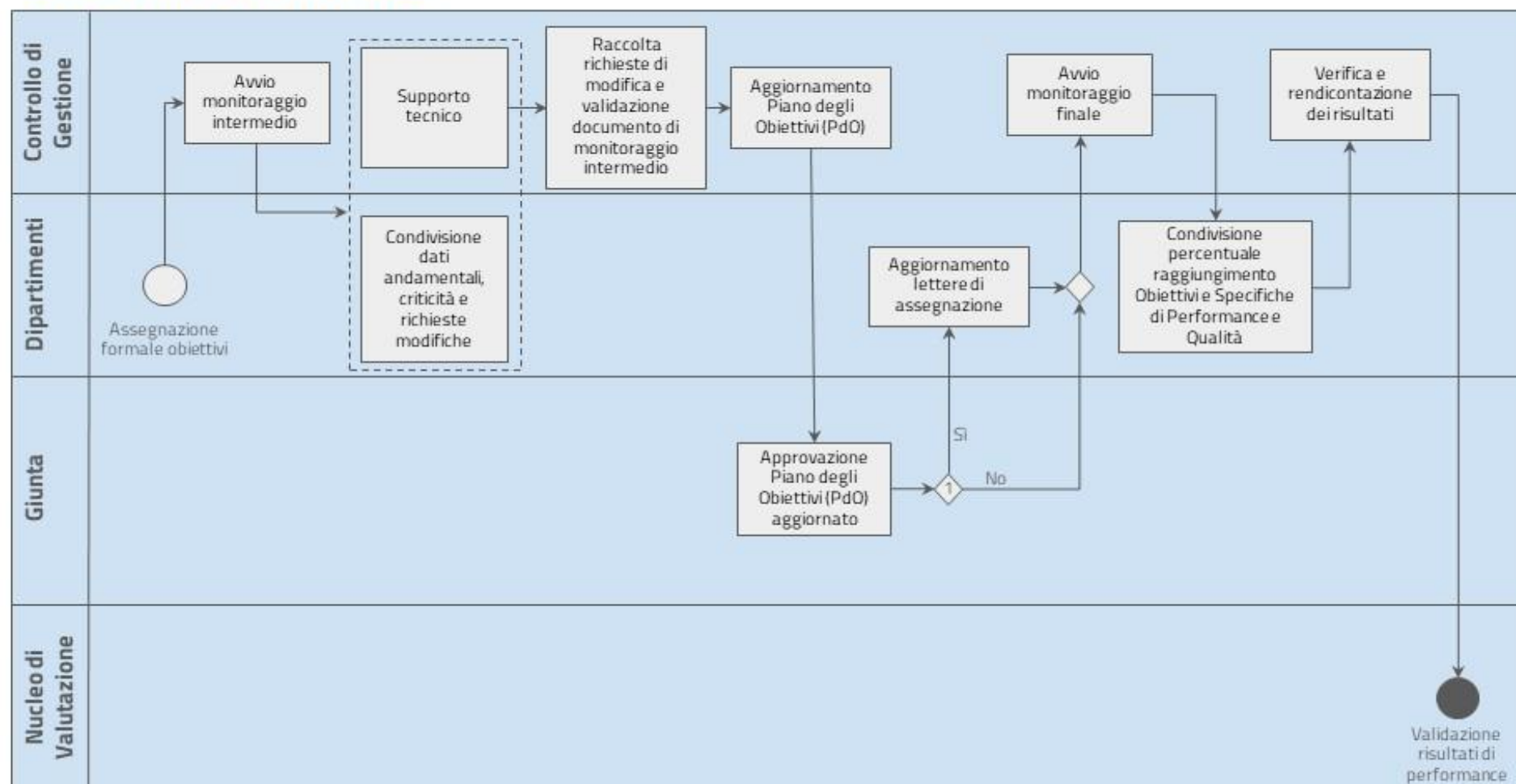
1. "Gli obiettivi di dipartimento sono validati dagli attori coinvolti?"



Ciclo della Performance

1. "Le modifiche degli obiettivi sono sostanziali?"

(Ad esempio, le modifiche comportano un nuovo responsabile, un cambiamento nel numero di obiettivi, ecc.)



2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La prevenzione della corruzione prevede un insieme di attività tese ad evitare che, nel corso dell'attività amministrativa, si verifichi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui dato al fine di ottenere o attribuzioni o altri vantaggi privati, comprendendosi in tale accezione non solo le situazioni che concretizzino ipotesi di delitti contro la pubblica amministrazione, di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui vi sia uso privato delle pubbliche funzioni o inquinamento ab externo dell'azione amministrativa. Quindi, la prevenzione della corruzione introduce e mette a sistema misure che operano in presenza di condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero costituire un ambiente favorevole all'evento corruttivo in senso proprio.

Negli anni il Comune di Torino ha adottato regolarmente, con deliberazione della Giunta Comunale, i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, consultabili nella sezione Amministrazione Trasparente sul sito della Città, adeguandoli alle prescrizioni ANAC ed alle diverse esigenze organizzative dell'Ente.

In particolare l'elaborazione del presente Piano Anticorruzione ha tenuto in debita considerazione le ultime disposizioni ANAC, secondo quanto individuato dal PNA 2022, attraverso cui si evidenzia come l'elaborazione dei Piani Anticorruzione si collochino in una fase storica complessa. Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est.

L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'Autorità, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.

L'Autorità ha pertanto richiesto di porre particolare attenzione al monitoraggio sull'attuazione di quanto programmato per contenere i rischi corruttivi ed ha invitato le Pubbliche Amministrazioni a rafforzare i presidi sul divieto di pantouflage e, più in generale, sul tema del conflitto di interessi.

In ossequio a tali indicazioni di ANAC ed in coerenza con il quadro normativo di riferimento, come di volta in volta modificato, il Comune di Torino ha aggiornato il presente Piano e lo ha strutturato come di seguito indicato:

1. la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;

2. la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
3. la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
4. l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
5. la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;
6. il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
7. la programmazione dell'attuazione della trasparenza.

La parte speciale del Piano è dedicata al PNRR e contratti pubblici, settore maggiormente a rischio per le ingenti risorse che saranno gestite dall'Ente.

Si rimanda al documento completo, Piano della prevenzione della corruzione della trasparenza. ([allegato 3](#)).

SEZIONE 3:

Organizzazione e Capitale Umano



Romani

PIAO 2025 - 2027
Piano Integrato di Attività e
Organizzazione

3 Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura organizzativa

A seguito dell'insediamento dell'attuale Amministrazione a fine 2021 sono stati approvati i criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e servizi comunali, nell'interesse primario di dotare l'Ente di un'organizzazione più funzionale alla migliore realizzazione del programma di mandato e rendere la struttura immediatamente operativa per rispondere alle esigenze dei cittadini (deliberazione del Consiglio Comunale n. 1051 del 9 novembre 2021).

Successivamente, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 1162 del 13 dicembre 2021, sono state approvate le "Linee Programmatiche" in cui è stata prevista una riorganizzazione della macchina comunale *"in una logica di maggiore efficienza"* e con deliberazione del Consiglio Comunale n. 74 del 14 febbraio 2022 è stato approvato l'accordo, denominato "Patto per Torino", con cui è stata programmata una serie di azioni, tra cui la revisione dell'organizzazione della macchina comunale, in modo da ottimizzare le risorse umane in servizio, razionalizzare i processi in ottica di snellimento delle procedure e miglioramento dei servizi, con un miglior utilizzo di tutte le risorse umane, economiche e strumentali a disposizione.

Tale riorganizzazione ha rappresentato un elemento strategico del percorso di innovazione e crescita dell'Ente, che ha trovato nella valorizzazione del personale tutto, e in particolare di quello dirigenziale, un punto di partenza. È stato necessario implementare le linee di indirizzo volte alla semplificazione, sviluppo e integrazione di nuove funzioni e di nuove professionalità. Tali direttrici si sono concretizzate in più fasi, con l'intento di assicurare un'evoluzione dei servizi in ottica di efficienza ed efficacia, rapidità di intervento, garantendo al contempo la salvaguardia dei principi di anticorruzione e legalità. La configurazione operativa delineata si poneva come scopo di fornire un idoneo supporto al programma di mandato dell'Amministrazione, tenendo conto della complessità ed entità dei programmi e dei potenziamenti necessari per il pieno e prioritario conseguimento degli obiettivi del React e del PNRR che coinvolgono tuttora l'Ente nella sua interezza, dell'andamento dei collocamenti a riposo e del Piano del fabbisogno di personale.

Le soluzioni che sono state individuate perseguono, prioritariamente, i seguenti obiettivi strategici:

- migliorare ed incrementare la cooperazione tra strutture che svolgono attività affini o che rispondono a bisogni simili della cittadinanza per cui è necessario garantire una risposta corale ed armoniosa dell'Ente. L'obiettivo mira a creare una maggior sinergia, attraverso la definizione di Aree omogenee, che incrementino la cooperazione interna e agevolino la comunicazione e collaborazione interna alla struttura della Città.
- migliorare il coordinamento di attività attualmente allocate sotto diversi direttori al fine

di recuperare efficienza ed efficacia in una realtà che evolve velocemente e che impone, anche in ragione della volontà di sinergia con gli altri Enti e con il tessuto metropolitano, di ottimizzare le risorse avvicinando in modo coerente funzioni ed attività in ottica di massimizzazione dei risultati attesi in ordine alla realizzazione delle linee di indirizzo e sulla base delle esigenze che man mano coinvolgeranno la Città.

- rafforzare le strutture territoriali decentrate al fine di intensificare la presenza della Città sul territorio e rispondere prontamente ai bisogni della cittadinanza. Al fine di promuovere il rafforzamento della struttura del decentramento è stato creato un dipartimento dedicato, includendo anche i servizi civici, in modo tale da focalizzare l'operato del Direttore e dei/delle Dirigenti ivi assegnati al miglior funzionamento delle circoscrizioni e dei servizi al cittadino. Inoltre, è stato previsto un Servizio per ciascuna Circoscrizione.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 174 del 24 marzo 2022 è stato modificato il Regolamento di organizzazione e ordinamento della Dirigenza della Città di Torino che ha riconosciuto al Direttore Generale specifiche competenze funzionali in materia di risorse umane su tutte le strutture dell'Ente.

L'Amministrazione, per realizzare tali obiettivi sfidanti, com'è noto, ha reintrodotta la figura del Direttore Generale al fine di poter avviare e governare il cambiamento nel quinquennio. La sua funzione principale consiste appunto nell'agevolare il raccordo tra gli organi politico-esecutivi e quelli gestionali dell'amministrazione.

In particolare, l'articolo 5 del predetto regolamento ha stabilito che *“Il Direttore Generale ha competenza funzionale in materia di risorse umane su tutte le strutture dell'Ente, definendo con proprio atto organizzativo anche le modalità assunzionali dirigenziali, ivi comprese l'eventuale ricorso a procedure di mobilità, comando o distacco da assegnare alle singole strutture, nell'ambito degli indirizzi del piano triennale delle assunzioni approvato dalla Giunta. Promuove lo sviluppo, l'innovazione e la semplificazione organizzativa dell'attività dell'Ente, secondo gli indirizzi del Sindaco e sentiti i Direttori, negli ambiti e secondo i criteri individuati dall'articolo 2 comma 1 del decreto legislativo 165/2001”*.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 206 del 31 marzo 2022 è stata approvata la nuova struttura organizzativa dell'Ente a cui ha fatto seguito l'interpello generale (approvato con Disposizione Dirigenziale n. 1161 del 13 aprile 2022) ed i cui incarichi sono stati assegnati dal Sindaco dal 1° maggio 2022.

Con il nuovo assetto organizzativo è stata delineata una nuova struttura organizzativa, denominata Area, che raggruppa alcuni Dipartimenti. L'Area rappresenta il punto focale del coordinamento di Dipartimenti chiamati a lavorare in sinergia per la realizzazione delle funzioni a loro afferenti.

La struttura dell'Ente è articolata in unità organizzative a vari livelli funzionali, dotati ciascuno di un proprio grado di autonomia:

- a) *Area*: struttura con funzioni proprie oltre che di coordinamento di Dipartimenti, anche funzionalmente eterogenei, affidata ad un Direttore di Dipartimento;
- b) *Dipartimento*: struttura con funzioni proprie oltre che di coordinamento di Divisioni e Servizi, affidata ad un Direttore;
- c) *Divisione*: struttura con funzioni proprie oltre che di coordinamento di Servizi e unità operative, affidata ad un Dirigente;
- d) *Servizio*: struttura con funzioni proprie oltre che di coordinamento di uffici di particolare complessità organizzativa, affidato ad un Dirigente.

A distanza di quasi 2 anni da tale riorganizzazione, con deliberazione della Giunta Comunale n. 122 del 12 marzo 2024 l'Amministrazione ha approvato il nuovo assetto organizzativo, il Nucleo di Valutazione si è riunito in data 3 e 10 aprile 2024 e ha provveduto a formalizzare i contenuti e le funzioni delle singole strutture approvando le pesature delle posizioni dirigenziali coinvolte, le quali sono state recepite con disposizione interna della Direzione Generale n. 457 del 12 aprile 2024 contestualmente all'indizione dell'interpello generale sulla nuova struttura organizzativa dell'Ente. Il Sindaco infine ha provveduto ad affidare gli incarichi alle/ai Dirigenti dell'Ente con decorrenza 1 maggio 2024.

Successivamente con deliberazione n. 596 del 15 ottobre 2024 l'Amministrazione ha ridefinito ulteriormente l'assetto organizzativo abolendo il Servizio Gare PNRR - avendo esaurito il proprio compito con la conclusione delle procedure amministrative di propria competenza -, ha ridefinito il Servizio Nuovo Piano Regolatore, originariamente istituito in base all'art. 110 comma 2 del decreto legislativo n. 267/2000, tra i servizi strutturali dell'Ente alle luce della funzione strategica di lungo periodo che riveste per lo sviluppo urbanistico della città di Torino, ed infine ha modificato la denominazione del servizio denominato "Servizio Transizione Digitale e Innovazione", in "Servizio di Change Management e Innovazione" per rendere più trasversale la sua missione in relazione alle diverse sfide organizzative cui è chiamata a far fronte.

A seguito degli interventi di revisione organizzativa attuati e delle soppressioni delle posizioni ad esaurimento, la struttura organizzativa dell'Ente, alla data del 31 dicembre 2024 si configura come segue:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI TORINO	Q.tà
DIREZIONE GENERALE	1
SEGRETERIA GENERALE	1
AREE	4
DIPARTIMENTI <i>(compresa Avvocatura e Gabinetto del Sindaco)</i>	16
DIVISIONI	39
SERVIZI	60
TOTALE COMPLESSIVO	121

In merito alle Elevate Qualificazioni, nel corso del mese di giugno 2024, con

disposizione interna della Direttrice Generale n. 826 del 21 giugno 2024, si è provveduto a prendere atto di quanto disposto dal Nucleo di valutazione ed all'approvazione delle risultanze delle pesature definendo le indennità corrispondenti e, successivamente, è stato indetto, con disposizione n. 832 del 26 giugno 2024, l'interpello generale per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione in scadenza nel corso dell'anno 2024.

Nel corso dell'anno, il personale di ruolo in servizio è passato da 7.125 dipendenti al 31 dicembre 2023 a 7.017 dipendenti al 31 dicembre 2024.

La struttura organizzativa dell'Ente aggiornata è visionabile al seguente link:
<https://trasparenza.comune.torino.it/organizzazione/articolazione-uffici>

3.1.1 Il personale in servizio

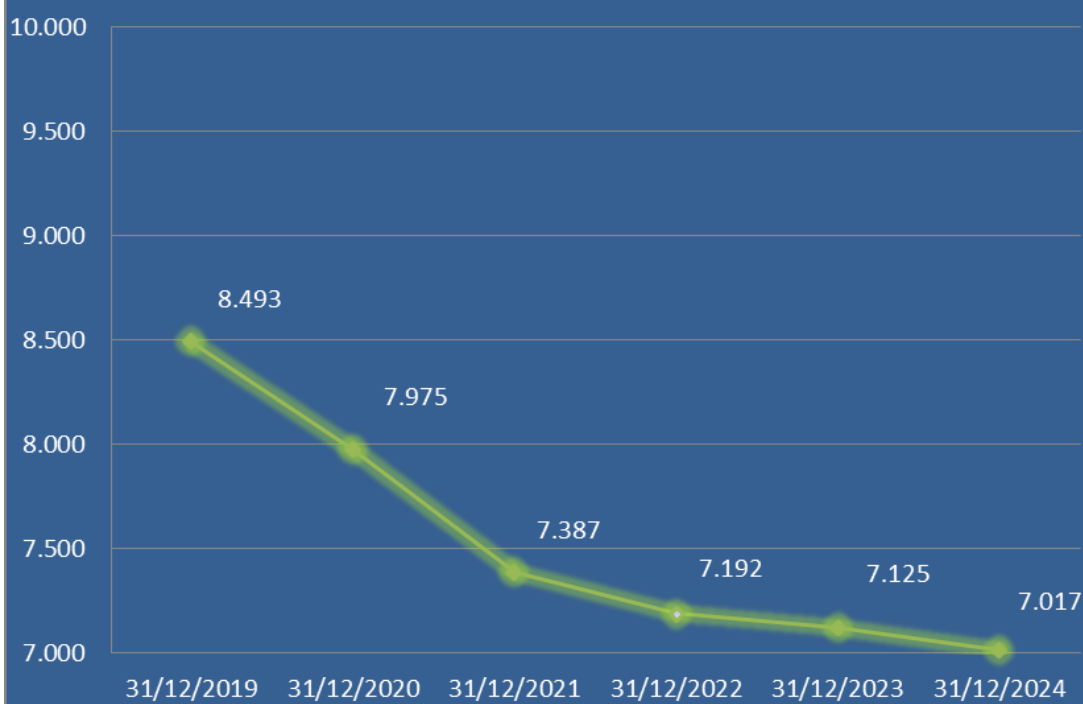
L'andamento occupazionale del Comune di Torino ha registrato, nel corso dell'ultimo quinquennio, una riduzione di personale in servizio a tempo indeterminato pari al 17,38%, passando dalle 8.493 unità di personale a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre 2019 alle 7.017 unità al 31 dicembre 2024.

Dall'anno 2022, grazie ad una forte politica assunzionale è stato possibile limitare il tasso di riduzione del personale in servizio nonostante l'elevato numero delle cessazioni, che tiene conto dell'effetto "*Quota 100/102/103*" e "*Opzione donna*".

Per completezza espositiva si precisa che i dati suindicati sono estratti dalla Statistica al 31 dicembre 2024, in sede di Conto Annuale potrebbero subire limitate variazioni.

Personale in servizio al 31.12.2024	
Tipologia rapporto di lavoro	Unità
a tempo indeterminato	7.017
a tempo determinato	280
con contratto di formazione e lavoro	0
altre categorie (Artt. 90 - 97 -108 - 110 TUEL)	36
Totale	7.333

Sviluppo del personale a tempo indeterminato 2019-2024



Il contingente in servizio al 31 dicembre 2024 nel Comune di Torino, tra personale di ruolo e personale a tempo determinato, è pari a: n. 7.333 dipendenti, di cui n. 98 Dirigenti (conteggiando il personale a tempo determinato/indeterminato, la Direttrice Generale e la Segretaria Generale) e n. 483 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D), con incarico di Elevata Qualificazione.

Nell'ambito del complessivo organico del Comune di Torino il rapporto tra Dirigenti, Elevate Qualificazioni e Dipendenti è il seguente:

- ◆ rapporto Dirigenti / Personale: 74,83 dipendenti per ogni Dirigente;
- ◆ rapporto Dirigenti / Elevate Qualificazioni: 4,93 E.Q. per ogni Dirigente;
- ◆ rapporto Elevate Qualificazioni / Personale: 15,18 dipendenti per ogni E.Q.

CATEGORIE	CONTINGENTI IN SERVIZIO		
	Tempo Indeterminato (a)	Tempo Determinato (b)	TOTALE (a + b)
Dirigenti (compresi i vertici)	88	10	98
Staff (art. 90 TUEL)	-	26	26
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	2.119	240	2.359
Istruttori (ex Cat. C)	3.772	40	3.812
Operatori Esperti (ex Cat. B)	1.019	-	1.019
Operatori (ex Cat. A)	19	-	19
TOTALE	7.017	316	7.333

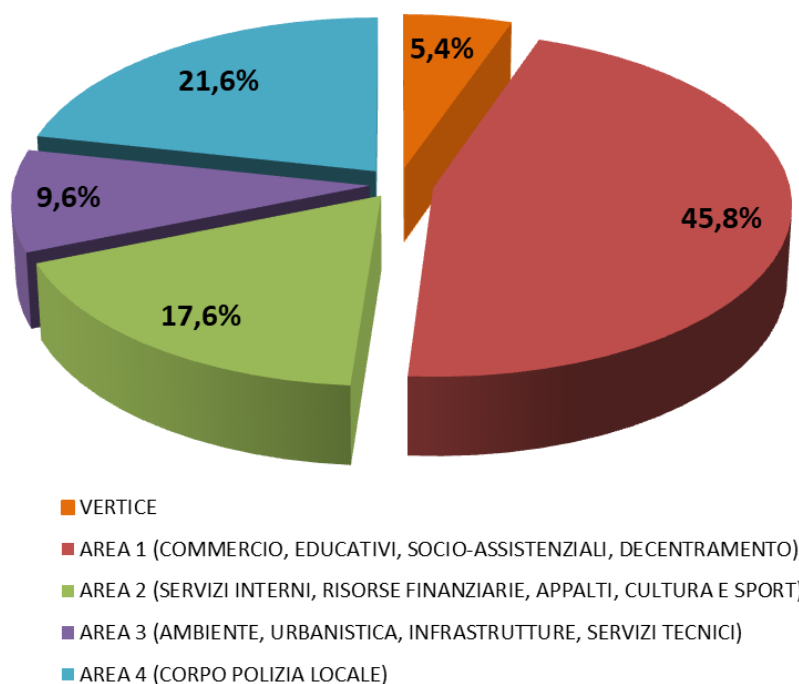
Nell'ambito del contingente innanzi indicato n. 510 dipendenti (circa il 7,27% della dotazione complessiva a tempo indeterminato) hanno instaurato un rapporto di lavoro a tempo parziale con l'Amministrazione.

Con verbale di confronto del 1 ottobre 2024 sono state aggiornate le "Regole di funzionamento per il lavoro a tempo parziale" reperibili al seguente link: <https://intracom.comune.torino.it/new/media/1425> e divenute operative con circolare n. 20975 del 30/10/2024.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO A TEMPO PARZIALE (Percentuale di PART-TIME al 31/12/2024)				
CATEGORIA	< 50%	= 50%	> 50%	TOTALE
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D)		12	91	103
Istruttori (ex Cat. C)	5	43	242	290
Operatori Esperti (ex Cat. B)	-	10	99	109
Operatori (ex Cat. A)	-	5	3	8
TOTALE	5	70	435	510

Qui di seguito è rappresentato il dispiegamento del personale secondo le Aree organizzative dell'Amministrazione:

Personale comparto in servizio al 31/12/2024 per Aree



3.1.2 La salute organizzativa

LA QUALITÀ DELLE RELAZIONI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Da diverse indagini condotte presso i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente è emerso un quadro sulla salute organizzativa, relativamente a relazioni interpersonali, lavoro di gruppo, formazione e comunicazione aziendale, nel suo complesso.

Da un campione di circa 2.000 persone (questionario "Maladministration, se la conosci la eviti", anno 2022) si evince che nel proprio contesto lavorativo ci sono buone condizioni per l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra colleghi/e (71%); viene garantita l'inclusione, la valorizzazione delle differenze di genere, di età e condizioni personali (58%); sono assunte completamente o almeno in parte iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni e alla formazione (73%).

Emerge, inoltre, una buona fiducia nei confronti dei superiori gerarchici e delle figure interne all'Ente; si delinea quindi un contesto generalmente caratterizzato da buone relazioni

interpersonali.

Il corpo dirigente del Comune di Torino è cambiato molto nel corso degli ultimi triennio, con oltre il 40% di personale di nuova assunzione. Per favorire, anche in questa popolazione, la costruzione di rapporti di fiducia e collaborazione è stato avviato un percorso formativo specifico, finalizzato a potenziare le soft skill e a creare momenti di team networking. Il format è stato molto apprezzato (voto medio: 8,7 su 10).

Nell'ottica della valorizzazione del personale direttivo, la Città ha avviato un importante progetto di misurazione, valutazione e potenziamento delle competenze trasversali secondo il modello della Città di Torino (sette soft skill e motivazione) in esecuzione alla direttiva del Ministero della Funzione Pubblica (DM 28 giugno 2023). Il progetto nel 2024 ha coinvolto mille tra funzionari/ie ed EQ dell'Ente. Dai risultati emergono complessivamente come competenze distintive l'Orientamento all'utente (3,61/5 per i/le funzionari/ie e 3,40/5 per le EQ) e all'Innovazione (3,29/5 per i/le funzionari/ie e per le EQ 3,41/5), che evidenziano una buona capacità di attenzione ai bisogni e alle necessità degli/le interlocutori/trici, una buona apertura al cambiamento e capacità di mettersi in discussione.

La principale area di miglioramento riscontrata è, per entrambi i gruppi, la "visione sistemica", sulla quale si lavorerà in termini formativi per favorire una visione più completa e integrata delle situazioni al fine di saper cogliere la complessità dei contesti e la pluralità delle esigenze dell'Amministrazione e della cittadinanza. Risultano inoltre da migliorare, per il gruppo delle EQ, "l'orientamento al risultato" e per il gruppo dei/delle funzionari/ie "l'orientamento all'apprendimento".

La componente motivazionale è complessivamente più elevata per le EQ, che si distinguono per una più marcata identità professionale e di ruolo. Nei/nelle funzionari/ie emerge una buona spinta alla crescita personale e professionale. Elemento di attenzione, per entrambe le popolazioni, è la percezione delle opportunità di crescita interna, che risulta marcatamente bassa. Tra le principali leve motivazionali emerge la possibilità di lavorare in un team collaborativo e coeso, seguita da quella di essere coinvolti/e in obiettivi sfidanti.

Relativamente al personale neo assunto nell'ultimo triennio, nei vari questionari proposti dopo l'ingresso nell'Ente, vengono evidenziate nelle risposte buone relazioni con colleghi/e superiori. Nei 15 quindici giorni dall'assunzione, oltre il 90% dei/le nuovi/e assunti /e ha avuto modo di conoscere il/la proprio/a direttore/trice. Ad un anno dall'ingresso nel Comune di Torino, l'80% dichiara di essere soddisfatto/a del proprio lavoro e di considerarsi parte attiva dei propri team.

Attività di welfare

La Città ha attivato, negli ultimi anni, una serie di iniziative volte ad incrementare il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso l'erogazione di servizi di supporto psicologico, coaching e di natura culturale e di conoscenza.

Implementando queste attività la Città ha potuto lavorare sul piano del miglioramento

del benessere dei/delle dipendenti che vivono in situazioni di criticità (es. front office, conflitti nei gruppi lavoro sotto particolare stress lavorativo...) per creare un ambiente di lavoro più inclusivo, produttivo e capace di affrontare le sfide legate all'invecchiamento della popolazione dipendente e alla coesistenza di diverse generazioni in considerazione del personale recentemente assunto (oltre 1.500 unità).

L'ascolto del personale è centrale nella vita di un'organizzazione, specie nei momenti più impegnativi, legati a periodi di crisi/cambiamento sociale e di riorganizzazioni interne.

Il Comune di Torino ha sperimentato negli anni diverse forme di ascolto, mediante ad esempio survey, focus group e sportelli di ascolto psicologico; inoltre sono state realizzate azioni rivolte al personale neoassunto o a specifiche figure/famiglie professionali, al fine di accrescere la motivazione al lavoro, il senso di appartenenza e favorire la migliore espressione del potenziale delle persone (progetto la Preziosa Eredità, SupportO Caregiver, progetto Mentor CFL, ecc.).

A fine 2023, l'Ente ha investito nella realizzazione di un progetto di supporto psicologico, coaching e mediazione dei conflitti, che ha preso in carico nel corso dell'anno circa 314 dipendenti. Il servizio, libero e gratuito per tutti/tutte le/i dipendenti della Città, aveva l'obiettivo di favorire le relazioni professionali e personali, incrementare rapporti proficui e rispettosi tra i/le collaboratori/trici, implementare l'inclusione e la valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali, gestire eventuali conflittualità in ambito lavorativo e progettare soluzioni.

Il bisogno che emerge più frequentemente dai/dalle dipendenti attiene al supporto nella gestione di criticità relazionali. L'alto carico di lavoro, il ricambio generazionale, la trasformazione digitale e le variegate situazioni personali hanno aumentato la complessità dell'ambiente lavorativo, richiedendo ai/le dipendenti una maggiore competenza nella gestione di conflitti. Nella primavera 2024, è partito un ricco programma di interventi didattici sul tema, che è stato accolto con entusiasmo dalla popolazione lavorativa: circa 1.100 dipendenti sono stati coinvolti in specifici momenti formativi. Nel 2025 continueranno le attività di colloqui e supporto per coloro che ne hanno fatto richiesta.

In tema di cultura e conoscenza sono state realizzate con successo due attività trasversali di lavoro che continueranno nel 2025:

- il progetto "Piazza Castello numero zero", che nasce nel 2023 al fine di far conoscere (o riscoprire) ai/le dipendenti dell'Ente il più antico palazzo torinese, ha coinvolto finora più di 2000 partecipanti. Il 93% ritiene che la visita sia stata di stimolo alla creazione di un clima collaborativo all'interno del gruppo di lavoro. Per proseguire il rafforzamento del lavoro di gruppo, per il 2025, sarà proposta un'attività outdoor presso il SERMIG di Torino;
- il progetto "Torino goFLUENT", che prevede, per tutti i/le dipendenti dell'Ente che ne hanno fatto richiesta, la possibilità di fruire di corsi di lingua tramite una piattaforma online, al fine di implementare e supportare l'acquisizione della lingua inglese. I/le

partecipanti al programma nel 2024 sono stati 1.485; si tratta di dipendenti di ruolo ma anche collaboratori/trici a tempo determinato. Il 50% circa del personale iscritto appartiene all'area degli Istruttori/trici, il 37% a quella dei Funzionari/ie. Si segnala l'iscrizione di 198 Operatori/trici, la cui partecipazione è stata una grande opportunità formativa, mai realizzata in passato.

Il 47% degli/le iscritti/e riferisce di utilizzare l'inglese occasionalmente, ma manifesta comunque un alto interesse allo studio della lingua. Tra i settori maggiormente coinvolti dall'iniziativa spicca il Corpo di Polizia Locale con il 23% del totale delle iscrizioni (339), seguito dalla Divisione Servizi Educativi con l'11.4 % (170).

3.1.3 La salute di genere

Per il 2025, il Comitato Unico di Garanzia, l'Ufficio Pari Opportunità e il Servizio LGBTQ+ saranno ancora impegnati nella formazione/informazione su tematiche di genere:

- è in corso, a partire dal 2021, una formazione specifica, rivolta al personale di nuova assunzione sui meccanismi che contribuiscono a generare disparità e discriminazioni basate sullo stigma sessuale e di genere, e, dal 2024 si è affiancato un ulteriore modulo formativo volto a riconoscere i fattori culturali e sociali che determinano la violenza di genere per fornire strumenti pratici per orientare le donne vittime di violenza di genere e domestica;
- adeguamento del linguaggio amministrativo a canoni di inclusività, nel rispetto delle differenze di genere, a partire dalla modulistica quale strumento 'tradizionale' di interlocuzione con l'Utenza;
- miglioramento della normativa interna in materia di Lavoro Agile, come strumento di work-life balance, e nella progettazione di servizi di welfare per il personale dipendente, come misura di promozione del benessere organizzativo;
- promozione della fruizione dei congedi parentali da parte dei lavoratori padri, attraverso misure specifiche di informazione.

Di seguito, sono esplicitate le azioni che si prevede di realizzare in materia di pari opportunità, parità di genere, inclusione, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, benessere organizzativo, suddivise per aree di intervento.

SALUTE E SICUREZZA

Per il triennio 2025-2027, la Città si pone l'obiettivo di effettuare la valutazione del rischio sulla salute e sulla sicurezza in linea con quanto definito dal decreto legislativo n. 81/2008, che prevede il genere e l'età come parametri necessari sui quali costruire una valutazione efficace e antidiscriminatoria di tutti i rischi per la salute e la sicurezza di chi lavora.

Valutare i rischi connessi alle differenze di genere significa porre attenzione non solo a elementi fisici e biologici, ma anche culturali e sociali che differenziano uomini e donne, in modo da garantire pari opportunità di tutela tra gli stessi, anche in relazione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'età, oltre al genere, incide profondamente: i lavoratori e le lavoratrici giovani e il personale maturo e anziano necessitano, per motivi diversi, di una particolare attenzione da parte del/della datore di lavoro.

Lo stesso decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 prevede, altresì, che i luoghi di lavoro siano strutturati tenendo conto del personale con disabilità, assicurando accessibilità, superamento delle barriere architettoniche, utilizzo di ausili e assistenza in caso di evacuazione, nonché la possibilità di ragionevoli revisioni dell'organizzazione del lavoro. Nel corso del triennio 2025-2027, saranno individuate e diffuse, in collaborazione con la Divisione Protezione Civile Emergenza e Sicurezza e con il Servizio Formazione Ente e Organizzazione, le migliori prassi per la realizzazione al riguardo. Sarà inoltre predisposta una formazione specifica sui rischi da stress lavoro correlato connessi alle differenze di genere per il personale di nuova assunzione e per l'aggiornamento specifico della materia stress lavoro correlato (art. 28 decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81).

SALUTE E BENESSERE LAVORATIVO

L'ascolto del personale assume un ruolo di primo piano nella vita di un'organizzazione che pone al centro la risorsa umana, specie nei momenti più impegnativi, legati a riorganizzazioni interne, o a situazioni di crisi, come quella dovuta all'emergenza sanitaria. L'attenzione al personale dipendente promuove la crescita e il cambiamento, migliora la qualità dei processi decisionali, crea vicinanza e senso di appartenenza, favorisce la collaborazione e la costruzione di relazioni basate sulla fiducia.

Il Comune di Torino ha negli anni sperimentato diverse forme di ascolto, mediante ad esempio survey o focus group e sportelli di ascolto gestiti da psicologhe e psicologi del Dipartimento di Psicologia dell'Università degli studi di Torino e dall'Istituto Adler di Torino. Inoltre, sono state realizzate azioni rivolte al fine di accrescere la motivazione al lavoro, il senso di appartenenza e favorire la migliore espressione del potenziale delle persone, come il progetto "La Preziosa Eredità".

Nel 2023 è stata avviata una Convenzione tra il Servizio Formazione e l'associazione Me.dia.re di Torino per fornire un servizio di ascolto qualificato al fine di potenziare il benessere lavorativo tra il personale dipendente del Comune di Torino e fornire un servizio migliore alla cittadinanza.

Nel 2024 sono stati effettuati interventi di sostegno psicologico, coaching e mediazione dei conflitti in ambito lavorativo. Nel 2025 ci si pone l'obiettivo di verificare la fattibilità di continuare a fornire servizi simili che hanno avuto molto successo tra il personale dipendente.

SALUTE E BENESSERE DELLE DONNE

La Città di Torino nel 2022 ha ricostituito l'Osservatorio cittadino sulla Salute delle Donne per tutelare e proteggere la salute di tutte le persone, e delle donne in particolare, in un'ottica intersettoriale, transdisciplinare e multi-metodologica, così come previsto dall'evidenza scientifica e dalle decisioni operative nazionali e globali, anche nell'ambito degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 (Goal 3 e 5).

A fronte di una carenza di dati disaggregati per genere in diversi settori delle politiche cittadine e regionali in materia di salute, l'impegno della Città è finalizzato ad una raccolta di dati funzionale a rendere visibili le disuguaglianze e a promuovere azioni mirate sui bisogni di salute delle cittadine, sulla violenza di genere, sulla disabilità, sul cancro, le malattie rare e croniche, in collaborazione con gli enti competenti.

CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE E LE MOLESTIE

Coerentemente con i principi declinati nella Convenzione n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, approvata dall'Organizzazione Internazionale del lavoro (OIL) e ratificata dall'Italia con legge 15 gennaio 2021, n. 4, il Comune di Torino è impegnato a contrastare la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro, attraverso la promozione di azioni volte a favorire cambiamenti nei comportamenti socio-culturali per prevenire e rimuovere ogni forma di prevaricazione.

In tal senso, la Città ha realizzato diverse iniziative, tra le quali l'adozione del Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, la realizzazione di Campagne mirate di sensibilizzazione/formazione, la realizzazione di interventi formativi rivolti al personale dell'ente e l'organizzazione di eventi dedicati, in particolare in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre).

Il Codice di comportamento, adottato dal nostro Ente nel 1998, ha introdotto la figura della Consulente di Fiducia, quale soggetto esperto deputato all'ascolto, alla gestione e all'assistenza nelle situazioni critiche segnalate, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto individuata dal Codice stesso.

A partire dal 2020, è stato realizzato un percorso formativo di 3 moduli sulle seguenti tematiche: violenza domestica, stalking, molestie sessuali sul lavoro, violenza sulle donne disabili, sui/sulle minori e sulle donne appartenenti ad altre culture. Il percorso è fruibile sul Portale "FormaTo" del Servizio Formazione. Nel 2024 il modulo è stato completamente aggiornato inserendo nuovi materiali.

Per il prossimo triennio, la Città si impegna a proseguire, con il supporto del Comitato Unico di Garanzia e la collaborazione di tutte le strutture interne, la promozione delle iniziative finalizzate alla diffusione di valori ispirati al rispetto e alla parità tra le persone, nonché promuovere e diffondere la conoscenza del numero telefonico unico nazionale dei

centri antiviolenza 1522. Proseguirà, inoltre, l'attività di diffusione del Codice di Comportamento e dell'attività della Consulente di Fiducia tramite campagne informative e di sensibilizzazione, anche al fine di promuovere l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, mutua collaborazione e correttezza. Tale azione si inquadra nell'ambito degli obiettivi posti dalle Linee di azione del Dipartimento della Funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità, contenute nelle recenti "Linee guida per la parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", adottate in attuazione dell'art. 5 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36.

SALUTE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE NEL LINGUAGGIO

L'utilizzo di un linguaggio inclusivo non discriminatorio nelle comunicazioni e nei documenti dell'amministrazione torinese, è elemento necessario al fine di garantire pari opportunità a donne e uomini e ridurre le discriminazioni di genere. Modificare il linguaggio, adeguandolo ai ruoli e al genere, sottolinea il riconoscimento di uno status di piena dignità per le donne, anche dal punto di vista linguistico.

Nel corso del 2025, a tutto il personale dell'Ente si continueranno a proporre percorsi di formazione/sensibilizzazione volti ad innescare un cambiamento culturale nel linguaggio istituzionale della Città di Torino e a favorire un'ampia e condivisa cultura del benessere in chiave di genere, nel rispetto del personale interno e della cittadinanza.

Il corso di formazione on line sul linguaggio inclusivo sarà disponibile per tutto il 2025 e sarà proposto nei percorsi di formazione rivolti al personale di nuova assunzione.

Ulteriore spazio e approfondimento sulle tematiche delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e del benessere dei luoghi di lavoro, lo si ritrova nel Piano Azioni Positive: (PAP): **allegato 4**

3.1.4 La salute digitale

L'anno 2024 ha visto approvare dalla Giunta Comunale la Deliberazione sulla **Strategia Digitale della Città di Torino 2024-2028**.

La strategia digitale della Città definisce un modello di trasformazione digitale "Citizen-Centric" all'interno del quale vengono declinati i quattro obiettivi strategici:

1. Centralità della persona e relazione con il territorio, per accelerare la digitalizzazione dei servizi ai cittadini e alle imprese, garantire un'interazione accessibile e personalizzata con la Pubblica Amministrazione, sviluppare le competenze digitali dei cittadini riducendo la disuguaglianza digitale, incentivare la diffusione di una cultura d'impresa efficiente, volta all'innovazione e alla competitività, e intercettare

tempestivamente i fabbisogni degli utenti tramite strumenti digitali di pianificazione strategica e CzRM (Citizen Relationship Management);

2. Valore dei dati per la Città, per sviluppare una data governance che ponga i dati a supporto dei processi decisionali, condividere i dati con gli utenti seguendo il paradigma open data e abilitare a loro volta imprese e associazioni ad elaborare i dati attraverso strumenti di business intelligence;
3. Sicurezza e resilienza dei servizi digitali, per offrire a tutti gli utenti servizi digitali sicuri e affidabili attraverso il potenziamento e l'efficientamento delle infrastrutture e della cybersecurity;
4. Amministrazione digitale, per completare la digitalizzazione e dematerializzazione dei processi di back-office dell'Amministrazione, aumentando l'efficienza e la produttività e per adottare un paradigma nativamente digitale per i processi amministrativi, con sistemi infrastrutturali e software performanti, sicuri e progettati sulla base delle esigenze dell'utente finale.

Gli ambiti di intervento in cui è declinata la strategia digitale sono i seguenti: servizi digitali alla persona; servizi digitali a imprese e professionisti; competenze digitali e contrasto al digital divide; gestione della relazione con cittadini e imprese; condivisione, trasparenza e governo dei dati; evoluzione infrastrutturale e cybersecurity; digitalizzazione e change management.

Per quanto riguarda le dotazioni tecnologiche che supporteranno la transizione digitale, nel 2024 sono state avviate due importanti attività di Roll Out, una riguarda il prosieguo dell'assegnazione di portatili - nel corso dell'anno sono stati 500 i notebook assegnati ai dipendenti, l'altra riguarda l'upgrade delle postazioni desktop con aumento della capacità di memoria e sostituzione dell'hard disk fisico con il disco a stato solido - 3000 sono le postazioni di lavoro che nel 2024 hanno aumentato le loro performance a livello tecnico.

Continueranno i corsi di formazione sui vari **aspetti della digitalizzazione**; in particolare:

- l'addestramento per i referenti master informatici che comprenderà anche i nuovi master i profilati nel corso del 2024; la durata prevista per la formazione sarà di circa 4 ore .
- l'addestramento all'utilizzo degli strumenti di produttività e per la collaborazione di Google. Con l'introduzione dello smart working la Google Workspace è divenuta uno strumento indispensabile per la realizzazione delle attività da remoto. Per favorirne la diffusione nella pratica quotidiana vengono organizzati con cadenza regolare webinar interattivi dalla durata di 2,5 ore, rivolti ai nuovi assunti. È stato inoltre predisposto uno

specifico sito di e-learning dedicato alla Workspace contenente le video-guide sulle novità delle applicazioni di collaborazione.

- corsi asincroni su tematiche digitali. Su FormaTO, sito di e-learning del Servizio Formazione della Città di Torino, sono a disposizione 9 corsi online su argomenti quali la cybersecurity, l'accessibilità, l'identità digitale, lo smart working.

Riguardo alla **cybersecurity**, oggi più che mai decisiva nella gestione dei sistemi informativi, nel 2024, grazie a 2 progetti, finanziati con fondi PNRR, sono state portate avanti diverse attività:

- sono stati effettuati test sulla resilienza dei nostri sistemi ad attacchi, utilizzando i risultati per studiare strategie di potenziamento ed implementare soluzioni per rendere più sicuri gli applicativi utilizzati;
- si sono svolte 6 sessioni di corso avanzato di cybersecurity, destinate ai tecnici e ai master informatici di tutte le divisioni;
- sono state effettuate campagne di phishing per testare il livello di resistenza dei dipendenti,

Nel triennio si andrà avanti con la formazione e l'implementazione di misure di sicurezza per garantire la protezione delle infrastrutture e dei dati, continuerà il corso di formazione per i dipendenti sulle tematiche di cybersicurezza e di awareness del rischio cibernetico; si procederà con la redazione e l'aggiornamento di documentazione e regolamenti per la cyber sicurezza; inoltre, la Città rientra nel nuovo perimetro della sicurezza cibernetica, sulla base della Legge 90 del 2024 e della direttiva europea NIS 2: ciò comporta la necessità di elevare il livello di sicurezza cibernetica, con una conseguente serie di attività che avranno impatto su tutto l'Ente: una di queste è stata la nomina del referente per la cybersicurezza, punto di contatto tra l'Ente e l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale.

Nel 2024 si è concluso un grande **piano di migrazione degli applicativi al cloud** finanziato con fondi PNRR, che ha portato sul cloud Nivola di CSI 21 applicativi.

Il cloud Nivola di CSI è in possesso della certificazione dell'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN), ed è quindi stata la scelta naturale come ambiente cloud per gli applicativi dell'Ente.

Nel triennio proseguirà la migrazione, procedendo in parallelo con la dismissione degli applicativi in server farm migrati nel cloud.

Inoltre a seguito degli acquisti - mediante l'adesione della Città di Torino alla misura PNRR 1.4.2 - di tecnologie assistive da fornire a personale dipendente con disabilità, è previsto un percorso di addestramento all'uso per l'utilizzo ottimale delle apparecchiature fornite allo scopo di semplificare le attività lavorative quotidiane.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 - Il regime ordinario e in deroga

L'Amministrazione, nel promuovere e diffondere il Lavoro Agile tra il proprio personale dipendente ha tenuto conto, specie nel passaggio, a fine 2021 e per tutto il 2022, dal regime emergenziale al regime ordinario, e fino a tutt'oggi, delle condizionalità introdotte per il ricorso al Lavoro Agile ai sensi del comma 6 del decreto ministeriale dell'8 ottobre 2021 e ribadite dalle successive "Linee guida in materia di Lavoro Agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021, e invita la Dirigenza ad autorizzare il Lavoro Agile presidiando:

- a) l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b) un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratrice/tore del lavoro in presenza;
- c) l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) la presenza di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- e) la fornitura di idonea dotazione tecnologica alla/al lavoratrice/tore, ove prevista da leggi, in linea con quanto programmato nel PIAO in riferimento alla "Salute Digitale" dell'Ente.
- f) la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, con la previsione obbligatoria di:
 - 1) specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) modalità e tempi di esecuzione della prestazione;
 - 3) modalità e criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- g) prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, del personale dirigente e dei/delle dei procedimenti;
- h) rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

Con il Verbale del 20 dicembre 2024 è terminato il confronto sulla disciplina per l'attuazione del Lavoro Agile e da Remoto che ha dato origine al **Vademecum per il Lavoro a Distanza**, che l'Ente approva contestualmente al presente PIAO ed ai suoi allegati.

Con il suddetto Vademecum la Città di Torino ha definito le modalità di attuazione del Lavoro a Distanza confermando il **modello di lavoro ibrido** sino a qui adottato, inteso come mix tra lavoro a distanza e lavoro in presenza. Si ribadisce che non si tratta di un compromesso tra vecchio e nuovo ma di una modalità che punta a combinare il meglio delle due esperienze, rispondendo alle mutate esigenze delle lavoratrici/dei lavoratori e

creando al contempo organizzazioni sempre più performanti, con un approccio “office-first”, in cui l’ufficio rimane il luogo principale dove svolgere l’attività. Fermo restando la **centralità del lavoro in presenza**, l’Amministrazione promuove il lavoro a distanza sostenendo la ratio originaria della conciliazione dei tempi di vita tempi di lavoro dei/delle propri/e dipendenti, con attenzione al mantenimento e al miglioramento della qualità, dell’efficacia e dell’efficienza delle funzioni e dei servizi rivolti alla cittadinanza, imprese ed altre pubbliche amministrazione, presidiando che sia funzionale all’organizzazione.

Per quanto fino ad ora realizzato operativamente, l’esperienza del Lavoro Agile nella Città si può considerare maggiormente assimilabile a quel modello che tra i tanti elaborati dalla dottrina viene definito il modello **Activity Based**, caratterizzato dal lavorare in parte in sede e in parte a distanza, principalmente in funzione del tipo di attività che si deve svolgere, senza venir meno all’approccio su riferito dell’“office-first”.

L’Amministrazione e le rappresentanze Sindacali hanno dato molta attenzione all’aspetto autorizzativo che trova le sue ragioni nel valorizzare il ruolo della/del Dirigente nella gestione della modalità agile, riconoscendogli la possibilità di accordare o meno il LA ai/alle propri/e collaboratori/collaboratrici sulla base del proprio potere organizzativo, tenuto conto delle esigenze di servizio, per non pregiudicare o ridurre in alcun modo la fruizione dei servizi resi dall’amministrazione a favore dell’utenza. Ciò sia nel rispetto del divieto di discriminazione, garantendo un’adeguata rotazione dei componenti dei gruppi di lavoro che possono svolgere le attività in modalità agile, sia nel rispetto, in caso di numerose richieste, delle priorità indicate nell’allegato alla presente sezione, indipendentemente dalla qualifica e dal profilo orario, purché in possesso della tecnologia minima per lavorare da casa (pc/tablet o altri device e una connessione a internet).

In un’ottica sempre di bilanciamento delle esigenze di conciliazione delle/dei richiedenti si è continuato ad assicurare, e si continuerà a farlo fino ad eventuali nuove disposizioni, quanto già previsto dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023, e cioè garantire a tutto il personale dipendente, che documenti gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, derogando, **anche in parte**, al principio della prevalenza in presenza.

Nella richiesta dell’estensione dei giorni del Lavoro agile in deroga, sia la/il richiedente sia la/il Dirigente che autorizza, sono invitati a tener presente nel richiedere e concedere l’estensione, quanto indicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ufficio Legislativo del Ministro per la Pubblica Amministrazione nel parere rilasciato in riscontro a nota pervenuta all’Ufficio medesimo, e cioè verificare la sussistenza dei requisiti della gravità, urgenza e non altrimenti conciliabilità, tenendo conto ciò su cui lo stesso parere si sofferma, ovvero che *“ai fini della direttiva in oggetto non è la patologia in sé, né la*

condizione di caregiver, né la qualità di genitore di figli minori di una certa età a fondare la richiesta di un accordo individuale che preveda lo svolgimento prevalente della prestazione in modalità agile, bensì le esigenze temporanee che in virtù di tali condizioni possono generarsi ...".

Nel recepire il Titolo VI del CCNL per le funzioni locali 2019/2021, quale parte di rilievo del Contratto Integrativo dell'Ente, l'Amministrazione oltre al Lavoro Agile introduce il Lavoro da Remoto che può essere svolto nelle forme seguenti:

- a) presso il domicilio del personale dipendente;
- b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

Nel rispetto delle specifiche distintive dei due istituti, l'Amministrazione nel **Vademecum per il Lavoro a Distanza** ha comunque ritenuto di stabilire una disciplina comune alle modalità individuate dal CCNL per il Lavoro a distanza e norme specifiche per ciascuno dei due distinti istituti nelle parti in cui si è voluto differenziarli.

In particolare l'Amministrazione ha ritenuto conferire principalmente le seguenti finalità, rispettivamente:

- a) al **Lavoro Agile**:
 - promuovere soluzioni organizzative flessibili che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al raggiungimento degli obiettivi, al conseguimento di risultati e, al tempo stesso, all'incremento della produttività ed alle economie di gestione;
 - promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità delle/dei dipendenti, nonché l'auto-organizzazione delle modalità esecutive per il raggiungimento dei risultati pianificati;
 - razionalizzare l'organizzazione del lavoro implementando la semplificazione delle attività e dei procedimenti amministrativi con l'ausilio delle nuove tecnologie e delle reti di comunicazione.
- b) al **Lavoro da Remoto**, fronteggiare situazioni di emergenza derivanti da picchi di lavoro periodali, da situazioni di particolari necessità, da nuovi adempimenti e/o progetti specifici e situazioni eccezionali, in cui le attività sono comunque remotizzabili e laddove la natura della specifica attività renda tecnicamente possibile il Lavoro da Remoto.

Le principali novità che il **Vademecum** per il Lavoro a Distanza introduce sono le seguenti:

- definizione del luogo prevalente di svolgimento della prestazione lavorativa secondo quanto indicato nel Vademecum. A tal proposito, la Città di Torino definisce che il luogo dove espletare l'attività lavorativa in modalità agile è, di norma, l'abitazione presso cui il/la dipendente è residente/domiciliato/a, individuando tale sede come luogo prevalente. Inoltre, il luogo di lavoro individuato dal lavoratore di concerto con il/la Dirigente, non può in nessun caso essere collocato al di fuori dei confini nazionali;
- utilizzo del lavoro agile esclusivamente a giornate intere ad eccezione di quanto già previsto dal CCNL in cui è possibile effettuare una giornata *"mista"* tra lavoro agile e lavoro in presenza (in casi di *"problematiche di natura tecnica e/o informatica"* o *"di cattivo funzionamento dei sistemi informatici"* e in caso di *"sopravvenute esigenze di servizio"* l'Amministrazione può richiamare in ufficio il personale dipendente che sta svolgendo la prestazione lavorativa in modalità agile - rinvio a pareri Aran CFC118 E CFL240);
- attivazione del Lavoro da remoto in via sperimentale per le situazioni in cui le attività sono comunque remotizzabili e laddove la natura della specifica attività renda tecnicamente possibile il Lavoro da Remoto con la finalità di agevolare l'Ente nel fronteggiare le situazioni di emergenza derivanti da picchi di lavoro periodali, da situazioni di particolari necessità, da nuovi adempimenti e/o progetti specifici e situazioni eccezionali.

L'Amministrazione anche nel 2024 ha mantenuto attive le autorizzazioni rilasciate negli anni per il **Telelavoro**, precisando che le postazioni delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno cessato la propria attività nell'anno, non sono state attribuite a nuove attivazioni, anche per quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 che dichiara la disapplicazione della disciplina del Telelavoro dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL.

La Città di Torino ne ha preso atto in sede approvazione del suddetto **Vademecum**, disponendo che nei rapporti di telelavoro in essere si verifichi la sussistenza dei requisiti previsti dai bandi a cui aveva aderito il personale dipendente, rimettendo a/allei Dirigenti responsabili la valutazione dell'attivazione del Lavoro Agile anche in deroga così come definito nel Vademecum.

3.2.2 - Sviluppi futuri

L'esperienza maturata negli anni scorsi e quella in corso ha rivelato la necessità di rivedere le politiche di gestione degli spazi che attualmente vede ancora numerosi quelli dedicati al lavoro individuale in rapporto a quelli per lavorare in team, per favorire la socializzazione o destinati al coworking, obiettivo a cui l'Ente tende entro i prossimi 3 anni.

L'Ente ritiene doversi impegnare per consolidare gli aspetti positivi che questa configurazione introduce (ovvero l'ottimizzazione degli spazi, lo stimolo alla collaborazione intra- e inter-dipartimentale, il mantenimento dell'ufficio come centro di innovazione e interazione creativa), disposto a cogliere le sfide importanti sottostanti a questa volontà: tra le varie, sicuramente trovare nuovi equilibri di lavoro, sia all'interno del team che verso gli altri team, e investire in tecnologie che mantengano la collaborazione ibrida realmente efficace ed efficiente.

Oltre al ripensamento delle postazioni di lavoro, l'Amministrazione ribadisce che a far da cornice ai possibili sviluppi delle previsioni future è la riflessione che il Lavoro Agile e il Lavoro da Remoto hanno bisogno anche di un ripensamento delle tecnologie per rendere funzionali ed efficaci tali pratiche e modelli, nella consapevolezza di quanto essi stessi rappresentino una grande leva per la realizzazione della PA Digitale.

Il ripensamento delle postazioni di lavoro continua ad essere in atto e previsto con transizione graduale dalla postazione fissa a quella agile, grazie alla distribuzione continua di pc portatili (abbinati a docking station, monitor, tastiere e mouse) e di Virtual Private Network (VPN), in complementarietà rispetto alle soluzioni in uso di Remote Desktop (RDS), con l'obiettivo di garantire al tempo stesso flessibilità e sicurezza.

In funzione di quanto detto sopra, tra gli sviluppi futuri in corso di valutazione è confermata la volontà di individuare postazioni di lavoro su sedi decentrate del territorio di competenza del Comune (ad es. le sedi delle Circoscrizioni, Biblioteche di quartiere) da dedicare alle lavoratrici e ai lavoratori agili, usufruibili a rotazione nei giorni di lavoro agile avvalendosi di sistemi di prenotazione, e l'elaborazione di progetti di riorganizzazione degli spazi comunali in ottica di razionalizzazione delle varie sedi territoriali decentrate, anche proseguendo le politiche già avviate di realizzazione e/o ristrutturazione di immobili già in proprietà con conseguente diminuzione delle spese per locazioni e individuazione di idonei locali per l'istituzione di hub aziendali.

Gli istituti del lavoro a distanza, così come definiti e implementati dall'Amministrazione nel nuovo **Vademecum** approvato, potranno vedere rafforzata la loro azione di cui beneficerà il Comune dal connubio "rivisitazione degli ambienti di lavoro - adozione di tecnologie dedicate" divenendo parte integrante dello spazio fisico teso a supportare efficacemente forme di lavoro collaborativo e la comunicazione tra team virtuali.

Nell'ambito degli sviluppi futuri, centrale continua ad essere l'attivazione della collaborazione della Divisione del Personale con il **Mobility Manager** così come previsto dalla Circolare a firma congiunta del 5 gennaio 2022 dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e del Lavoro e delle Politiche Sociali che richiama l'attenzione a quanto previsto dall'articolo 2, del Decreto Ministeriale 8 ottobre 2021 su richiamato, *"circa la possibilità, per le amministrazioni, di avvalersi dei mobility manager aziendali, nominati ai sensi del decreto interministeriale 12 maggio 2021, per la elaborazione dei Piani degli*

spostamenti casa-lavoro (PSCL) di propria competenza tenendo conto delle disposizioni relative all'ampliamento delle fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro" già consentite sia dalla contrattazione collettiva che dallo stesso decreto. I predetti "mobility manager aziendali dovranno operare in raccordo con gli Enti locali tramite i relativi mobility manager d'area (...) per un'azione di raccordo costante, (...) per la verifica complessiva e coordinata dell'implementazione dei PSCL, nonché per l'identificazione e la promozione di azioni di miglioramento complessivo dell'offerta di mobilità sul territorio di riferimento alla luce delle nuove fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro."

Con incarico prot. n. 3386 del 27 giugno 2023 l'Amministrazione ha conferito l'incarico di Mobility Manager all'Arch. Bruna Cavaglià a decorrere dal 28 giugno 2023.

Si rimanda al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA): [allegato 5](#).

3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale

Il programma triennale del fabbisogno di personale rappresenta il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e la politica assunzionale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività dell'Amministrazione.

Il programma dei fabbisogni ed il piano occupazionale sono elaborati tenendo conto delle esigenze manifestate dalle diverse strutture organizzativa dell'Ente e del necessario rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

Si riportano di seguito le principali disposizioni della normativa vigente in tema di programmazione dei fabbisogni:

- la legge 27 dicembre 1997, n. 449 (Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica) che all'art. 39 introduce l'obbligo della programmazione del fabbisogno del personale comprensiva delle unità di cui alla legge n. 68/99, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) che all'articolo 91 prevede, per gli enti locali, l'obbligo della programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) che all'articolo 6, così come modificato dall'articolo 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, comma 2 dispone: "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione

pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente." Il successivo comma 4 stabilisce l'adozione annuale del piano, definendo pertanto un ciclo programmatico (analogo a quello del bilancio pluriennale) che, per l'appunto, prevede la predisposizione di un bilancio articolato su tre anni e che comunque viene predisposto annualmente, con contenuto dinamico e a scorrimento, anche rettificando ciò che era stato approvato in precedenza, in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

- l'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, che ha disposto (con l'articolo 1, comma 1, lettera a)) quanto segue *"Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.
- Il Decreto ministeriale 25 luglio 2023, denominato "16° decreto correttivo dell'armonizzazione contabile (decreto legislativo n. 118/2011)", ha modificato il contenuto della Sezione Operativa del DUP con riguardo al fabbisogno di personale. In particolare, prevedendo che nella predetta sezione del DUP debbano essere individuate le risorse finanziarie da destinare al fabbisogno del personale, a livello annuale e triennale, entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'ente e rinviando al PIAO la definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale ed il piano annuale assunzioni

Alla luce di quanto sopra, la programmazione delle risorse finanziarie per i fabbisogni di personale deve essere determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della

sezione Organizzazione e Capitale umano del PIAO.

A seguito della predetta analisi è stato ipotizzato il Piano Triennale dei fabbisogni 2025-2027 sulla base dei fabbisogni e nei limiti delle compatibilità di bilancio e nel rispetto dei limiti di spesa di cui al bilancio di previsione 2025-2027.

Nella pianificazione è prevista l'acquisizione - nel triennio - di 700 dipendenti a tempo indeterminato, a fronte di 981 cessazioni stimate nel medesimo periodo.

Tali assunzioni saranno realizzate in conformità con i vincoli pro-tempore vigenti che possono essere così sintetizzati:

- contenimento della spesa del personale ai sensi dell'articolo 1 comma 557 legge 27 dicembre 2006, n. 296 e cioè: *"a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente"* (triennio precedente alla data di entrata in vigore del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, quindi anni 2011-2013). Il valore medio della spesa del personale per il triennio 2011-2013 è pari ad Euro 365.740.545,09 e tale limite è stato rispettato nella gestione del bilancio 2023;
- rispetto del contenimento della spesa per il personale dipendente con rapporto di lavoro flessibile come disposto dall'articolo 9 comma 28 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78. La spesa sostenuta a tal fine risulta, come meglio illustrato in seguito, conforme al vincolo suindicato ed al contempo permette all'Ente il mantenimento degli attuali standard qualitativi con particolare riferimento ai servizi sociali ed educativi;
- rispetto della capacità assunzionale si rammenta che in materia trova applicazione quanto disposto dall'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, come modificato dall'articolo 17, comma 1, decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8 e 57 bis e articolo 57 comma 3 -septies decreto legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito in legge 13 ottobre 2020, n. 126 e s.m.i.;
- il limite di spesa potenziale massima della rideterminazione del valore finanziario della dotazione organica. Nella nuova accezione (vedasi le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale), la dotazione organica è costituita dal personale in servizio al netto dei dipendenti che cessano dal servizio ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale;
- il limite per le spese di personale fissato nel "Patto per Torino", ai sensi dell'articolo 1 comma 572 legge 30 dicembre 2021, n. 234, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 74 del 14 febbraio 2022, che prevede di contenere la spesa di personale, così come riportata nel Macroaggregato 01 dei bilanci per le annualità 2022-2025 a rendiconto, entro il limite di € 364.094.660,79. Tale vincolo non tiene conto delle spese di personale etero finanziate e dei costi per i rinnovi contrattuali successivi al triennio 2016/2018.

3.3.1 Le modalità di calcolo della spesa per categoria

Partendo dagli ultimi rinnovi contrattuali previsti dai CCNL Funzioni Locali area Comparto e area Dirigenza, sottoscritti rispettivamente in data 16 novembre 2022 e 16 luglio 2024, per ciascuna categoria giuridica di ingresso, con esclusione degli emolumenti imputabili ai vari fondi del salario accessorio, gli importi sono rappresentati dalla seguente tabella (gli importi sono comprensivi di oneri e IRAP e dell'indennità di vacanza contrattuale 2022/2024 maggiorata ex art 1 comma 27-29 Legge di Bilancio 2024):

AREA	SPESA ANNUA TEORICA (costo Città di Torino)
Operatori	€ 28.921,00
Operatori Esperti	€ 29.610,00
Istruttori	€ 33.211,00
<i>indennità aggiuntiva per Istruttori Vigilanza</i>	€ 1.110,84
<i>indennità aggiuntiva per Istruttori Asili Nido</i>	€ 1.425,42
<i>indennità aggiuntiva per Istruttori Scuola Materna</i>	€ 1.838,58
Funzionari ed E.Q.	€ 36.049,00
<i>indennità aggiuntiva per Funzionari ed EQ Vigilanza</i>	€ 1.110,84
Dirigenti	€ 66.003,00

3.3.2 Il piano occupazionale 2024: lo stato di attuazione

Per il triennio 2024-2026 la programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 30 gennaio 2024, successivamente aggiornata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 411 del 16 luglio 2024 e n. 703 del 19 novembre 2024.

Sul piano dei fabbisogni di personale l'Organo di Revisione ha formulato il proprio parere, ai sensi dell'articolo 19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, rispettivamente con il verbale n. 20 del 12.07.2024 e n. 36 del 05 novembre 2024.

Si riporta di seguito lo schema riepilogativo sullo stato di avanzamento delle assunzioni relative alla programmazione dell'anno precedente:



AREA E QUALIFICA	COMPLETAMENTO PIANO ASSUNZIONI 2023 PRESA DI SERVIZIO NEL 2024	PIANO ASSUNZIONI 2024 DEFINITIVO	SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO E PRESA DI SERVIZIO 2024	SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO 2024 E PRESA DI SERVIZIO DIFFERITA NELL'ANNO 2025	SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO E PRESA DI SERVIZIO 2025
Dirigente a Tempo Indeterminato		10	10		
Dirigente a contratto (art. 110 comma 1 TUEL)	1		1		
TOTALE Area Dirigenziale	1	10	10 TI 1 ex art. 110 TUEL	-	-
Profili vari (Stabilizzazione Contratti Formazione Lavoro)	6		6		
Profili vari (Tempi Indeterminati etero finanziati)		34	30	3	1 PSICOLOGO
Assistente Sociale		5	5		
Educatore professionale		7	7		
Junior Project Manager (Responsabile amministrativo)		5	5		
Funzionario Pedagogico (Insegnanti/Educatori, Coordinatori Pedagogici)		51	51		
Responsabile Biblioteche	7	2	9		
Responsabile Amministrativo*		60	48 ESTERNI 75 INTERNI	2 ESTERNI 1 INTERNO	
Responsabile Tecnico		12	5 da mobilità	5 da concorso	2 da concorso
Specialista di Vigilanza (PV)	20	0	0	0	20
Profili vari (mobilità e riammissioni)		2	1		
TOTALE Area dei funzionari e delle Elevate Qualificazioni	33	178	242	11	23
Profili vari (Tempo Determinato TD e Tempo Indeterminato TI .etero finanziati)		46	16 - TI 30 - TD		
Istruttore Polizia Locale (Nuovo bando di concorso e completamento assunzioni bando mobilità MOB 02/23)	9 da mobilità + 5 posti edittali S.P: 11/23	45	59		
Istruttore Tecnico		36	23	12	1
Istruttore Amministrativo		160	160		
Profili vari (mobilità e riammissioni)		4 6 EFFETTIVI	5	1	
TOTALE Area degli istruttori	14	293	263 30 TD		1

AREA E QUALIFICA	COMPLETAMENTO PIANO ASSUNZIONI 2023 PRESA DI SERVIZIO NEL 2024	PIANO ASSUNZIONI 2024 DEFINITIVO	SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO E PRESA DI SERVIZIO 2024	SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO 2024 E PRESA DI SERVIZIO DIFFERITA NELL'ANNO 2025	SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO E PRESA DI SERVIZIO 2025
Profili vari (mobilità e assunzioni)					
Assunzioni L. 68/99 (art. 1 e 18)	6	2	8		
TOTALE Area degli operatori esperti	6	2	8		
TOTALE	53	483	523 TI 30 TD 1 EX ART. 110 TUEL	11	23

*A seguito dell'approvazione della graduatoria finale si è proceduto, tenuto conto del personale interno utilmente inserito in graduatoria, a scorrere le posizioni in modo tale da garantire l'integrale utilizzo delle risorse destinate a tali assunzioni a parità di spesa complessiva, a tal fine sono stati assunte n. 126 persone di cui 76 interni.

3.3.3 Il quadro dei vincoli assunzionali e della spesa di personale

La vigente normativa, come già anticipato, prevede che per poter procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, le Amministrazioni devono essere in regola con i seguenti requisiti:

- 1) non versare in situazioni di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- 2) aver rispettato nel 2024 il vincolo della riduzione della spesa di cui al comma 557 e ss., articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- 3) aver adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e articolo 6, comma 6, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 4) aver effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale da cui non si rilevano situazioni di eccedenza o soprannumero di personale ai sensi dell'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- 5) assicurare che il piano di fabbisogno triennale del personale permetta il rispetto dei parametri di cui al comma 557 e ss., articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, relativamente all'obbligo di riduzione della spesa di personale anche per l'anno 2025;
- 6) aver rispettato il limite potenziale massimo previsto dalla normativa di riferimento citata;
- 7) aver attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (articolo 9 comma 3 bis decreto legge 29 novembre 2008, n. 185);
- 8) aver certificato il credito nei confronti delle PA;
- 9) aver rispettato nel 2024 i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto e bilancio consolidato, così come risulta nei rispettivi atti (articolo 9, comma 1 quinquies decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, come modificato dall'articolo 1, comma 904 legge 30 dicembre 2018, n. 145);
- 10) aver approvato il Documento Unico di Programmazione;
- 11) aver approvato il Bilancio di previsione 2025-2027;
- 12) aver approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027;
- 13) aver acquisito il parere da parte del Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448;

Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al punto 2), si evidenzia che la spesa di personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'articolo 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato), ha avuto il seguente andamento negli anni 2011-2012-2013, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari a € 365.740.545,09:



	2011	2012	2013
TOTALE SPESA DI PERSONALE	€ 387.078.103,67	€ 360.955.877,05	€ 349.187.654,56
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	€ 365.740.545,09		

Come si evince dalla “Relazione dell’organo di revisione al rendiconto per l’esercizio finanziario 2023”, la spesa di personale riferita all’anno 2023, (pari a € 247.727.943,61) rientra nei limiti previsti dall’articolo 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e risulta, pertanto, rispettato il parametro di cui al precedente punto 2).

Anche le spese di personale riferite all’anno 2024 (impegnato al 31 dicembre 2024) pari ad **€ 293.802.433,18** rientrano nei limiti previsti dall’articolo 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI CUI ALL’ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006

Le spese di personale, come definite dall’articolo 1, commi 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto subiscono la seguente variazione nel corso del triennio 2025-2027:

SPESA DI PERSONALE	2025	2026	2027
Spese macroaggregato 101	370.682.136,22	354.883.207,72	341.281.554,46
Spese macroaggregato 103	4.380.735,04	4.065.366,04	4.050.166,04
Irap macroaggregato 102	20.910.744,54	19.921.795,58	18.867.134,37
Altre spese: macroaggregato 104	1.500,00	1.500,00	1.500,00
Altre spese: personale comandato in entrata macroaggregato 109	70.500,00	58.805,00	58.805,00
Totale spese di personale (A)	396.045.615,80	378.930.674,34	364.259.159,87
(-) Componenti escluse (B)	102.997.218,68	101.777.346,51	100.218.001,84
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	293.048.397,12	277.153.327,83	264.041.158,03

	2025	2026	2027
SPESA DI PERSONALE assoggettata al limite	293.048.397,12	277.153.327,83	264.041.158,03
LIMITE SPESA AI FINI DEL COMMA 557	365.740.545,09	365.740.545,09	365.740.545,09
DIFFERENZA	-72.692.147,97	-88.587.217,26	-101.699.387,06

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'articolo 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per gli anni 2025-2026-2027 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 e che l'imputazione delle spese ed il calcolo del tetto della spesa rispettano il principio contabile applicato 4/2 punto 5.2 allegato al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118.

Con riferimento ai parametri di virtuosità di cui ai punti da 3) a 6) con il presente provvedimento si provvede a dare atto del rispetto delle citate condizioni.

Con riferimento ai punti 1) e da 10) a 12) si dà atto che la Città di Torino ha approvato il Bilancio di previsione con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 778 del 16 dicembre 2024 ed il Documento Unico di Programmazione con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 775 del 16 dicembre 2024 ed approverà il Piano Esecutivo di Gestione entro i termini previsti ex lege con deliberazione della Giunta Comunale.

Con riferimento al punto 13) è in corso di acquisizione il relativo parere.

Infine, in relazione agli altri parametri di virtuosità, si dà atto che risultano rispettate le condizioni previste dalla vigente normativa come da conformi attestazioni dei/delle dirigenti responsabili.

3.3.4 Il calcolo della capacità assunzionale 2025 - 2027

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Gli Enti Locali per oltre un decennio sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente condizionata dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Il risultato che ne è conseguito, sul sistema-paese, è stata una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

Ai fini di consentire agli Enti Locali di disporre di strumenti che possano assicurare il mantenimento dei livelli qualitativi dei servizi offerti, è stata avviata negli ultimi anni la revisione delle principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale, da ultimo riformate dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. In attuazione dell'articolo 17 comma 1 lett. q) della legge delega, che stabilisce il principio del *“progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”*.

In tale contesto è intervenuto il c.d. Decreto Crescita (decreto legge 30 aprile 2019, n. 34) che all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento dei vincoli assunzionali fondati sul turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, come di seguito meglio specificato:

- L'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019 n. 34, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'articolo 1,

comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni, stabilendo che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore..”*

- Il decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze ed il Ministro dell'Interno ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, ed ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.
- In data 8 giugno 2020 è stata emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ed il Ministero dell'Interno, la circolare sul DM attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, in materia di assunzioni di personale che ha fornito puntuali indicazioni applicative relative al citato decreto attuativo.

L'INCIDENZA RISPETTO AL VALORE SOGLIA

I residenti del Comune di Torino sono 862.999, pertanto l'Amministrazione si colloca nella fascia demografica tra 250.000 e 1.499.999 abitanti, per i quali è previsto un valore soglia pari al 28,80% del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti.

Il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti dell'ultimo rendiconto approvato risulta inferiore al valore soglia, così come di seguito rappresentato:



Entrate Correnti

	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Rendiconto 2023
Titolo 1	803.103.706,33	814.439.029,04	828.940.259,71
Titolo 2	418.775.537,77	280.929.374,43	327.148.474,05
Titolo 3	305.964.153,15	310.238.527,63	303.548.791,66
Totale	1.527.843.397,25	1.405.606.931,10	1.459.637.525,42
MEDIA ENTRATE 2021-2023			1.464.362.617,92
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITÀ - assestato 2023			-97.692.000,00
ENTRATE A COPERTURA DELLE SPESE DI PERSONALE			-13.154.193,39
VALORE ENTRATE DI RIFERIMENTO			1.353.516.424,53

SPESA DI PERSONALE		Rendiconto 2023
Redditi da lavoro dipendente	U 1.01.00.00.000	323.862.024,99
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	9.971.209,95
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	2.104.986,41
Spese etero finanziate		-13.154.193,39
TOTALE		322.784.027,96

INCIDENZA SPESE DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI NETTE ANNO 2023		VALORE SOGLIA
TOTALE	23,85%	28,80%

POTENZIALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE

In base al secondo comma dell'articolo 4 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

Si evidenzia, infine, che l'articolo 7 del decreto attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 prevede che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dall'articolo 4 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027

Le spese relative alle assunzioni previste nel presente Piano Occupazionale 2025-2027 trovano copertura finanziaria negli stanziamenti del Bilancio 2025-2027, che risultano inferiori al limite di spesa come di seguito rappresentato:

	2025	2026	2027
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE (28,80% della media entrate al netto FCDA e entrate a copertura spese 2025/2026)	388.988.003,68	403.099.965,20	401.474.258,84
STANZIAMENTI BILANCIO DI PREVISIONE (al netto spese etero finanziate)	366.597.500,60	351.521.956,20	339.359.174,38
MARGINE DI SPESA a previsione	22.390.503,08	51.578.009,00	62.115.084,46
MEDIA ENTRATE CORRENTI (al netto del fondo crediti dubbia esigibilità e entrate a copertura spese 2025/2026)	1.350.652.790,55	1.399.652.656,95	1.394.007.843,19
INCIDENZA NELL'ANNO DELLE SPESE DI PERSONALE SULLE ENTRATE CORRENTI	27,14%	25,11%	24,34%

Dalla verifica effettuata risulta che la programmazione delle spese di personale per il triennio 2025-2027 rispetta i limiti di cui all'articolo 33 comma 2 decreto legge 34/2019.

LE MISURE ASSUNZIONALI STRAORDINARIE PER LE ASSISTENTI SOCIALI

La Legge di bilancio per il 2021, articolo 1, comma 797, ha fissato:

- un livello essenziale dei servizi sociali rappresentato da un rapporto fra assistenti sociali e popolazione residente nell'Ambito sociale territoriale di 1:5.000;
- un ulteriore obiettivo di servizio di 1:4.000.

A tale fine ha previsto in favore degli Ambiti territoriali:

a) un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;

b) un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000.

In sede di riparto annuale del Fondo povertà, verrà accantonata una somma sufficiente a finanziare tutte le risorse prenotate. Il finanziamento ha natura strutturale, non è un una tantum e non riguarda solo le nuove assunzioni. Ciascun Ambito avrà diritto al contributo fintanto che il numero di assistenti sociali si manterrà sopra le soglie previste dalla normativa.

Il Comune di Torino al 31 dicembre 2024 ha avuto un rapporto assistenti sociali/residenti di 1 a 4.033.

3.3.5 Cessazioni di personale

Le principali cause di cessazione dal servizio possono rinvenirsi nel pressoché contestuale pensionamento del personale assunto ad inizio anni '80 che può beneficiare della normativa pensionistica (c.d. Pensioni anticipate e flessibili) e di coefficienti pensionistici che saranno rivisti in senso peggiorativo a partire dall'anno in corso a tutte le forme di cessazione per quiescenza, diverse dalla pensione di vecchiaia e dal collocamento a riposo per il nuovo limite ordinamentale elevato dalla legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (c.d. Legge di Bilancio 2025) al limite di età di 67 anni.

Ai fini di una efficace pianificazione del fabbisogno delle risorse umane diviene opportuno considerare, oltre l'esigenza di nuove professionalità richieste dall'evoluzione dei fini istituzionali e dalle scelte di riposizionamento strategico del Comune di Torino, anche le competenze che si perderanno nel periodo considerato per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo.

Conoscere in anticipo, con il maggior grado di precisione possibile, quali cessazioni potrebbero verificarsi nel triennio oggetto della presente fase di pianificazione sarebbe molto importante per garantire continuità d'azione.

Sicuramente semplice è definire il numero dei pensionamenti per il raggiungimento del requisito di accesso alla pensione di vecchiaia così come quello per il raggiungimento del nuovo limite ordinamentale; non si possono invece prevedere le sostituzioni necessitate da dimissioni volontarie che, per ovvie ragioni di carattere squisitamente individuale dei/delle singoli/e lavoratori/lavoratrici, sfuggono ad ogni possibile analisi predittiva. Rispetto al precedente PIAO, tali previsioni risentono anche dell'abrogazione del comma 11 dell'articolo 72 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, che prevedeva la risoluzione del datore di lavoro al raggiungimento dei requisiti della pensione anticipata e la detassazione del c.d. "Bonus Maroni", che potrebbe rendere più appetibile rimanere in servizio fino al raggiungimento del requisito per la pensione di vecchiaia. tali modifiche rendono pressoché impossibile conoscere in anticipo quali cessazioni, che non siano per vecchiaia o limite ordinamentale, potrebbero verificarsi nel triennio oggetto della presente fase di pianificazione

Le opzioni possibili di accesso ai trattamenti pensionistici, unitamente alla facoltà del lavoratore di avvalersene, costituiscono dunque elementi a sfavore di una previsione attendibile. Particolarmente ciò è avvenuto, nel periodo 2019-2022 per quanto attiene le opzioni "quota 100" e "quota 102"; il medesimo problema si è verificato nel corso del 2023 e del 2024 per la formula previdenziale "quota 103".

Alla difficoltà derivante dalla pluralità di requisiti e variabilità delle scelte in capo ai/alle lavoratori/lavoratrici si è ritenuto di sopperire, mediante una valutazione prudenziale dei dati disponibili, tenendo conto dell'età anagrafica dei dipendenti e dell'anzianità di servizio previdenziale ipotizzando che non tutti i/le lavoratori/lavoratrici dell'Ente intendano restare in servizio sino al raggiungimento del 67° anno di età.

Le tabelle che seguono costituiscono il risultato dell'analisi condotta considerando i requisiti dell'accesso alla pensione anticipata e una valutazione prudentiale per tutte le altre forme pensionistiche.

Nel corso dell'anno 2024 si sono verificate le seguenti cessazioni:

ANNO	CESSAZIONI	ECONOMIA 2024	ECONOMIA 2025	ECONOMIA 2026
2024	559**	8.937.320,00*	18.696.938,00*	18.696.938,00*

* competenze oneri e irap

** il dato non tiene conto del personale interno che ha effettuato un cambio di Area

Tenuto conto delle informazioni in possesso dell'Amministrazione in merito al personale che matura il diritto alla pensione, nonché in base a dati statistici sull'incidenza delle cessazioni per dimissioni volontarie, sono state preventivate nel triennio le seguenti cessazioni:

ANNO	CESSAZIONI	ECONOMIA 2025	ECONOMIA 2026	ECONOMIA 2027
2025	371	6.439.410,00	11.888.141,00	11.888.141,00
2026	307	0,00	5.361.103,00	9.897.421,00
2027	303	0,00	0,00	5.266.720,00
TOTALE	981	6.439.410,00*	17.249.244,00*	27.052.282,00*

* competenze oneri e irap

In ogni caso i dati riferiti alla previsione del numero di dipendenti che cesseranno nel triennio 2025/2027, utilizzati ai fini della programmazione della spesa, saranno suscettibili di modifiche in relazione agli adeguamenti della normativa in vigore nelle future annualità e delle effettive cessazioni.

3.3.6 La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025 - 2027

La programmazione del fabbisogno di personale è stata predisposta tenendo conto di quanto indicato ai sensi dell'articolo 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

I contenuti del presente documento sostituiscono, con riferimento alla programmazione degli anni 2025 e 2026, quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato.

PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI 2025-2027

Tale esame è stato condotto sulla base degli strumenti programmatori attualmente vigenti ed applicando i seguenti indirizzi:

- far fronte ai crescenti e sempre nuovi bisogni dei cittadini e delle imprese che necessitano di una presenza consapevole e preparata del personale pubblico;
- superare la logica delle mere sostituzioni a favore di una strategia qualitativa delle assunzioni, puntando sulle competenze e sulla necessità di poter disporre di una organizzazione efficiente e razionale;
- incrementare il numero di dipendenti con formazione tecnica per la gestione dei progetti e la realizzazione delle attività del piano di opere pubbliche “Torino Cambia” finanziato con i fondi nazionali e dell’Unione Europea del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**.
- consolidare la gestione delle necessità emergenti dal piano di riassetto organizzativo e dei crescenti carichi di lavoro connessi all’attività di programmazione e realizzazione dei progetti innovativi, in particolare in materia di transizione digitale ed innovazione, che prevede ulteriori investimenti;
- continuare a ringiovanire la macchina comunale che vedeva nel 2021 un’età media dei dipendenti superiore ai 53 anni e che grazie alle assunzioni dello scorso anno è passata a circa 51 anni, in un’ottica di *“riduzione dell’età media di un anno all’anno”*. Si precisa tuttavia sin d’ora che, a partire dal 2025, la riduzione potrà risentire dell’entrata in vigore della norma che ha innalzato il limite ordinamentale di servizio da 65 a 67 anni di età (art. 1 comma 162 Legge di bilancio 2025). Si potranno misurare in concreto gli effetti della normativa citata solo in corso d’anno stante la possibilità del dipendente di scegliere autonomamente se cessare dal servizio al raggiungimento del requisito pensionistico ovvero permanere fino al raggiungimento del limite ordinamentale;
- assicurare la parità di genere, promuovendo azioni che possano assicurare anche nell’area dirigenziale la presenza, in egual misura, di figure femminili e maschili come avvenuto, per la prima volta nel Comune di Torino, nel 2023.
- sperimentare percorsi innovativi grazie alla collaborazione tra la Città di Torino e la fondazione filantropica **Bloomberg** che ha ammesso la Città al programma di alta formazione “Managing Talent in City Government: Recruiting, Retaining and Supporting Employees”, promosso nell’ambito della Bloomberg Harvard City Leadership Initiative, progetto nato da una collaborazione tra la Harvard Kennedy School, la Harvard Business School e la fondazione Bloomberg. Il programma mira a rafforzare la capacità dei/delle dirigenti e delle pubbliche amministrazioni di reclutare, trattenere e sostenere efficacemente i propri dipendenti. Si tratta di un importante riconoscimento all’impegno della città nel promuovere una gestione innovativa delle risorse umane e nel rafforzare le competenze dei propri/ie dirigenti, in linea con le migliori pratiche internazionali.

- intervenire e promuovere l'employer branding, concetto che sta diventando sempre più importante nel mondo del lavoro, anche nella Pubblica Amministrazione. La Città nel corso dell'anno 2025 consoliderà la propria partecipazione **al Career Day(s) PoliTO** (due intere giornate dedicate alla carriera degli studenti del Politecnico di Torino e all'incontro con manager di employer di ogni tipo) ed alla manifestazione **IOLAVORO** (organizzata da Agenzia Piemonte Lavoro e dedicata all'orientamento ed alla formazione per il lavoro finalizzata a fornire concrete occasioni di matching) per promuovere l'immagine della Città come datore di lavoro presso le scuole di secondo grado e presso le università del territorio.

ANNO 2025 - ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'anno 2025 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa pro quota sul 2025 pari ad € 6.000.000 ed annua, sull'anno successivo, pari a € 13.214.220 secondo quanto segue:

Personale di comparto

Area	TOTALE ASSUNZIONI
Funzionari e E.Q.*	135
Istruttori	255
Operatori esperti	2
Operatori	-
TOTALE	392

Dirigenza

Area	TOTALE ASSUNZIONI
Dirigenti	8
TOTALE	8

*Tale dato sarà incrementato con le assunzioni cd. "eterofinanziate" che non gravano sulle risorse dell'Ente (ma su fondi ministeriali ed europei tali da assicurare, nel rispetto della normativa vigente, un eterofinanziamento).

Come già avvenuto a partire dal 2023, anche nel 2025 infatti, al fine di superare l'utilizzo di personale assunto con contratti di somministrazione e tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 57 comma 3-septies decreto legge 104/2020 convertito in legge 126/2020, con la presente programmazione si intende prevedere l'assunzione, a tempo indeterminato, di alcune unità, in diversi profili specifici, dando atto che l'effettiva assunzione sarà subordinata al reperimento di risorse sufficienti a finanziare integralmente la spesa fino al completamento del progetto e comunque fino al perdurare del predetto finanziamento a bilancio in quanto risorse ricorrenti.

Si dà pertanto atto che, per espressa previsione normativa, tali assunzioni non incidono sul rispetto dei vincoli finanziari in quanto spese eterofinanziate per l'intera

durata del finanziamento.

Si procederà, con apposito provvedimento, alla definizione delle quantità di personale assunto e dei profili professionali richiesti sulla base dei progetti attivati.

ANNO 2026 - ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'anno 2026 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa pro quota sul 2026 pari ad € 3.000.000 ed annua, sull'anno successivo, pari a € 5.057.077 secondo quanto segue:

Personale di comparto

Area	TOTALE ASSUNZIONI
Funzionari e E.Q.	70
Istruttori	70
Operatori esperti	5
Operatori	-
TOTALE	145

Dirigenza

Area	TOTALE ASSUNZIONI
Dirigenti	5
TOTALE	5

ANNO 2027 - ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'anno 2027 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua sul 2027 pari ad € 5.000.000 secondo quanto segue:

Personale di comparto

Area	TOTALE ASSUNZIONI
Funzionari e E.Q.	70
Istruttori	70
Operatori esperti	5.
Operatori	-
TOTALE	145

Dirigenza

Area	TOTALE ASSUNZIONI
Dirigenti	5
TOTALE	5

Si rimanda al Piano assunzioni 2025 e programmazione triennale 2025-2027: **allegato 6.**

3.3.7 Modalità di reclutamento

Di seguito si riportano i concorsi in fase di svolgimento a fine 2024, banditi a valere sulla programmazione dell'anno precedente, ed i nuovi concorsi programmati a partire dal 2024.

<i>Procedure concorsuali relative al piano assunzioni 2024 in corso di svolgimento al 31.12.24</i>		<i>Ipotesi conclusione selezione</i>
<i>CAT.</i>	<i>Profilo</i>	
<i>Area dei Funzionari ed Eevate Qualificazioni</i>	<i>Sottoufficiale di Vigilanza (p.v.)</i>	<i>La procedura è stata conclusa a gennaio 2025</i>

<i>Ipotesi nuove procedure che si intendono avviare nell'anno 2025</i>	
<i>Area</i>	<i>Profilo</i>
<i>Dirigenza</i>	<i>Dirigente Area amministrativa</i>
	<i>Dirigente Area tecnica</i>
	<i>Direttore art. 110 dlgs 267/2000/mobilità (eventuale)</i>
<i>Area dei Funzionari ed E.Q.</i>	<i>Assistente sociale</i>
	<i>Educatore Professionale</i>
	<i>Giornalista</i>
	<i>Funzionario pedagogico (specializzazione Insegnante scuola infanzia) (eventuale)</i>
	<i>Responsabile amministrativo</i>

3.3.8 I Comandi

Nel corso del triennio di programmazione potranno essere attivati comandi in entrata al fine di supportare le esigenze di funzionamento dell'amministrazione e l'attuazione dei piani e programmi dell'ente. A tal fine occorre tener conto di quanto previsto dal decreto legge 30 aprile 2022, n. 36 che è intervenuto sul testo dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, modificando la disciplina delle mobilità fra enti pubblici e delle assegnazioni temporanee di personale. In particolare, oltre al nuovo comma 1-*quater*, dedicato all'obbligo di pubblicare gli avvisi di mobilità nel portale InPA, viene introdotto il nuovo comma 1-*quinqies*, che recita: "Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all'articolo 70, comma 4, i comandi o distacchi, sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui al presente articolo. La disposizione di cui al primo periodo non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi

inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte”.

3.3.9 Le progressioni verticali art 13 CCNL FL 2019/2021 (cd. “speciali”)

Il CCNL FL 2019/2021 sottoscritto lo scorso 16 novembre 2022 all'articolo 13 commi 6, 7 e 8 prevede che *“In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del decreto legislativo n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.*

Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;*
- b) titolo di studio;*
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.*

Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”

Tali progressioni sono definite “speciali” perché in parziale deroga del possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno e realizzabili in un arco temporale definito (periodo 2023-2025).

È importante segnalare inoltre che alcuni aspetti di tale procedura sono oggetto di forte dibattito dottrinale, a tal fine sono stati pubblicati da parte dell'Aran specifici orientamenti applicativi, condivisi con il Dipartimento della funzione pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato nonché il parere Aran CFL 209, che disciplina nello specifico le differenze tra progressioni “ordinarie” e “speciali”, in tema di rispetto dell'obbligo di destinare almeno il 50% dei posti previsti per nuove assunzioni all'esterno.

In esito all'incontro sindacale del 16 dicembre 2024, in data 20 dicembre 2024 è

stato sottoscritto il Verbale di Confronto avente per oggetto la disciplina "Progressioni tra le Aree art. 13 CCNL 2019-2021" tra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali e RSU del Comune di Torino. Nel corso del 2025 si procederà ad integrare la citata disciplina nel vigente regolamento Assunzioni dell'ente ed alla pubblicazione di specifici avvisi per i profili di riferimento riportati nell'allegato 6. A tal riguardo si precisa che la somma corrispondente allo 0,55% del monte salari 2018 è pari ad € 1.986.640 e l'importo pro capite annuo della progressione verticale di passaggio dall'Area operatori esperti all'Area istruttori è pari ad € 2.574,95, mentre quello dall'Area istruttori all'Area Funzionari ed EQ è pari ad € 1.988,30. Gli importi indicati corrispondono alle competenze.

3.3.10 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2025-2027

L'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 9 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, stabilisce che i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

VINCOLI NORMATIVI (ARTICOLO 9 COMMA 28 DECRETO LEGGE 31 MAGGIO 2010, N. 78) ED ESCLUSIONI

La disciplina vincolistica prevede il rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile per gli enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (previsto dall'articolo 9, comma 28, decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, Circolare 5/2013 del Dipartimento funzione pubblica e dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie 13/2015).

Nel computo del predetto vincolo sono da considerare ESCLUSE le seguenti spese:

- assunzioni a tempo determinato di cui all'articolo 110 comma 1 TUEL (articolo 9, comma 28, decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, come modificato dall'articolo 16, comma 1-quater, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito in legge 7 agosto 2016, n. 160);
- Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali (articolo 22 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50);
- Assunzioni a tempo determinato il cui costo sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea (articolo 9, comma 28, decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, come modificato dall'articolo 16, comma 1-quater, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito in legge 7 agosto 2016, n. 160);
- Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali (articolo 1 comma 200 legge 27

dicembre 2017, n. 205);

- Assunzioni a tempo determinato personale Polizia Locale (articolo 35 quater del decreto legge 4 ottobre 2018, n. 113 convertito con modificazioni dalla L. 1 dicembre 2018, n. 132);
- Assunzioni a tempo determinato per progetti in attuazione del PNRR (articolo 1 decreto legge 9 giugno 2021, n. 80).

L'Amministrazione ha determinato il limite di spesa annua per lavoro flessibile riferita all'anno 2009, in applicazione della normativa citata, risulta pari ad € 21.715.590.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato articolo 9, comma 28 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78:

Profili professionali (finanziati a carico dell'Ente)	Spesa 2025	Spesa 2026	Spesa 2027
TD Comparto e CFL	10.808.813,64	8.416.360,00	8.010.314,00
Collaboratori ai sensi dell'art. 90 TUEL	1.710.600,00	1.658.457,00	1.658.457,00
Personale ex art. 110 comma 2 TUEL	865.865,50	822.540,25	822.540,25
Personale in somministrazione	1.220.000,00	1.020.000,00	1.020.000,00
Totale	14.605.279,14	11.917.357,25	11.511.311,25
Limite di spesa D.L. 78/2010	21.715.590	21.715.590	21.715.590
Capacità spesa rimanente	7.110.310,86	9.798.232,75	10.204.278,75

LE ASSUNZIONI FLESSIBILI DEL PERSONALE DI COMPARTO

Anche per il triennio 2025-2027 si prevede di procedere ad eventuali assunzioni di personale di comparto con lavoro flessibile per rispondere a esigenze di:

- Mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi di servizio, con particolare riferimento alle figure educative;
- Sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle figure educative;
- Altre esigenze di carattere eccezionale o temporaneo.
- L'amministrazione, nell'ambito dei progetti approvati per l'attuazione del PNRR, ha provveduto ad assumere personale interinale ai sensi della Legge n. 41/2023, di conversione del cd. decreto di attuazione del PNRR, che introduce una disposizione che consente, nell'ambito di attuazione dei progetti del PNRR, il reclutamento di personale da parte delle PP.AA. anche attraverso il contratto di lavoro in somministrazione.

L'Amministrazione inoltre, con deliberazione della Giunta Comunale n. 434 del 23/07/2024, ha preso atto dell'approvazione dei progetti presentati dalla Città di Torino ai sensi del Decreto del Ministero dell'Interno del 29/12/2023 di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze relativo all'accesso al Fondo per il potenziamento delle iniziative di sicurezza urbana da parte dei comuni per il Triennio 2024-2026, ai sensi dell'art. 35 quater del Decreto Legge n. 113/2018, convertito con modificazioni nella Legge

132/2018. La Città, attingendo a tali somme, ha potuto procedere con l'assunzione di 30 agenti di polizia con contratto a tempo determinato intercorrente tra il 26 agosto 2024 ed il 31 dicembre 2026.

3.3.11 Programmazione delle competenze e della formazione

Negli ultimi anni la formazione ha acquisito sempre maggiore importanza nell'ambito della Pubblica Amministrazione, divenendo centrale nei processi di pianificazione e programmazione dell'Ente. Si è quindi deciso di dedicare un allegato specifico che possa approfondire nel dettaglio il Piano della formazione del Città di Torino ([allegato 7](#)).

4 Monitoraggio

La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni *Valore pubblico* e *Performance* avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione *Rischi corruttivi e trasparenza* avviene secondo le indicazioni di ANAC.

Per la Sezione *Organizzazione e capitale umano* il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Per quanto riguarda il PIAO della Città di Torino:

- **Valore pubblico:** trova riferimento negli indirizzi e obiettivi strategici della Sezione Strategica del DUP, nella quale viene esplicitato il Programma di Mandato. Il documento di monitoraggio al 31 dicembre viene approvato insieme al rendiconto di gestione.
- **Performance:** coincide con la misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi in seno al Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO); avviene in due momenti in genere a metà (se si è scelto di fare un solo monitoraggio intermedio) e a fine ciclo; durante questi momenti, vengono censiti i risultati raggiunti entro un termine preciso ovvero lo stato di avanzamento.

Le eventuali modifiche/integrazioni indicate nel monitoraggio intermedio vengono sottoposte all'approvazione della Giunta Comunale per apportare le tempestive azioni correttive idonee a favorire il riallineamento dell'attività amministrativa con gli obiettivi programmati.

A conclusione del ciclo, si procede ad un monitoraggio finale in cui si rilevano i risultati definitivi; tali risultati vengono trasmessi al Nucleo di Valutazione. Il Nucleo di

Valutazione, durante la verifica dello stato di avanzamento finale, esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune.

L'intero processo, in capo al Servizio "Controllo di Gestione", è illustrato all'interno di un documento denominato "*Il ciclo della performance ed il sistema di misurazione della performance*" (allegato 2.1) che definisce in dettaglio le diverse fasi, i criteri di misurazione e valutazione a livello organizzativo.

- **Soddisfazione degli utenti**

La Città di Torino da anni si è impegnata a focalizzare l'attenzione sui bisogni dei propri cittadini, a soddisfarli tempestivamente con le risorse disponibili e a rendere l'erogazione dei servizi sempre più trasparente, efficiente ed efficace. Per tali motivi ha scelto di dotarsi di un Sistema di Gestione Qualità per la certificazione ISO 9001, in grado di mettere al centro dell'attenzione il cittadino fruitore dei servizi, individuando e garantendo il rispetto delle sue esigenze ed aspettative.

Uno degli strumenti adottati dall'Amministrazione per raggiungere tali obiettivi è l'ascolto dei cittadini e la misura della loro soddisfazione, al fine di valutare l'efficacia dei servizi offerti; le indagini, inoltre, rientrano in una più ampia attività di valutazione e controllo della qualità ai sensi del Regolamento per la disciplina dei controlli interni, n. 361.

L'Amministrazione si è dotata di una struttura organizzativa in grado di svolgere con continuità le analisi di customer satisfaction nel rispetto di un piano pluriennale che prevede l'ascolto degli utenti con una frequenza triennale.

Le indagini di customer satisfaction, nel corso del 2025, interesseranno:

- Nidi d'infanzia;
- Ristorazione scolastica;
- Piscina Franzoj;
- Piscina Colletta;
- Piscina Lido;
- Punto Informativo Unificato;
- Servizi di Polizia Municipale.

Nell'ultimo triennio le indagini svolte sono riportate nella tabella seguente:

Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Sportello del dipendente	Ristorazione scolastica	Sportello edilizia privata
Nidi d'infanzia	Nidi d'infanzia	Servizi anagrafici
Servizio TARI	Piscina Trecate	Nidi d'infanzia
Servizio IMU	Piscina Lombardia	Relazioni esterne Polizia Municipale
Biblioteche		Sportelli al cittadino Polizia Municipale
Servizio URP		Piscina Monumentale
Servizio COSAP		Servizio CUP (canone unico pubblicità)

Altre indagini svolte regolarmente sono quelle relative ai servizi interni inclusi nel Sistema di Gestione Qualità (es. assunzioni personale).

I risultati delle indagini di customer satisfaction svolte annualmente sono ricondotti ad alcune dimensioni della qualità presenti in ciascuna tipologia di indagine, in modo da favorire il raffronto tra aspetti della qualità di differenti indagini e tale da creare un quadro di riepilogo omogeneo.

I Macro-item sono:

- A = *Contenuto tecnico della prestazione* (conformità tecnica, velocità e tempestività, omogeneità nel tempo e nello spazio);
- B = *Trasparenza e accessibilità della prestazione* (comunicazione, informazione, segnaletica, guida al servizio, ...);
- C = *Disponibilità e ampiezza della prestazione offerta* (ampiezza orari di servizio, completezza prestazioni, efficacia ed utilità del servizio).
- D = *Capacità di relazione verso l'utenza* (capacità di risposta, cortesia, correttezza, rassicurazione, empatia, capacità di individuare soluzioni personalizzate);
- E = *Pulizia e sicurezza degli ambienti per l'utenza.*

Partendo quindi dai valori relativi alle singole indagini di customer satisfaction, annualmente viene calcolato un valore di soddisfazione complessiva al fine di poterne valutare il trend nel corso degli anni.

● **Rischi corruttivi e trasparenza**

Nel 2024 il sistema di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle misure di trattamento del rischio corruttivo adottato dal nostro Ente ha previsto un monitoraggio di primo livello sul grado di attuazione delle misure specifiche previste nel Catalogo dei Rischi (**allegato 3.1**), in autovalutazione da parte delle/dei Dirigenti, con il supporto dei

Referenti, mediante l'invio al RPCT della documentazione prevista con i risultati delle verifiche alla data del 30 giugno rispetto al primo semestre 2024; le operazioni si sono svolte in forma partecipata: l'Ufficio Anticorruzione, con la supervisione della Dirigente della Divisione Affari Istituzionali e Presidio Legalità e della E.Q. Anticorruzione e Controlli, ha collazionato gli esiti del monitoraggio prodotti dalle singole unità organizzative.

Attualmente è in corso la collazione degli esiti sull'attuazione del Catalogo dei Rischi alla data del 31 dicembre 2024, rispetto al secondo semestre 2024, i cui esiti saranno resi disponibili attraverso una Relazione del RPCT che sarà pubblicata sul sito istituzionale.

I risultati delle verifiche, su base semestrale, consentono di accertare la corretta applicazione delle misure predisposte secondo le modalità e nei tempi previsti, nonché la reale efficacia delle stesse in termini di prevenzione del rischio di fenomeni corruttivi o di mala gestio.

Nell'anno 2024, per quanto riguarda il monitoraggio di secondo livello, al fine di approfondire le competenze degli uffici e le relative procedure, segnalare l'opportunità di rivedere le stesse per meglio presidiare gli eventi di rischio nonché evidenziare l'opportunità di rivalutare il livello di rischio indicato, sono stati oggetto di auditing anticorruzione i processi, come individuati nella calendarizzazione del Piano 2024 - 2026, e sotto riportati.

1. "Rilascio Carte d'Identità" presso la Divisione Servizi Civici;
2. "Iscrizioni anagrafiche (cambio di residenza)" presso la Divisione Servizi Civici;
3. "Concessione pluriennale in regime di gestione sociale di impianti sportivi comunali" presso la Divisione Grandi Eventi e Promozione Turistica - Sport e Tempo Libero - Servizio Gestione Sport;
4. "Annullamento autotutela o chiusura Ricorsi" presso il Dipartimento Corpo Polizia Locale - Divisione Amministrazione Personale e Bilanci;
5. "Iter notificazione/definizione verbali" presso il Dipartimento Corpo Polizia Locale - Divisione Amministrazione Personale e Bilancio;

Nel 2024 il monitoraggio sull'attuazione e idoneità delle misure generali trasversali è proposto in forma di questionario a tutte/i le/i Dirigenti, attraverso una griglia di monitoraggio ([allegato 3.2](#)) la cui rilevazione avviene in modalità digitale, con l'intento di agevolare la raccolta, l'analisi e l'aggregazione dei dati.

Gli esiti del monitoraggio della suddetta griglia da fare pervenire entro il mese di gennaio 2025 saranno resi disponibili attraverso una Relazione del RPCT che sarà pubblicata sul sito istituzionale.

I dati e le informazioni acquisite nel corso della complessiva attività di monitoraggio delle misure generali trasversali e specifiche vengono complessivamente declinati nella Relazione Annuale del RPCT, pubblicata sul sito Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione" alla voce "Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza"

<http://www.comune.torino.it/amministrazionetrasparente/altri-contenuti/corruzione/index.shtml>).

Con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa successivi l'attività è svolta, conformemente ai parametri di cui all'art. 147 bis del decreto legislativo 267/2000 e al Regolamento n. 361 per la disciplina dei controlli interni (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale in data 11/02/2013, da ultimo modificato con deliberazione del Consiglio Comunale in data 26/10/2020), oggetto di comunicazioni ai Dirigenti, contenenti analisi, rilievi, raccomandazioni e proposte, nonché direttive cui conformarsi nel caso di riscontrate irregolarità.

Le modalità generali di individuazione del campione di atti da sottoporre a controllo prevedono dei campionamenti trimestrali, effettuati con criterio casuale, riguardanti i provvedimenti adottati nel trimestre precedente, sulla base degli elenchi degli atti adottati nel periodo di riferimento, suddivisi mensilmente. La conclusione dell'attività di verifica degli atti avviene entro la fine del trimestre di controllo, intervenendo con segnalazione ai/alle Dirigenti interessati in caso di riscontrate irregolarità.

Per l'anno 2024, con Disposizione Interna n. 72 del 23 gennaio 2024, al fine di perseguire la finalità di integrazione tra i controlli successivi di regolarità amministrativa e l'attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza, è stata svolta l'attività di controllo ordinaria nei termini di cui sopra sulle seguenti categorie di atti: determinazioni dirigenziali di affidamento diretto, determinazioni dirigenziali di aggiudicazione, determinazioni dirigenziali relative ai fondi PON, determinazioni dirigenziali di attribuzione di vantaggi economici, determinazioni dirigenziali di attribuzione di contributi, ordinanze dirigenziali generali e ordinanze dirigenziali di viabilità.

È stata inoltre avviata l'attività di controllo sulle procedure finanziate con fondi PNRR, effettuando estrazioni quadrimestrali di un campione di atti da sottoporre a controllo pari ad almeno il 10% degli atti adottati nel periodo di riferimento, verificando gli stessi sulla base delle check list appositamente predisposta.

In attuazione all'art.11 del Regolamento per la disciplina dei controlli interni (n. 361) si procederà a trasmettere alla Presidenza del Consiglio Comunale, all'Assessore alla Legalità e ai/alle Dirigenti la relazione sui controlli effettuati nell'anno 2024, al termine dei controlli dell'ultimo trimestre 2024.

In tema di Trasparenza, nel corso del 2024, si è mantenuta l'impostazione definita con la Disposizione Interna n. 419 del 30 marzo 2023 del Responsabile della Trasparenza, attribuendo a ciascun componente dell'Ufficio Trasparenza il controllo di specifiche sezioni dell'Elenco degli obblighi di pubblicazione, per rendere più efficace ed efficiente l'attività di monitoraggio sull'adempimento e l'aggiornamento costante da parte dei Servizi responsabili dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Come previsto dal PTPCT 2024-2026, l'attività di monitoraggio è stata impostata su due livelli.

Il primo livello in capo direttamente ai singoli Dipartimenti/Divisioni/Servizi.

I Referenti per la Trasparenza verificano che nell'ambito del proprio

Dipartimento/Divisione/Servizio si sia puntualmente provveduto all'adempimento degli obblighi di pubblicazione di competenza, ove necessario con la trasmissione dei dati da pubblicare alla redazione web e per conoscenza all'Ufficio Trasparenza, e successivamente compilano e trasmettono all'Ufficio Trasparenza un report sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione di competenza.

Il monitoraggio di secondo livello è svolto dall'Ufficio Trasparenza che controlla i report inviati da ciascun Dipartimento/Divisione/Servizio ed effettua delle verifiche sull'effettivo aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente", procedendo tempestivamente ai solleciti necessari ai Servizi responsabili della trasmissione dei dati. Per il monitoraggio dell'anno 2024 si è ritenuto di suddividere gli obblighi di pubblicazione ai fini della Trasparenza, contenuti nell'[allegato 3.3](#) del PIAO "Elenco degli obblighi di pubblicazione", sui 3 quadrimestri dell'anno, in modo da garantire almeno un monitoraggio di primo livello nell'anno per ciascun obbligo, fermo restando il monitoraggio costante da parte dell'Ufficio Trasparenza di tutti gli obblighi.

Per il primo quadrimestre (gennaio - aprile) sono stati monitorati gli obblighi individuati con la deliberazione ANAC n. 213/2024, per l'attestazione annuale effettuata dal Nucleo di Valutazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Per il secondo quadrimestre (maggio - agosto) sono stati selezionati dall'Ufficio Trasparenza una parte dei restanti obblighi contenuti nel citato allegato 3.3.

Il monitoraggio del terzo quadrimestre (settembre - dicembre) riguarderà i rimanenti obblighi di Trasparenza.

L'Ufficio preposto ha comunque effettuato un monitoraggio puntuale su tutti gli obblighi di pubblicazione, mettendo in atto interventi di impulso sui singoli adempimenti, su indicazione del RPCT oppure sulla base delle criticità emerse dal monitoraggio.

L'Ufficio Trasparenza ha svolto regolarmente il monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzato, richiedendo ai Dipartimenti/Divisioni l'invio trimestrale dei dati sulle richieste di accesso istruite, al fine di aggiornare e pubblicare il registro degli accessi. L'esito del monitoraggio è riferita nella relazione annuale del RPCT.